

In diesem Heft:

SIEGRID JAMNIG, ANGELIKA STRAUSS Parallelgedanken	2
WOLFGANG KNOPF ANSE goes Bruxelles!	4
aufgeblättert	5
WOLFGANG KNOPF Buchbesprechung	
GERHARD LISKA Die Stellung von Coaching im Beratungsangebot	6
feedback	7
HEDI SCHILLING, BRIGITTE SCHRÖDER Berichtigung zu Artikel „10 Jahre Supervision in der Schule“	
MICHAEL PEUKERT Versuch einer Antwort	9
Nachruf: Rudolf Ekstein	9
FRANZ XAVER WENDLER Supervision im Spannungsfeld zur Organisationsentwicklung (OE)	10
veranstaltet	11
Kunstgriffe	
Ein neues Plakat der ÖVS ist da!	12

In eigener Sache

Die Geschäftsstelle ist vom 08.08. bis einschließlich 02.09. geschlossen. Danach stehen wir Ihnen zu den gewohnten Zeiten wieder zur Verfügung (werktags von 09.00 bis 13.00 Uhr).

Brigitte Kuba

Editorial

Ein Jahr nach der Wahl des neuen Vorstandes wurden auf der zweiten internen Tagung der ÖVS neue und wichtige Perspektiven aufgezeigt. Diese wurden vom Vorstand aufgegriffen und in der darauffolgenden Generalversammlung als Arbeitsprogramm präsentiert. Das Protokoll der Generalversammlung liegt dieser Ausgabe bei, über die interne Tagung berichten Siegrid Jamnig und Angelika Strauss.

*Die ÖVS-News haben an Volumen zugenommen und sind 12 Seiten stark geworden. Demzufolge hat auch das Redaktionsteam der ÖVS-News Zuwachs bekommen. Es freut uns, dass **Michael Peukert**, Schriftführer im ÖVS-Vorstand, ab nun im Redaktionsteam mitarbeitet und unsere News mit neuen Ideen anreichern wird.*

*Für das Redaktionsteam
Ingrid Walther und Brigitte Kuba*



Interne Tagung



Generalversammlung 2005

Parallelgedanken

Einige Blicke auf die 2. Interne ÖVS Fachtagung

bezugnehmend auf das **Tagungsthema „Qualität“ von:**
Personen/SupervisorInnen als im Feld Tätige
Prozessen/supervisorische Prozesse im Feld
/Supervisionsausbildungs-Prozesse
Inhalten/Basiswissen und Aktualisierung
Innensystemen/ÖVS-Gesamt- und Teilsystem(e)
– Strukturierung/Aufgabenstellung in Bezug auf Mitglieder
mit und ohne Vereinsfunktionen
Außensystemen/NutzerInnen
achtend auf: Interaktion/Kommunikation/Struktur

Ein Bericht von:

Siegrid Jamnig Gründungsmitglied, 1. BPK Vorsitzende – verantwortlich für die ÖVS-BPK u. Regionalstrukturkonzeption, 1. Regionalteamleitung Steiermark und
Angelika Strauss 2. BPK Vorsitzende – mitverantwortlich für die ÖVS-BPK und Regionalstrukturkonzeption, 1. Regionalteamleitung Tirol

Ein Bericht aus den Perspektiven:

*mehnjähriger Abstand zur Vereinsfunktionstätigkeit
„Wiederbetätigung“ d.h. „Beteiligung an der Tagung und
Mitarbeit in der Coaching AG“*

Vorbereitet wurde die Tagung von Geschäftsführung und Sekretariat im Auftrag des Vorstands. Teilgenommen haben von der Generalversammlung gewählte, vom Vorstand ernannte bzw. zur Zusammenarbeit eingeladene Mitglieder, die, je nach Funktion und Aufgabenstellung, kontinuierlich oder punktuell für die Vereinigung strategisch oder operativ tätig sind bzw. waren.

Frau/Mann kann sich fragen, was den Vorstand bewegt hat, das Thema so offen und breit anzulegen ... Was waren Hintergründe für die Zusammensetzung der TagungsteilnehmerInnen? Einbindung, Übereinstimmung, Vielfalt, Wertschätzung, Konfliktvorbeugung ...?



