

In diesem Heft:

JOSEFINE YOUNG-BUCHNER Österreich steht wieder im Zentrum der Europäischen Supervision	1
SURUR ABDUL-HUSSAIN, SAMIRA BAIG Managing Diversity in Supervision und Coaching oder der kompetente Umgang mit Unterschieden	3
MICHAEL PEUKERT feedback	4
MICHAEL PEUKERT meine Lieblingswebsite	4
GERHARD LISKA Die Coaching AG der ÖVS: Resümee und Ausblick	5
VERA ALBERT Zeichen setzen: Bericht von der Fachtagung	6
WLADIMIR ZALOZIECKYJ SAS, MADELEINE CASTKA Betrifft: Mitgliedsbeitragserhöhung ab 2007	7
JOACHIM SAUER 25 Jahre Universitätslehrgang für Supervision/Coaching	8
CHRISTA RENOLDNER ÖVS-Team Salzburg	9
WOLFGANG KNOPF, INGRID WALTHER Hinweise zur berufsrechtlichen Situation von Supervision und Coaching!	10
aufgeblättert	10
veranstaltet Tagung für SupervisionsausbilderInnen	12
Anlage: GV-Protokoll vom 23.09.06	

www.oevs.or.at
office@oevs.or.at

Editorial

Ein sonniger Herbst und eine erfolgreiche Generalversammlung 12/2006 sind eine gute Grundlage für die Herausforderungen, die sich der ÖVS im laufenden Jahr stellen.

Das den NEWS beigelegte Protokoll der GV informiert Sie über die geleistete Arbeit im vergangenen Jahr und präsentiert Ihnen Konzepte für die Zukunft der ÖVS. Die Neuwahl des Vorstands, der Aufnahmekommission und der RechnungsprüferInnen bildet einen Teil der personellen Basis der Erfolgs-Story **ÖVS**, die sich sowohl durch die steigende Anzahl an Mitgliedern als auch durch das Gewicht der Stimme der ÖVS in allen Belangen von Supervision und Coaching zeigt. Die Wahl des ÖVS-Vorsitzenden Wolfgang Knopf zum Präsidenten der ANSE macht auch die Bedeutung der ÖVS im europäischen Zusammenhang deutlich. Die NEWS bieten Ihnen aber auch in dieser Nummer wieder Informationen zu Ausbildungen und Berufsrecht, Aktivitäten in den Bundesländern sowie Besprechungen zu interessanter Fachliteratur und Diskussionsbeiträge zu aktuellen Themen.

Mit der Eröffnung der Rubrik „meine Lieblingswebsite“ erhoffen wir uns viele Anregungen von NEWS-LeserInnen und freuen uns ohnehin über alle Reaktionen und Stellungnahmen im Sinne einer lebendigen ÖVS.

Michael Peukert

Österreich steht wieder im Zentrum der Europäischen Supervision

Auf der 10. Generalversammlung der ANSE wurde Dr. Wolfgang Knopf zu deren neuem Präsidenten gewählt. Im Vorfeld dieser GV gab es eine internationale Konferenz des SupervisorInnenverbandes in Litauen. Ein Bericht unserer ANSE-Delegierten Josefine Young-Buchner.

Litauen, außerordentliches Mitglied der ANSE, veranstaltete am 8. September 2006 in Kaunas eine Internationale Konferenz zum Thema „Development of Supervision in Lithuania“, zu der alle Delegierten der Nationalen Verbände eingeladen waren. Gastvortragende waren Dr. Wolfgang Knopf, ÖVS („Meaning of



Die Delegierten der ANSE-Mitgliedsländer mit ihrem neuen Präsidenten.

supervision in the modern society“) und Sijtze de Roos, LVSB („Supervisor as counsellor of professional relations: competence, activity standards“).

Die Themen der Tagung wurden in verschiedenen Workshops bearbeitet, die rund 130 TeilnehmerInnen kamen aus so unterschiedlichen Bereichen wie Politik, Bildung und Sozialarbeit. Graduierte und Studierende trafen sich mit den zukünftigen AuftraggeberInnen. Die Litauische Supervisionsausbildung wurde von der Caritas Deutschland aufgebaut, deren Leiter ebenfalls anwesend war.

Bereits seit einigen Jahren ist es zur Tradition geworden, die Generalversammlung der ANSE an eine Internationale Konferenz anzuschließen. Leider konnte der vorherige Präsident der ANSE, Bernhard Münning, aus gesundheitlichen Gründen nicht an der GV teilnehmen und auch nicht mehr für den Vorstand kandidieren. Dabei hat sich gezeigt, wie rasch die Ehrenamtlichkeit der internationalen Arbeit an ihre Grenzen geraten kann.

Auf der Generalversammlung in Litauen wurde Dr. Wolfgang Knopf zum neuen Präsidenten der ANSE gewählt und gleichzeitig wurde beschlossen, dass die ANSE ein eigenes Büro in Wien bekommt. Somit wird Wien offizieller Sitz der ANSE. Im Vorstand der ANSE sind weiters vertreten: Ines Rinke LVSB (Niederlande), Barbara Gogala DS (Slowenien), Beatrice Conrad BSO (Schweiz), Edeltrud Freitag-Becker DGSv (Deutschland) und Konrad Willeit BSC (Italien).

Hauptthemen der GV waren neben der üblichen Verbandsarbeit Berichte der einzelnen Verbände und des Vorstandes sowie die Tendenzen und Entwicklungen von Supervision in Europa.

Vom Projekt *Qualitätssicherung und -entwicklung* wurde ein Diskussionspapier vorgestellt, in dem ein Europäisches Verständnis von Supervision formuliert wurde. Ein Folder zu den Internationalen Interventionsgruppen wurde ausgearbeitet und der GV vorgelegt.

Die Positionierung von Supervision in Europa drückt sich im Slogan „ANSE goes Brussels“ aus und ist ein Schwerpunkt der nächsten Vorstandsperiode.

Internationalität und Interkulturalität in der Supervision standen im Zentrum der Diskussion. In breiterer Form kann dieses bei der Sommeruniversität in Estland vom 14.–18. August 2007 weiter diskutiert werden.

Die Sommeruniversität wird weiterhin ein Fixpunkt für alle am internationalen Austausch interessierten KollegInnen sein.

Die jährlich stattfindende Generalversammlung der ANSE soll im kommenden Jahr in Fiesa stattfinden, eine große internationale Konferenz soll es 2008 in Wien geben.

Die ANSE umspannt mittlerweile ein beeindruckendes europäisches Netzwerk: Ordentliche Mitglieder der ANSE sind derzeit die Supervisionsverbände aus Deutschland, Italien, Kroatien,

Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweiz, Spanien, Slowenien und Ungarn. Außerordentliche Mitglieder sind: Estland, Litauen und Russland, Mitglieder des Netzwerkes der ANSE sind: England, Finnland, Griechenland, Irland (wird in Kürze die Vollmitgliedschaft beantragen), Island, Lettland, Polen, Rumänien und Schweden.

Neben all der Arbeit war die Reise nach Litauen ein Erlebnis der besonderen Art. Nicht nur das Zusammentreffen der Europäischen Supervisions-Community, sondern auch die Eigenheiten und Herangehensweisen der verschiedenen Länder zeigten die Herausforderungen in der Entwicklung einer Europäischen SupervisorInnenidentität.

Die ökonomischen Unterschiede sind nicht nur unter den SupervisionskollegInnen zu erkennen, sondern auch in einer sehr direkten Weise in der Litauischen Bevölkerung. Viele junge Menschen sind drauf und dran, endgültig den Westen zu erobern, ein anderer Teil der Bevölkerung fällt jedoch dem Wandel zum Opfer.

Für ein paar Stunden hatten wir Zeit, Vilnius und Kaunas zu besichtigen und auf uns wirken zu lassen. Ein touristisch bezauberndes Land, wo Küsten, Bernstein und Leinen das Aushängeschild sind. Kirchen wohin man blickt, alle im neuen Gewande. Ein Touristenführer hat uns die Geschichte nahe gebracht und wir konnten über das geschichtliche Selbstbewusstsein der Litauer staunen.

Wie bereits erwähnt, gibt es ja im nächsten Jahr die Möglichkeit, die Baltischen Länder bei der Sommeruniversität der ANSE in Estland näher kennen zu lernen. Schon jetzt möchte ich alle ÖVS-SupervisorInnen dazu einladen, diese besondere Gelegenheit zu nützen. Erste Informationen dazu finden Sie auf der Homepage der ÖVS.



FOTO: WOLFGANG KNOPF

Impression aus dem Baltikum

Managing Diversity in Supervision und Coaching oder der kompetente Umgang mit Unterschieden

Die Fähigkeit des kompetenten Umgangs mit Unterschieden ist Teil des Supervisionsrepertoires in Team- und Gruppensupervisionen. Was aber bedeutet das Schlagwort „Diversity Management“ für das Supervisionskonzept und welche neuen Aspekte bringt es für Supervisorinnen und Supervisoren? Ein Diskussionsbeitrag von Surur Abdul-Hussain und Samira Baig.

Managing Diversity ist ein Konzept, das ursprünglich aus den USA kommt und im Sinne der Gleichstellungspolitik durchgeführt wird, um einen angemessenen Umgang mit (sozialen) Unterschieden wie Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, physischen und psychischen Fähigkeiten, Herkunft und Alter in Organisationen zu finden. Unterschiedlichkeiten können Spannungen und Ambiguitäten erzeugen, die oft nur schwer auszuhalten und zu bewältigen sind und sich somit auch auf die Interaktion von Personen auswirken. Demnach ist es in Supervisions- und Coachingprozessen wesentlich, dass neben der Organisationsebene auch die Unterschiedlichkeiten in Gruppen und Teams fokussiert werden.

Die Kontexte, in denen Diversitäten zum Thema werden können, sind vielfältig: ein schwules Paar im Team, eine kroatische Kollegin, die einen guten Draht zu den kroatischen Jugendlichen hat, eine Kollegin, die durch einen Motorradunfall physisch beeinträchtigt ist. Nun werden Sie vielleicht denken: „Was ist daran neu? Der Umgang mit Unterschiedlichkeiten gehört für Supervisorinnen und Supervisoren zum täglichen Brot.“ Trotzdem oder gerade deshalb lohnt es sich, einen genaueren Blick auf die Diversitäten in den oben genannten Dimensionen zu werfen.

Die Möglichkeiten, sich mit Diversitäten zu beschäftigen, sind vielfältig. So können wir uns mit der Ebene der Inszenierungen und der Dynamik in der Supervision beschäftigen: Welche beruflichen Identitäten werden gelebt und vermittelt und welche Verflechtungen von Diversitäten stellen sie dar bzw. welche können nicht gezeigt werden? Was wird nicht so gerne gesehen? Bezogen auf die Dimension Gender kann sich die Frage stellen, welche Formen von Weiblichkeiten und Männlichkeiten im Team anerkannt und gewürdigt werden.

Obwohl Supervisorinnen und Supervisoren im Umgang mit Unterschiedlichkeiten vertraut sind, zeigt sich in der Praxis, wie schwierig es ist, Unterschiedlichkeiten jeglicher Art und im Speziellen Diversitäten in den oben genannten Dimensionen zu thematisieren. Für diese Situationen ist es hilfreich, sich der Diversität über verschiedene sozialwissenschaftliche Theorien

anzunähern, so z. B. über sozialpsychologische Konzepte, systemtheoretische Überlegungen, Erkenntnisse aus den Queer und Cultural Studies sowie aus der Genderforschung.

Exemplarisch zwei wesentliche sozialpsychologische Konzepte

Soziale Identität und die Bedeutung der Gruppenzugehörigkeit: Nicht nur aus der eigenen Erfahrung, sondern auch aus einer Vielzahl sozialpsychologischer Untersuchungen wissen wir, wie wichtig es für uns ist, bestimmten Gruppen anzugehören. Für die Zugehörigkeit zu solchen Gruppen oder Teams sind wir dazu bereit, uns den normativen sozialen Einflüssen zu beugen und somit das Bild einer Gruppenhomogenität entstehen zu lassen und die Gruppenkohäsion zu stärken. Wenn man in so einer Situation das Tabu des Unterschieds anspricht, das per se die Homogenität der Gruppe in Frage stellt, wird das Risiko der Ausgrenzung immer größer. Als SupervisorInnen wissen wir über diese heikle Dynamik Bescheid und sind gefordert, Diversitäten im Blick zu haben, sie zu benennen, wenn sie virulent werden, und (immer wieder) Schritte zur Enttabuisierung anzubieten.

Stereotypisierungen und ihre Relevanz für den Arbeitsalltag: Die Stereotypisierung ist ein weiteres, weitgehend bekanntes sozialpsychologisches Phänomen, dem in diesem Zusammenhang jedoch besondere Beachtung geschenkt werden muss. Bei der Stereotypisierung kommt es zu Zuschreibungen aufgrund von Gruppenzugehörigkeiten. Im Sinne der Komplexitätsreduktion ist sie somit ein zentrales Phänomen, das unsere Informationsverarbeitung erleichtert, aber gleichzeitig einen „wertfreien“ Umgang mit Diversitäten erschwert. Stereotypisierungen werden nicht nur in negativen Vorurteilen, sondern auch

in Form von positiv konnotierten Exotisierungen und Selbstverständlichkeiten in der Praxis sichtbar. So werden zum Beispiel muslimische Migranten vorzugsweise von Sozialarbeitern und nicht von Sozialarbeiterinnen betreut.