Generalversammlung 2005



Interne Tagung

Ein Zusammenführen, das Unterschiedlichkeit als Ressource erkennt, Wertschätzung für die Mitarbeit ausdrückt und ein Versuch der Balance zwischen persönlichen Vorstellungen und nötigen konsensuellen Festlegungen zu diesem Thema (Autonomie der Personen versus Verbindlichkeit zu Vereinspositionen). Das ist unserer Ansicht nach ein traditionelles und aktuelles **Qualitätszeichen** der ÖVS.

Vorweg: als Ergebnis liegt ein gutes Fundament für die Arbeit des Vorstandes im kommenden Jahr vor.

Das Thema – oben beschrieben – löst Respekt aus. Qualitätssicherung und –entwicklung so breit angelegt zu diskutieren stellt eine Herausforderung an TeilnehmerInnen und Leitung dar.

Die Annäherung an eine gemeinsame Sprache und Begriffsdefinition braucht Zeit. Manches wird aufgegriffen, einiges Sichtbarwerdendes wird zurückgestellt.

Hier liegt noch ein reicher Fundus an Reflexion – vielleicht im Bereich formale und informelle Strukturen.

Das kreative Chaos des Beginns – löste sich in fünf Schwerpunkte auf: Qualität entwickeln und sicher stellen von:

- Ausbildungen
- ÖVS Mitgliedern/SupervisorInnen
- Supervisionsprozessen
- der ÖVS als Organisation
- der Berufspolitik der ÖVS

Es sich „nicht leicht zu machen“ ist auch fast „Tradition“ in der ÖVS. Wäre es eine neue mögliche Perspektive Fragestellungen „fokussierter“ anzugehen?

Die Ansprüche der 40 anwesenden Mitglieder an die Qualität der oben genannten Bereiche zeigen sich in den Ergebnissen:

Ein Kompliment an alle: Wir haben viel und konzentriert gearbeitet.

Weitere Profilierung des Supervisionsbegriffes in die Bereiche Coaching und Organisationsentwicklung hinein von und durch die ÖVS. Eine Namenserweiterung wird nicht ausgeschlossen.

Die aktuelle strategische ÖVS-Positionierung – im Bewusstsein des Professionalisierungsstandes von Supervision, ihrer daraus resultierenden Wissensqualität, ihrer Traditionen und politischen Positionen – ist „hoch an der Zeit“. Mut – nach innen und außen – wird gebraucht für Kooperations-, Integrationsangebote und Grenzziehungen. Das Prinzip „sich gut Zeit für interne Entwicklungsprozesse lassen können“ verlangt die Ergänzung sich „nötige Zeit“ für aktuelle berufspolitische und öffentliche Präsenz zu geben.

Das heißt:

- Profilierung der Qualitätsmarke ÖVS, das Erarbeiten der nötigen Bausteine für Markenweiterentwicklung und -positionierung. Wichtig dabei die Achtung individueller Ausformungen von Supervision und trotzdem die Festlegung von Erkennungsmerkmalen einer „ÖVS-Supervision“ auf der Metaebene.
- Schaffung von mehr Transparenz „Das ist ÖVS-Supervision“ für AuftraggeberInnen und KundInnen durch Beschreibung von „Metaqualität“.
 - im Supervisionsprozess
 - in der Supervisionsbeziehung
 - in der Supervisionsausbildung

Eine Markenentwicklung jenseits von „Modetrends“ – die Differenzierung von Image und Qualität berücksichtigend und Vielfalt und Wiedererkennbarkeit reflektierend (ab wann verhindert Integration Erkennen?).

Anmerkung: zwar werden Fragen nach Entsprechung der Selbst- und Fremdbilder in Bezug auf Supervisionsqualität intern oft reflektiert, die externe, von SupervisandInnen erlebte Sicht kommt jedoch zu kurz – externe Evaluierungen könnten ergänzende Außenperspektiven für ÖVS-Qualitätsmerkmale aufzeigen.