... und ein Ausflug in die Queer Theory

Ist eine Thematisierung von Diversitäten in der Supervision gelungen, braucht es eine Auseinandersetzung mit Identifizierungen. Dabei ist die Queer Theory ein hilfreicher theoretischer Bezug. Sie setzt sich mit Normativitäten in unserer Gesellschaft auseinander und macht im Zuge dessen deutlich, dass die Benennung von Identitäten andere Identitäten – unter Umständen derselben Person – ausschließt und es somit zu Labelingprozessen kommt, die Differenzen schaffen statt komplexe Identitäten zu erfassen. Das Ansprechen der unterschiedlichen Herkunft kann zum Beispiel die Differenzlinien der Elternschaft oder des Alters ausblenden.

Wie können wir nun kompetent mit Unterschieden umgehen?

Mit den genannten Aspekten wird klar, dass wir der Komplexität der Diversität mit ein oder zwei Theorien nicht gerecht werden können und sie einer integrativen, mehrperspektivischen Herangehensweise bedarf. Darüber hinaus ist der neugierige und exzentrische Blick der Supervision hilfreich. Es braucht eine offene und klare Haltung: Theoretisch in Bezug auf Erklärung und Wirkung von Diversitäten und persönlich über das Bewusstsein der eigenen Herangehensweisen zu Diversität. Denn Hand aufs Herz: Können wir uns ein Bild davon machen, wie komplex die Reflexion wird, wenn wir in einem Team Unterschiedlichkeiten reflektieren, in dem einzelne Personen mehrere Diversitäten in sich vereinen?

<h1>POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE</h1> <h2>MBA, MSc & M.A.</h2>			<p>Staatlich anerkannt Start März/April 2007</p>	
<p>① Master of Science - MSc SUPERVISION, COACHING & OE UPGRADE- MSc für ausgebildete SupervisorInnen. Dauer: 1 Semester Abschluss »Master of Science(Supervision)«</p>	<p>② Master of Science - MSc PSYCHOSOZIALE BERATUNG/ LEBENS- & SOZIALBERATUNG Abschluss mit »Dipl. Lebens- & SozialberaterIn« und »Master of Science (Counseling)«. + UPGRADING - MSc für Lebens- und SozialberaterInnen.</p>	<p>③ Diplomlehrgang PSYCHOTHERAPEUTISCHES PROPÄDEUTIKUM Erster Teil der Ausbildung in Psychotherapie. Dauer: 4 Semester</p>	<p>④ Weitere Masterlehrgänge MSc - PSYCHOTHERAPIE MSc - COACHING & OE MBA - PROJECT MANAGEMENT MBA - SOZIAL MANAGEMENT MBA - EVENT MANAGEMENT MSc - OUTDOOR & MANAGEMENT</p>	<p>⑤ Master of Arts - M.A. MEDIATION & KONFLIKTREGELUNG Abschluss nach dem Bundesmediationsgesetz und »Master of Arts«. Dauer: 3/5 Sem. + UPGRADING - M.A. für ausgebildete MediatorInnen. Dauer: 1,5 Sem.</p>
<p>Wenn schon Ausbildung, dann doch gleich ein Master!</p>				
<p>Arge Bildungsmanagement Wien • Tel.: +43-1/ 263 23 12-0, Fax: -20 • office@bildungsmanagement.at • www.bildungsmanagement.at Lehrgänge in Wien • Innsbruck • Graz • Linz • Klagenfurt • Meran/Südtirol • Deutschland</p>				

ANZEIGE

Die Coaching AG der ÖVS: Resümee und Ausblick

Coaching als eigenständiges Feld berufsbezogener Beratung und eine spezielle Form von Supervision ist im Beratungsangebot von ÖVS-SupervisorInnen inzwischen selbstverständlich. Klare Produktinformation und kundenorientierte Präsentation verdankt die ÖVS der AG-Coaching, die damit europäische Standards gesetzt hat. Gerhard Liska

Ende 2004 wurde in der ÖVS eine Arbeitsgruppe Coaching installiert. Arbeitsauftrag war, dem Vorstand in Sachen Coaching zuzuarbeiten und inhaltlich zu unterstützen. Seither gab es sieben Treffen. Folgende Mitglieder der ÖVS engagierten sich überaus aktiv in der Arbeitsgruppe: Surur Abdul-Hussain (Wien), Samira Baig (Wien), Christine Hartmann (Vorarlberg), Anne-Elisabeth Höfler (Wien), Siegrid Jamnig (Steiermark), Walter Kanelutti (Wien), Hermann Lenzenweger (Wien), Rikki Polreich (Wien), Franz Wendler (Steiermark). Ihnen allen sei an dieser Stelle nochmals ausdrücklich gedankt für ihr Engagement und ihren Einsatz.

Die erzielten Erfolge können sich sehen lassen. So wurden, im Sinne bewusstseinsbildender Tätigkeit nach innen, drei Artikel in den ÖVS News veröffentlicht, ein Textentwurf für den neu erscheinenden Imagefolder beziehungsweise Coachingfolder der ÖVS erarbeitet, sowie die bestehende Definition der ÖVS zu Coaching, unter Rückgriff auf bereits bestehende Versionen und den von Angelika Strauß & Peter Awecker herausgegebenen Band „Coaching“ der Schriftenreihe Supervision, überarbeitet. Diese sei hier nochmals angeführt: *„Im Verständnis der ÖVS ist Coaching ein eigenständiges Feld berufsbezogener Beratung und eine spezielle Form von Supervision. Coaching hat eine spezifische Fokussierung, Methodik und Arbeitsstrategie. Charakteristisch ist (sind) die themenspezifische Unterstützung durch eine begrenzte Anzahl von Beratungseinheiten sowie die Vermittlung von skills in kurzen Trainingssequenzen. Themen ergeben sich vorrangig aus Führungs- und Managementaufgaben: die Gestaltung der Führungsrolle, Fragen der Performance, effizientes Kommunizieren, das Management von Veränderungsprozessen und Krisensituationen sowie die persönliche Karriereplanung.“*

Weiters ergab sich die Teilnahme an Diskussionsveranstaltungen zum Thema Coaching der Bundesländerteams Oberösterreich (März 2006 in Linz) und Steiermark (Oktober 2006 in Graz). Das Bundesländerteam Wien folgt im Dezember 2006. Der Vorstand wurde bei Fragestellungen zum Thema Coaching durch die Erarbeitung von Positionspapieren und Diskussionsgrundlagen unterstützt. Dies insbesondere auch im Hinblick auf berufspolitische Fragestellungen. Nach außen hin wurden Kontakte zum ACC (Austrian Coaching Council) und zur ÖAGG zum Coaching

geknüpft, sowie zu Uwe Böning (D) wegen einer Teilnahme der ÖVS am nächsten Treffen deutschsprachiger Coachingverbände. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Arbeit der AG erfolgreich war. Coaching erhielt innerhalb der ÖVS eine breitere Bühne. Damit spiegelt sich die Bedeutung des Formates am Markt in den Aktivitäten der ÖVS wieder. Gleichzeitig wurde damit ein wichtiger Schritt gesetzt, um in Bezug auf Coaching von einer auf die Marktentwicklungen reagierenden Position in eine aktive, den Markt mitgestaltende Position zu gelangen. Die im Laufe dieser zwei Jahre geleistete Grundlagenarbeit soll in den nächsten Jahren genützt und fortgeführt werden. Mehrere Aspekte erscheinen in diesem Zusammenhang für eine weitere intensive Auseinandersetzung sinnvoll. So geht es um eine stärkere Positionierung der ÖVS im Zusammenhang mit Coaching. Dies betrifft die Wahrnehmung der ÖVS als einer Vereinigung von SupervisorInnen und Coaches. Die Kompetenzen der Mitglieder in den beiden Formaten sollen für potenzielle Kunden und Kundinnen stärker transportiert werden. Damit verbunden ist die Frage nach der besonderen Qualität von ÖVS-Mitgliedern, die Coaching anbieten. Sie lässt sich aus Sicht der NachfragerInnen so formulieren: Warum nehme ich besser ein ÖVS-Mitglied, wenn ich Coaching brauche? Schließlich geht es, last but not least, um die theoretische Weiterentwicklung und strukturelle Verankerung von Coaching innerhalb der ÖVS.

Von Seiten des neu gewählten Vorstandes ist geplant, die – derzeit offiziell beendete – Arbeitsgruppe diesbezüglich mit einem neuen Arbeitsauftrag auszustatten. Anregungen, Fragen und Diskussionsbeiträge bitte an Gerhard Liska (gerhardliska@yahoo.de) oder das Büro der ÖVS.

Zeichen setzen

Mit der Fachtagung „Geschichte-Sprache-Wissenschaft“ verabschiedete sich S.u.B., die Arbeitsgemeinschaft für Supervision und Beratung, Strobl. Ein Bericht von Vera Albert.

Mit dieser Tagung sollte zum Abschluss ein weiteres *berufspolitisches Zeichen* gesetzt werden. *„Die Professionalisierung von Supervision durch Berufsverbandsarbeit“* erhielt durch die aktuellen Entwicklungen am Beratungsmarkt einen äußerst tages-berufspolitischen Aspekt: ob Gewerbe oder freier Beruf oder wie immer die wirtschaftliche Zuordnung erfolgt ist und gegebenenfalls erfolgen wird – die Professionalisierung von Supervision hat ihren Ursprung in der engagierten Arbeit von Berufsverbänden und AusbildungsvertreterInnen, die sich in der ÖVS (national) zusammenschlossen. Seither wurden und werden in verschiedenen Gremien der ÖVS von (ehem.) S.u.B.lerInnen immer wieder *aktiv Zeichen* gesetzt.



Ein interessiertes Publikum ...

Neue Zeichen gesetzt wurden durch DSA Romeo Seifert, Sabine Zeller und Mag.^a Patricia Brueck. „*Supervision aus der Sicht eines Gehörlosen*“ sowie „*Ist Supervision dolmetschbar*“ waren zwei Referate, die ein neues Feld bekannt machen sollten. Das Thema konnte prominent besetzt werden: Romeo Seifert, einer der wenigen gehörlosen Diplomsozialarbeiter, brachte seine Erfahrungen als Gehörloser mit Supervision ein und bot einen Überblick über die Anliegen, über mögliche Probleme in und Wünsche an die Supervision und an SupervisorInnen. Die Gebärdendolmetscherinnen Sabine Zeller und Mag.^a Patricia Brueck wiederum gaben Einblick in ihre Arbeit und im Speziellen in die im Rahmen von Supervisionen gewonnenen Erfahrungen. Sie konnten u. a. wichtige „do and do not“ – Aspekte einbringen. Durch das Dolmetschen der ganzen Tagung, also sowohl der Referate als auch der Diskussionsbeiträge – besten Dank nochmals an Diplosozialarbeiterin Barbara Gerstbach, Vorsitzende des Gehörlosenverbands und Diplomsozialarbeiter Ferdinand Leszcz – konnten die TagungsteilnehmerInnen einen Eindruck von der hochsensiblen und konzentrativen „Dol-



... und eine Diskussion mit Gebärdendolmetscher

metscher- und SupervisorInnen-situation“ erfahren. Dies kann für die Entscheidung einen Auftrag für Gehörlosensupervision (mit 1–2 DolmetscherInnen!) anzunehmen, enorm wichtig sein.

Danach konnte Diplomsozialarbeiterin Andrea Eraslan-Weninger, MSc – Geschäftsführerin des Wiener Integrationshauses – mit ihrem Beitrag „*Interkulturalität und Supervision*“ ein weiteres *aktuelles Zeichen setzen*: sie bot einen speziellen Einblick in dieses schon lange und noch immer aktuelle, bekannte und doch immer wieder neue Arbeitsfeld. Weniger (pseudo-)soziale Vorsicht, mehr Klarheit erscheint sinnvoll; es ist den institutionellen wie den jeweils zielgruppenspezifischen Spannungsfeldern (religiös, kulturell und politisch) Rechnung zu tragen – auch und gerade in Supervisionen.

In der abschließenden Podiumsdiskussion zum Thema „*Supervisionsausbildungen: Chancen und Risiken der Akademisierung*“ waren die Focussierung der Forschungsarbeit, das Statement „für alle ist der akademische Abschluss möglich“ sowie die auffällige Verstummung des Publikums, die für mich zentralen Merkmale. Dem Statement „*Supervisionsausbildungen sind teuer und werden noch teurer werden*“ ist entgegenzuhalten, dass die Praxis und die Leistbarkeit durch „qualifizierte und auch nicht akademisierte Durchschnittseinkommen-Habende“ möglich bleiben sollte.

Weiterbildung: Integrative Bewegungs- und Leibtherapie (IBT)

Bewegung ist Ausdruck des ganzen Menschen: seiner Gefühle, Gedanken, Beziehungen und seiner Geschichte.

- **Zielgruppe:** Sozialpädagogische, medizinische, therapeutische und pflegerische Berufe.
- **Voraussetzung:** Nachgewiesene Selbsterfahrung, Vorgespräch, Vertrag. Das Curriculum ist vom ÖBVP (Österr. Bundesverband für Psychotherapeuten) als Weiterbildung anerkannt und ist die Grundstufe zum Universitätslehrgang Bewegungstherapie an der Donau-Universität Krems: www.donau-uni.ac.at/psymed.
- **Zeit, Ort und Kosten:** 9 Seminare ab Mai 2007 in St. Pölten, € 2.690,00 ohne Aufenthalt
- **Veranstalter:** ÖGIT (Österreichische Gesellschaft für Integrative Therapie) und NÖ Landesakademie, LAK, Zentrum für Psychotherapie und psychosoziale Gesundheit, www.psychotherapie.noelak.at
- **LehrtherapeutInnen:** Auguste Reichel MAS, Monika Opalensky, Peter Cubasch, Prof. Dr. med. Anton Leitner.
- **Info und Anmeldung:** ÖGIT – Auguste Reichel MAS, Radlberger Hauptstr. 27, 3105 St. Pölten, Tel/Fax: (02742) 36 35 74, www.oegit.at, oegit@pgv.at

meine Lieblingswebsite

<http://www.uni-koeln.de/ew-fak/konstrukt/didaktik/>

Hier wird der Methodenpool der Konstruktivistischen Didaktik angeboten. Intention ist es, einen möglichst übersichtlichen Zugang zu unterschiedlichen Methoden des Lehrens und Lernens in einfacher Form zu geben.