Schaffung von mehr Transparenz „Das ist ÖVS-Supervision“ für Mitglieder durch Beschreibung von „Metaqualität“, durch Diskussion, durch Erarbeitung von gemeinsam verwendbaren „Rastern, Vorlagen ...“ Beispiel: Veröffentlichen des ÖVS-Dokumentationsraster im Internet.

Sicher ist die Festlegung auf einige – für NutzerInnen garantierte ÖVS-Qualitätsmerkmale eine Herausforderung aber wir sind uns sicher, dass sich die Mühe lohnt und Mitglieder dadurch auch Unterstützung ihrer individuellen Qualitätsentwicklung vor Ort erhalten.

Differenzierung im Sinne einer Effektivierung der berufspolitischen und ausbildungspolitischen Aufgaben von Vorstand, Berufspolitischer Konferenz und Konferenz der Ausbildungsträger.

Die Grundstrukturen haben sich aus unserer Sicht gut bewährt. Änderungsbedarf zeigt sich in der Zentrierung und im gemeinsamen politischen Handeln. Hier erschie-

nen uns im Laufe der Jahre – bedingt u.U. durch den Personenwechsel – gemeinsame politische Handlungsebenen, Zusammenarbeit und Abstimmung von berufspolitischen Vorgangsweisen, regional und bundesweit, etwas ausgedünnt. Die gezeigten Entwicklungen im Bereich Regionalstrukturen und Weiterbildung, Mitgliederservice, Öffentlichkeitsarbeit, Ausbildungsqualität, Europäische Zusammenarbeit – hingegen waren beeindruckend.

Weitere Qualitätsentwicklung der internen Kommunikation. „Hol- bzw. Bringschuld“ betreffend Information und Kommunikation scheinen heute wie damals verschieden interpretiert zu werden. Rückblickend war es immer wichtig, dass über Kommunikations- und Informationslinien geredet werden konnte. Vielleicht geht es jetzt um qualitative Differenzierungen und um Weiterentwicklung der Kommunikations- und Informationskultur um die ÖVS so lebendig zu erhalten.

Unterstützung und Ausbau des (bereits bestehenden) Wissenstransfers, Schaffung von dazu geeigneten Strukturen (Theorie – Praxis, Theorie und Fachkompetenz der Ausbildungsträger, Vernetzung von praxisrelevantem Wissen). Dazu wird eine Arbeitsgruppe, basierend auf einem Vorstandsbeschluss, initiiert.



Interne Tagung



Interne Tagung



Interne Tagung

Resümee:

Ein intensiver, auch anstrengender Arbeitsprozess in sehr guter Atmosphäre, ein Kompliment an das hohe und professionelle Engagement aller Beteiligten und an die souveräne und einfühlsame Moderation.

In manchen Momenten hätte das Aufgreifen, Vertiefen und Reflektieren von angedeutetem Dissens Genuss, Intensität der Aussagen und damit auch noch zusätzliche Qualität ermöglicht.

Die Ergebnisse aufzugreifen und umzusetzen bedeutet Arbeit für den Vorstand. Er kann jedoch Wertvolles mitnehmen: eine klare Orientierung wie Supervision in Österreich weiterentwickelt werden soll, welche berufspolitischen Schwerpunkte gesetzt werden sollen und wie der Qualitätsentwicklungsprozess geführt werden kann. Dies wurde auf der anschließenden Generalversammlung auch bestätigt. Vorstandsarbeit mit soviel Rückhalt gibt es nicht so häufig.

... und er hat es verdient, der amtierende Vorstand!

ANSE goes Bruxelles!

Der Vorstand der ANSE (Assoziation of National Organisations for Supervision in Europe) hat in der letzten Vorstandssitzung im Auftrag der Generalversammlung wichtige Entscheidungen für den Weg nach Brüssel getroffen.


Wolfgang Knopf berichtet aus dem ANSE-Vorstand.

Die berufsrechtliche Situation für Supervision ist auf vielen nationalen Ebenen – ähnlich wie bei uns – unbefriedigend (nicht) gelöst. In Österreich gibt es zwischen den Vorständen der Lebens- und SozialberaterInnen, der UnternehmensberaterInnen, des Coachingverbandes (ACC) und der ÖVS erste Annäherungen, um einen für alle akzeptablen Weg zu finden. Auf europäischer Ebene ist eine Gesamtregelung des Beratungsbereichs (Consulting) in Zukunft zu erwarten. Innerhalb des Spektrums von Beratung ist Supervision und Coaching ein relativ kleiner, finanziell nicht sehr potenter Bereich, fallen doch in den Gesamtbereich auch all die Finanz-, Investitions-, Unternehmensberatungen usf. hinein.


Umso wichtiger ist hier in Brüssel ein Lobbying für unsere Sache. Die ANSE hat deswegen beschlossen, eine Person für eine erste konkrete (es gibt ja bereits einige Kontakte) „fact-finding mission“ zu finanzieren. Diese Person hat die Aufgabe, nach einer ersten Sondierung Vorschläge für das weitere Vorgehen dem Vorstand der ANSE zu unterbreiten. Mit Jörg Fellermann, dem Geschäftsführer der DGSv, konnte in Absprache mit der DGSv eine geeignete Person für diese Aufgabe gefunden werden.

HABEN SIE SCHON IHREN MASTER?

»Lehrgänge universitären Charakters, staatlich anerkannt«



LUC
LEBENS- & SOZIALBERATER
UNIVERSITÄT



arge
Wien
Bildungsmanagement

<p>① Master-Mediation (M.A.) Mediation und Konfliktregelung Professionelles Konfliktmanagement für nachhaltige Lösungen in allen Streitfällen. Abschluss nach Bundesmediationsgesetz, »Akadem. MediatorIn« oder »Master of ARTS« START: Wien 11.-13.Nov.2005, Innsbruck 21.-23.Okt.2005, Graz 21.-23.Okt.2005, Linz 04.-06.Nov.2005, Klagenfurt Okt./Nov.2005 - Dauer: 3/5 Semester</p> <p>② Master-Supervision (MSc) Supervision, Coaching und OE Ausbildung in Beratung von Personen und sozialen Systemen. Abschluss nach ÖVS-Kriterien und mit »Akademische/r SupervisorIn« oder »Master of Science« START: Wien 27.-30.Okt.2005, Innsbruck 10.-13.Nov.2005, Graz 03.-06.Nov.2005, Linz 03.-06.Nov.2005, Klagenfurt Okt./Nov.2005 - Dauer: 5/6 Semester</p> <p>③ Master-Counseling (MSc) Psychoziale Beratung Abschluss mit »Dipl. Lebens- & SozialberaterIn« oder »Master of Science«, Dauer: 3/5/6 Semester START: Wien 07.-09.Okt.2005 (Fachausbildung), 04.-06.Nov.2005 (Vollausbildung)</p>	<p>④ Upgradings - Master - Supervision ⇒ Master of Science (MSc) 2. Masterprogramm postgradual, Start: Frühjahr 2006 ⇒ Master of Advanced Studies (MAS) Viertes Masterprogramm, Start: Wien 01. Oktober 2005 LETZTE MÖGLICHKEIT für Nichtakademiker zur Erlangung eines akademischen Grades!</p> <p>⑤ Lehrgang Psychotherapeutisches Propädeutikum 1. Teil der Ausbildung in Psychotherapie, Qualifizierung für den Einstieg ins Fachspezifikum (2.Teil) START: Wien 26.Sept.2005</p> <p style="font-weight: bold; text-align: center;">Fordern Sie das ausführliche Curriculum an, oder besuchen Sie uns auf unserer Homepage!</p>
---	--

Arge Bildungsmanagement Wien • Tel.: +43-1/263 23 12-0, Fax: -20 • email: office@bildungsmanagement.at • www.bildungsmanagement.at

ANZEIGE

aufgeblättert

supervision

- Fachzeitschrift für Supervision seit 1982
- Grundlagentexte
- Praxisberichte
- Methodenvielfalt
- Berufspolitisch interessiert
- Offen für „benachbarte“ Beratungsformate
- Redaktionsarbeitsgruppen in Österreich und der Schweiz
- 4 Hefte jährlich im Abonnement € 40,- zzgl. Versand
- Probeabot „4 zum Preis von 3“ € 30,- zzgl. Versand

Heft 2.2005: Genderperspektiven (Juni)

Gender Mainstreaming und Genderpädagogik; Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung; Professionalisierung der Geschlechterpolitik; Supervision mit Genderkompetenz; Geschlechtervorstellungen der Bibel u.v.m.