<http://www.schulen.wien.at/schulen/909013/>

→ Schulberatungsteam

Oskar Kernstock und Georg Wöfl haben eine Liste von Kontaktadressen zur Hilfestellung im psychosozialen Arbeitsfeld erstellt.

Michael Peukert

Bei der Generalversammlung 2006 wurde der einfache Mitgliedsbeitrag für ordentliche und außerordentliche Mitglieder erhöht. Lesen Sie die ausführliche Begründung des ÖVS Kassiers/der Stv. Kassierin.

Betrifft: Mitgliedsbeitragserhöhung ab 2007

Liebe Supervisorin, lieber Supervisor!

Die Generalversammlung der ÖVS hat am 23.09.06 dem Antrag des Vorstands auf Erhöhung der Mitgliedsbeiträge zugestimmt. Ab 2007 wird der Beitrag für ordentliche Mitglieder € 185,- (bisher € 140,-), der für außerordentliche Mitglieder € 115,- (bisher € 85,-) betragen.

Der Vorstand hat sich nach reiflichen Überlegungen zu diesem Schritt entschlossen, um eine Reihe von wichtigen Vorhaben finanzierbar und realisierbar zu machen. Dabei wurde der Beitrag um einen Betrag erhöht, der dem Honorar für eine halbe Supervisionseinheit (nach dem von der ÖVS empfohlenen Satz von € 90,-) entspricht.

Die nachfolgende Aufstellung der begonnenen und geplanten Aktivitäten soll die Entscheidung transparent und für alle Mitglieder nachvollziehbar machen:

1. Erarbeitung adäquater und für alle Mitglieder wirksamer Antworten auf aktuelle berufspolitische Entwicklungen und berufsrechtliche Herausforderungen.

Begründung: Zur Sicherung des berufsrechtlichen Status von Supervision und Coaching sind Kontakte zu anderen Berufsorganisationen, öffentlichen und politischen Institutionen sowie zu den Medien weiter zu führen und zu pflegen. Für eventuelle berufsrechtliche Maßnahmen (Rechtsgutachten, Prozesskosten...) sind Mittel in Reserve zu halten. Darüber hinaus sind für die Sicherung des berufsrechtlichen Status von Supervision und Coaching in Zusammenarbeit mit der ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe, der europäische Dachverband) auf EU-Ebene entsprechende Beträge bereit zu stellen.

2. Sicherung und Weiterentwicklung der ÖVS-Qualitätsstandards.

Begründung: Die seit 2005 erfolgte Weiterentwicklung und Kontrolle der Qualitätsstandards von durch die ÖVS anerkannten Supervisionsausbildungen erfordern einen erhöhten Einsatz personeller Ressourcen. Auch die geplante Erweiterung in Richtung Coaching und in weiterer Folge Organisationsentwicklung wird zu einem weiteren Ausbau führen.

3. Gesicherte Finanzierung der Arbeit der Bundesländerteams.
Begründung: Die Bundesländergruppen der ÖVS haben in den letzten Jahren durch vielfältige Aktivitäten (wie u.a. durch die Organisation von Vorträgen, Weiterbildungen, Interventionsgruppen, anderen Veranstaltungen, regionale PR-Arbeit und berufs-feldbezogenen Studien) einen wesentlichen Beitrag zu einer lebendigen, hochprofessionellen Arbeit in der community der SupervisorInnen in ganz Österreich geleistet. Dieser Weg soll weitergeführt und nach Möglichkeit weiterentwickelt werden.

4. Umsetzung der Pläne zur Integration von Coaching und Organisationsentwicklung in die ÖVS.

Begründung: Professionelle Umsetzung dieser seit längerem geplanten Vorhaben kann nur auf Basis seriöser Grundlagenarbeit durchgeführt werden – Expertisen sind einzuholen, die Aufwände von Arbeitsgruppen sind zu finanzieren, der Auftritt in der Öffentlichkeit ist gezielt und effektiv zu organisieren.

5. Weiterführung und Erweiterung der PR-Arbeit der ÖVS.

Begründung: Die 2005 gemeinsam mit der PR-Agentur „communications“ angelaufene Pressearbeit hat Früchte getragen und soll – im Interesse eines kontinuierlichen Kontaktaufbaus zu den Medien – auf dem bisherigen Niveau fortgesetzt werden. Die 2005 und 2006 dafür erstmals veranschlagten Ausgaben in der Höhe von € 20.000,- sind somit auch in den nächsten Jahren zu budgetieren und eventuell noch aufzustocken.

Durch weitere Maßnahmen (Informationsveranstaltungen, Veröffentlichungen, etc.) wird die Öffentlichkeit in professioneller Form über die Arbeit der ÖVS und ihrer Mitglieder informiert. So ist z. B. ein Imagefolder in Planung, der allen Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden soll.

Die von vielen öffentlichen und privaten Einrichtungen anerkannte und geschätzte Arbeit der ÖVS wird nach wie vor zu einem erheblichen Teil durch den Einsatz ausschließlich ehrenamtlich tätiger Personen (und einer kleinen Geschäftsstelle mit zwei Teilzeitkräften) möglich gemacht. Die notwendige Weiterentwicklung der Arbeit der ÖVS stößt an die Grenzen dieser ehrenamtlichen und personellen Ressourcen. Eine – wenn auch vorsichtige – Aufstockung der operativen Ressourcen wird in Zukunft unerlässlich sein. Der Vorstand versteht es als seine Pflicht, die Politik des maßvollen Umganges mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln auch in Zukunft weiter zu führen.

In diesem Sinne ersuchen wir alle Mitglieder um Verständnis für die nunmehr beschlossene Erhöhung der Mitgliedsbeiträge.

Mit freundlichen Grüßen

25 Jahre Universitätslehrgang für Supervision/Coaching

Der älteste Supervisionslehrgang Österreichs – und der zweitälteste Europas! – feierte seinen 25. Geburtstag. Eindrücke von der Jubiläumsveranstaltung am 30.09.2006 im Audimax der Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Salzburg vermittelt Joachim Sauer.

Die Veranstaltung in Anwesenheit von TeilnehmerInnen aus allen Lehrgängen, Lehrpersonen und LehrsupervisorInnen, potenziellen AuftraggeberInnen, diversen Honoratioren und Zeitzeugen stand unter dem Motto „Ernstes und Heiteres“ zur Entwicklung des Universitätslehrganges für Supervision/ Coaching – vormals Allgemeiner Hochschullehrgang für Supervision.

Im einleitenden Referat „Nur wer sich ändert, bleibt sich treu“ (Wolf Biermann) skizzierte der Leiter des Universitätslehrganges, Ao.Univ. Prof. Dr. Joachim Sauer, den Bogen vom Beginn des damaligen Allgemeinen Hochschullehrganges für Supervision bis zum heutigen Masterlehrgang, in dem sich die grundlegenden gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Veränderungen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt innerhalb der letzten 25 Jahre auch in den Supervisionsausbildungen des Universitätslehrganges – von der eher dyadisch an die Casework-Tradition angelehnte Supervision bis zur Supervision in komplexen Systemen – widerspiegeln.

In den Grußbotschaften des Dekans der Naturwissenschaftlichen, Univ. Prof. Dr. Urs Baumann, Frau Mag. Ingrid Walther für die ÖVS (in Vertretung für den Vorsitzenden Dr. Wolfgang Knopf) und DSA Siegfried Tatschl namens der „ARGE univ.grad. SupervisorInnen“ (1989–1994) wurde aus der jeweiligen Sicht die bildungs-, gesellschafts- und berufspolitische Bedeutung des Universitätslehrganges unterstrichen.

Der Begründer des Universitätslehrganges, em. Univ. Prof. Dr. Sepp Schindler, ließ in seinem Beitrag unter dem Titel „Wie waren die Anfänge“ – im Sinne von „oral history“ – die Anwesenden hinter die Kulissen der damals herrschenden gesellschaftlichen und berufspolitischen Strömungen in ihren Auswirkungen auf die Errichtung des Hochschullehrganges blicken. Stehende Ovationen unterstrichen die herausragende Bedeutung von Sepp Schindler für die Entwicklung des Lehrganges, aber darüber hinaus für die Entwicklung von Supervision in Österreich.

Filmszenen einer Gruppensupervision vom 20.02.1987 mit TeilnehmerInnen des Ausbildungsganges 1986–1988 unter der Leitung von Dr. Bauer-Debois (†) gewährten Einblick in das immer wiederkehrende Thema „Konkurrenz“, die im wahrsten



Prof. Dr. Joachim Sauer und Prof. Dr. Sepp Schindler

Sinne des Wortes im unvergleichlichen „Supervisions-Punk-rock“ von Dr. Alfred Aichinger „Supervision, wer hat das schon...?“ ausklang.

In seinem Festvortrag „Fort-Schritte – Aufbruch zu neuen Konzepten von Supervision“ entwickelte Prof. Dr. Wolfgang Weigand (langjähriger Vorsitzender der DGSv und Mitherausgeber der Zeitschrift „Supervision“) Thesen über den Paradigmenwechsel in der Supervision, eingeläutet durch die größer werdende Schere bisheriger supervisorischer Konzepte und der zunehmenden Komplexität supervisorischer Anfragen, in dem der/die professionell arbeitende Supervisor/in sich vermehrt als „Architekt/in des Settings“ verstehen muss. In diesem Zusammenhang betonte Wolfgang Weigand die besondere Bedeutung von Universitätslehrgängen für die zukünftige Konzeptentwicklung von Supervision.

Um im Rahmen dieser Feier nicht zu schwer an dieser Last zu tragen, lösten die TeilnehmerInnen des Universitätslehrganges 2005 die zukünftigen Fragen in einem sehr lustigen interaktiven Sketch über die Praxis der Supervision mit den notwendigen Super-Visionen, die wir brauchen (nach der Melodie von „Guantanamo“) und die das ganze Auditorium swingen ließ.

Zum Abschluss riss das Kabarett von Gabriele Weinberger „Es ist nie zu spät...“ die Zuschauer von den Sitzen und strapazierte unser Zwerchfell u. a. in der Supervision einer „Bakterien mordenden“ Reinigungskraft, eines neuen Konzeptes der Feng shui – Supervision und einer Selbsthilfegruppe für Supervisionsopfer.

Das anschließende Buffet bis 20.30 Uhr auf der Terrasse der Mensa an einem strahlenden Herbstabend mit Blick auf die Festsung „Hohensalzburg“ war leider viel zu kurz.

Einblicke in dieses gelungene Fest gewähren die Fotos auf der website des Universitätslehrganges (www.uni-salzburg.at/supervision).

ÖVS-Team Salzburg

Nach mehreren Jahren Aktivitätspause hat sich im Dezember 2004 die neue ÖVS-Gruppe Salzburg, bestehend aus vier Frauen, gebildet:

- Mag. Christa Renoldner
- Dr. Waltraud Ster
- Dr. Katrin Gstach-Wolkerstorfer
- Mag. Gertraud Awecker

Christa Renoldner berichtet:

Sie hat sich für zwei Jahre zum Ziel gesetzt, pro Jahr zwei Veranstaltungen zu organisieren, damit den Austausch zwischen den Mitgliedern zu fördern und so auch eine Basis zu schaffen, auf der sich vielleicht weitere Aktivitäten entwickeln können. Eine Veranstaltung ist jeweils eine kleine Variante von „Brush Up Your Tools“ (Mitglieder stellen ihre Kompetenz in Workshops zur Verfügung), die zweite ist jeweils ein Vortrag mit einer/ einem externen Referenten/in (2005 Prof. Dr. Peter Heintel zum Thema „Entschleunigung durch Supervision“, 2006 Dr. Wolfgang Knopf zum Thema „Neue Tendenzen in Supervision und Coaching“).

Die Resonanz in Salzburg ist sehr positiv: 25–35 TeilnehmerInnen bei den Veranstaltungen und gute Rückmeldungen. Im Frühjahr 2007 soll unsere Arbeit von den Mitgliedern evaluiert und das neue Bundeslandteam gewählt werden. Und natürlich gibt es auch 2007 wieder die gewohnten zwei Veranstaltungen. Wir vom Team und auch einzelne Mitglieder hätten noch weitere Ideen für Aktivitäten. Es scheint aber, dass das



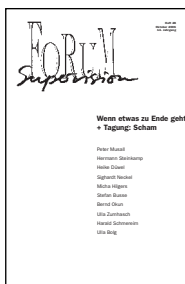
Christa Renoldner, Gertraud Awecker, Katrin Gstach-Wolkerstorfer, Waltraud Ster

derzeitige Programm gerade das richtige Ausmaß ist, mit dem die Mitglieder nicht über- aber auch nicht unterfordert sind. Da hoffen wir auch auf die neu hinzu kommenden Mitglieder aus den Ausbildungsgruppen.

feedback

Die Idee der Einführung dieser Rubrik war es, ÖVS-NEWS Leserinnen und Lesern die Möglichkeit zu geben auf Beiträge der NEWS zu reagieren, aber auch ein Forum zu schaffen, in dem zu verschiedenen ÖVS-Themen Stellung genommen werden kann. Wir wünschen uns Kritik und Anregung, Lob uns Tadel und eine lebendige Diskussion an dieser Stelle.

Michael Peukert



FoRuM Supervision

**Wenn etwas zu Ende geht
+ Tagung Scham**

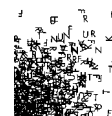
Heft 28/2006

FoRuM Supervision erscheint halbjährlich (März und Oktober).

Einzelheft: 11,50 €
Jahresabonnement: 19,50 €
jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

Beiträge:

- Peter Musall:* Wenn etwas zu Ende geht. Gedanken und Episoden zu einem Dauerbrenner
Hermann Steinkamp: Sterbeprozesse in der Kirche. Beobachtungen und Reflexionen
Heike Düwel: Erinnern – ein Prozess ohne Anfang und ohne Ende
Sighardt Nickel: Scham und Schamsituationen aus soziologischer Sicht
Micha Hilgers: Scham – die verborgene Dimension in Supervision und Beratung
Stefan Busse, Bernd Okun: Supervisionsintegrierendes Training
Ulla Zumhasch: Chronisch hoher Krankenstand im Unternehmen. Heilungschance oder Kurieren am Symptom?
Harald Schmereim: Zur Logik der Aufklärung



Fachhochschulverlag
DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN

Bestellung:

Kleiststr. 10, Geb. 1, 6. St.
D-60318 Frankfurt

Tel.:(00 49 69) 15 33-28 20
Fax:(00 49 69) 15 33-28 40

bestellung@fhverlag.de
www.fhverlag.de

Hinweise zur berufsrechtlichen Situation von Supervision und Coaching!

In letzter Zeit hat ein von der österreichischen Wirtschaftskammer veröffentlichtes „Informationsblatt für Gewerbebehörden“ (Nr. 2 vom 20. März 2006) mit einem „neuen“ Tätigkeitskatalog des Gewerbes der Lebens- und Sozialberatung für einige Aufregungen in der BeraterInnenszene gesorgt, da in diesem Katalog eine Fülle von Tätigkeiten – allen voran das Coaching und unter anderem auch die Supervision – ausschließlich dem Gewerbe der Lebens- und SozialberaterInnen zugeordnet werden. In diesem Zusammenhang ist es uns wichtig darauf hinzuweisen, dass es sich dabei keinesfalls um eine Verordnung oder sonstige Veröffentlichung mit rechtswirksamen Status handelt, sondern lediglich um eine Anschauung der Wirtschaftskammer. Dies wurde uns auch von juristischer und behördlicher Seite bestätigt. Rechtliche Grundlage für den Umfang des Gewerbes der Lebens- und Sozialberatung ist nach wie vor die Gewerbeordnung 1994 (§ 119).

Die ÖVS kontaktiert derzeit sowohl die Wirtschaftskammer als auch das Ministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, um diese aus unserer Sicht unzulässige Verunsicherung in den betroffenen Professionen zu thematisieren und eine Klarstellung einzufordern. Für die nächste Nummer der News ist ein ausführlicher Beitrag zur berufsrechtlichen Situation von Supervision und Coaching in Österreich vorgesehen, in dem wir auch von den aktuell geplanten Schritten berichten werden.

Im Übrigen gilt weiterhin die Anschauung der ÖVS und des Ministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten, dass Supervision auch ohne Gewerbeschein ausgeübt werden kann.

Wolfgang Knopf, Ingrid Walther

Links:

<http://www.oevs.or.at> „Service für Mitglieder“ „Berufsrecht“
<http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/>
<http://www.lebensberater.at/mfile.html>

aufgeblättert

Margit Kühne-Eisendle:
Supervision und Coaching mit weiblichen Führungskräften – Eine Strategie wider die Einsamkeit
VDM Verlag Dr. Müller 2006, 128 Seiten, ca. € 49,00



Einsamkeit ist vermutlich jenes Erleben, das alle Führungskräfte teilen. So kommt es nicht von ungefähr, dass die Autorin diesen Fokus und Zugang zum Thema wählt. Nach einer grundlegenden Einführung in Supervision und Coaching bezieht sich die Autorin in den theoretischen Kapiteln zu geschlechtsspezifischen Aspekten in Supervision und Coaching

wie auch in der Auseinandersetzung mit Führung und Frausein im Sozialbereich vor allem auf Theorien und Studien, die – wider ihren Anspruch – eine Geschlechterdifferenz festschreiben. Schade, dass diese Theorien nicht mit weiteren gendertheoretischen Blickwinkeln ergänzt oder kritisch diskutiert werden.

Die Ausführungen zum Forschungsprojekt, in dem die Autorin acht weibliche Führungskräfte aus dem Sozialbereich zu Themen rund um die Erfahrungen mit Supervision und Coaching befragte, bestechen mit differenzierter Darstellung und spannenden Passagen aus den Interviews. Vor allem wegen des interessanten Forschungsprojektes, aber auch für EinsteigerInnen im Bereich Supervision und Coaching wie auch für Führungskräfte ist dieses Buch zu empfehlen.

Surur Abdul-Hussain

Martina Offermanns & Andreas Steinhübel:
Coachingwissen für Personalverantwortliche
Campus Verlag Frankfurt/New York 2006, 228 Seiten,
ca. € 49,90



Martina Offermanns und Andreas Steinhübel legen hier ein Werk vor, das insbesondere für Personalverantwortliche, wie bereits im Titel angedeutet, von Bedeutung sein dürfte. Sie bieten einen praxisorientierten Überblick über Schwierigkeiten und Fragestellungen, die sich einem „Personaler“, einer „Personalerin“ stellen, der/die in seinem/ihrem Unternehmen Coaching einsetzen möchte. Von einer grundlegenden Definition, über Abgrenzungen zu verwandten Formaten (Training, Therapie, Supervision), der Beschreibung des Coachingprozesses bis hin zu Anforderungen an Coaches und die

praktische Implementierung von Coaching reicht das Spektrum. Dabei kommt auch die Beschreibung von Fallbeispielen aus der Praxis nicht zu kurz. Abschließend wird der Thematik der Evaluation von Coaching Raum gegeben. Damit liegt endlich ein Werk vor, das sich umfassend mit den spezifischen Anforderungen an das Coaching Know-how von Personalverantwortlichen auseinandersetzt und dabei Anregungen und Hilfestellungen aus der und für die Praxis gibt. Für uns SupervisorInnen und Coaches zeigen die beiden auf, wie mit dem Beratungsformat Coaching in den Personalabteilungen bereits umgegangen, beziehungsweise in Zukunft wohl umgegangen werden wird. Das gibt uns wertvolles Hintergrundwissen zur Hand, wie Coaching in interne Personalentwicklungsstrategien eingebunden werden und worauf bei der Entscheidung für das Format Coaching, beziehungsweise der Auswahl von Coaches geachtet werden kann. Das ermöglicht letztlich eine professionellere Präsentation und ein besseres Andocken an die Welt der PersonalistInnen.

Manfred Gellert und Claus Nowak:
Teamarbeit – Teamentwicklung – Teamberatung
Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams
Limmer Verlag, 2. überarbeitete Auflage, Meezen, 2004,
411 Seiten, ca. € 30,-



Ein Buch, dessen Inhalt hält was der Titel verspricht. Es wird jeder und jedem Freude bereiten, die/der mit Teams arbeitet. Gesamturteil: sehr praktisch.

Wobei festzuhalten ist, das der Titel „Ein Praxisbuch“ eher untertreibt. Die besondere Qualität des Buches liegt nämlich in der Verschränkung von Theorie und Praxis.

Der Begriff „Theorie“ bedeutet entsprechend seines griechischen Ursprungs, sich aufmerksam umzuschauen. Wonach? Nach Erklärungen von Prozessen und Strukturen in Teams, die in einem pragmatischen Sinne passen. Theorien sind diesem Verständnis nach Instrumente der Praxis. Sie müssen sich in der Arbeit mit Teams bewähren, um Gültigkeit zu erlangen.

Man bemerkt beim Lesen des Buchs sehr schnell, dass die Autoren praktische Theoretiker sind. Das dient der Verständlichkeit des Dargestellten.

Der Aufbau ist übersichtlich und klar: Teamarbeit, Teamentwicklung und Teamberatung als drei voneinander abgrenzbare Arbeitsfelder der Arbeit mit Teams. Jedes Kapitel wird durch einen „Werkzeugkasten“ ergänzt, denn es auch als CD gibt, um sich das aufwendige Kopieren der Übungsvorlagen zu ersparen.

In der überarbeiteten zweiten Auflage des Buchs wird aktuellen Entwicklungen Rechnung getragen. So wird in einem Beitrag von Birgit Schenk etwa auf die Arbeit mit virtuellen Teams eingegangen. Technische Entwicklung und Globalisierung bringen mit sich, dass es Teams gibt, deren Mitglieder sich untereinander gar nicht persönlich kennen, sondern lediglich auf elektronischem Wege miteinander kommunizieren. Das bringt spezielle Probleme mit sich und stellt die Teamleitung vor besondere Herausforderungen.

Alles in allem ein sehr nützliches Buch.

Susanne Bächtold, Katja Supersaxo (Hrsg.):
Dynamische Urteilsbildung
Verlag Haupt, Bern 2005, 386 Seiten, ca. € 45,-



Mit dem Band „Dynamische Urteilsbildung“ stellen Susanne Bächtold und Katja Supersaxo als Herausgeberinnen das spannende Modell der „Lemniskate“ vor, ein „Modell des Urteilens und Handelns“, aber auch ein hilfreiches Prozess-Reflexions-Modell. Dabei stellt die Art des Reflektierens, die hier präsentiert wird für uns SupervisorInnen nichts

wirklich Neues dar, geht es doch im Grunde darum, sich ausgehend von einer konkreten Frage oder einem „Problem“ über die Exploration der Fakten zur Hypothesenbildung hin zu bewegen um schließlich – ganz lösungsorientiert – Ziele festzulegen und konkrete Mittel zu finden. Anders und neu ist der methodische Hintergrund, vor dem dies geschieht: Der ganze Prozess wird auf der Lemniskate, einer Endlosschleife (siehe Buchcover) abgebildet, die Frage (als Ausgangsfrage und weitere im Suchprozess auftauchende Fragen) steht im Mittelpunkt und die einzelnen Erkundungswege und Stationen werden genau beschrieben.

Das in diesem Band vorgestellte Modell lehnt sich in seinen Grundelementen an Rudolf Steiner an und wurde Anfang der 70-iger Jahre von dem Niederländer Lex Bos konzipiert. Es „zeigt, wie Denk- und Entscheidungsfindungsprozesse bei einem Individuum oder einer Gruppe von Menschen erfasst und begleitet werden können“ und kann von SupervisorInnen als eine weitere hilfreichen Landkarte bei Problemlösungs- und Entscheidungsfindungsprozessen genutzt werden.

„Dynamische Urteilsbildung“ ist ein Handbuch, dass an Hand zahlreicher Praxisbeispiele das eigene Repertoire in den Bereichen Beratung und Management, Supervision und Coaching, Mediation und Konfliktbearbeitung bereichert.

veranstaltet:

Supervision lernen. Neue Entwicklungen. Tagung am 19.–20.10.2007

Nach Jahren eines boomenden Markts an Supervisionsausbildungen und der Phase der Konsolidierung sehen sich die Ausbildungen vor neue Herausforderungen gestellt: Supervisionsausbildungen haben sich neben anderen Beratungsausbildungen zu positionieren, der Trend geht hin zu kürzeren, modularen Ausbildungen, die Akademisierung schreitet voran, Mobilität ist gefordert und vieles mehr.

Die Veränderungen hängen mit der sich rasant wandelnden Lebens- und Arbeitswelt zusammen, die neue Anforderungen an die Bildungseinrichtungen stellen.

Es stellt sich die spannende Frage: Wie reagieren Supervisionsausbildungen darauf? Wie gehen SupervisionsausbilderInnen mit den gesellschaftlichen Veränderungen und den sich daraus ergebenden neuen Anforderungen um?

Um diese Themen diskutieren zu können, organisiert die Konferenz der Ausbildungseinrichtungen (KAT) die Tagung „Supervision lernen. Neue Entwicklungen.“ von 19.–20.10.2007 in Wien im Europahaus. Die Tagung richtet sich an AusbilderInnen, Ausbildungseinrichtungen und LehrsupervisorInnen. Neben Referaten und Statements von Kornelia Rappe-Giesecke (Hannover), Heidi Möller (Innsbruck) und Uerli Brönnemann (Bern) wird ausreichend Raum zur Diskussion geboten. Nähere Infos gibt es demnächst auf der Website der ÖVS.

*Kornelia Steinhardt, Angela Gotthart-Lorenz,
Ingrid Krafft-Ebing, René Reichel (Vorbereitungsteam)*



ÖVS 2006

Der neue Vorstand

Wolfgang Knopf - Vorsitzender
Madeleine Castka
Gerhard Liska
Michael Peukert
Wladimir Zalozieckij Sas

ÖVS-News 3/06.

Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision
ÖVS-Büro: A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8, Tel.: 01/533 08 22, Fax: DW 4
Homepage: www.oevs.or.at, E-Mail: office@oevs.or.at
ZVR-Zahl: 681413434
F.d.l.v.: Michael Peukert, Ingrid Walther
Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH
Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 12. 02. 2007.

Verlags- und Aufgabepostamt: 1210 Wien
Wenn unzustellbar oder unerwünscht zurück an:
ÖVS-Büro, A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8

PTA-Zulassungsnummer: GZ02Z030448 S

P.b.b.