Heft 3.2005: Arbeit und Gesundheit (September)

Betriebliche Gesundheitsförderung als OE-Konzept; Interaktive Dienstleistungsarbeit; Betriebliche Gesundheitsför-

derung als Engagement von Krankenkassen; Betriebe im Wandel – die Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten; Suchterkrankungen am Arbeitsplatz und die Rolle der Supervision; Aikido im Unternehmen; Betriebliche Gesundheitsförderung und Beschäftigungsorientierung u.v.m.

Heft 4.2005: Spiritualität (Dezember)

Begleitung im Labyrinth; Über den Sinn des Zweifelns; Spiritualität und systemische Beratung; Kommunikation im transpersonalen Raum; Umgang mit existenziellen Widersprüchen u.v.m.

Redaktion: Peter Berker (D), Ueli-Bartley Brönnimann (CH), Susanne Ehmer (D), Jörg Fellermann (D), Angela Gotthardt-Lorenz (A), Brigitte Hausinger (D), Lothar Krapohl (D), Winfried Münch (D), Tamara Musfeld (D), Wolfgang Weigand (D)
Verlag: Beltz Verlag, Postfach 100154, D-69441 Weinheim

Bestellungen: Beltz Medien Service,
 Postfach 100565, D-69445 Weinheim,
 Telefon 0049-6201-703-200, Telefax 0049-6201-703-201,
 medienservice@beltz.de, www.beltz.de

Buchbesprechung

Steinhardt, Kornelia (2005): Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession. Psychosozial-Verlag Gießen. Reihe: „Psychoanalytische Pädagogik“ Band 19. 210 Seiten

Kornelia Steinhardt hat für alle, die an einer an der Psychoanalyse orientierten Supervision interessiert sind, ein lesenswertes Buch vorgelegt.

Erstmals geschieht durch die historische Aufarbeitung die Zusammenführung der beiden Wurzeln „social case work in den USA zu Beginn des 20. Jh.“ und „Anwendung psychoanalytischer Erkenntnisse in der Fallbearbeitung im Wien der Zwischenkriegszeit“ in die neueren Entwicklungen der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts. Diese Aufarbeitung ist neu, einzigartig und erhellend. Dabei wird die konzeptuelle Entwicklung psychoanalytisch orientierter Supervision nachgezeichnet und zwei paradigmatische Wendungen in der Supervisionsentwicklung in der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts festgestellt, welche die Supervision, wie wir sie heute verstehen, entscheidend prägten: 1. Die Einbeziehung der Dynamik der Gruppe für das Verstehen des Falles sowie 2. die Einbeziehung der Organisationsdynamik.

Auf der Grundlage dieses Supervisionsverständnisses untersucht Steinhardt, ob psychoanalytisch orientierte Supervision als professionelle Identität verstanden werden kann. Neben den historischen und theoretischen Überlegungen wird auch eine Untersuchung aus Österreich vorgestellt. In ihr wird verglichen, ob psychoanalytisch orientierte SupervisorInnen in der ÖVS sich von jenen psychoanalytisch orientierten SupervisorInnen im ÖBVP (Österreichischer Berufsverband für Psychotherapie) in der Gestaltung ihrer supervisorischen Praxis im Bezug auf den in der Literatur beschriebenen „state of art“ unterscheiden. Dabei zeigt sich, dass SupervisorInnen im ÖBVP ihre supervisorische Praxis stark am psychotherapeutischen Setting orientieren, ihre berufliche Identität weniger supervisorisch als psychotherapeutisch ist.

Anders hingegen die SupervisorInnen in der ÖVS: Sie sind stärker supervisorisch orientiert – und dies auch dann, wenn sie nicht nur SupervisorInnen, sondern auch PsychotherapeutInnen sind.

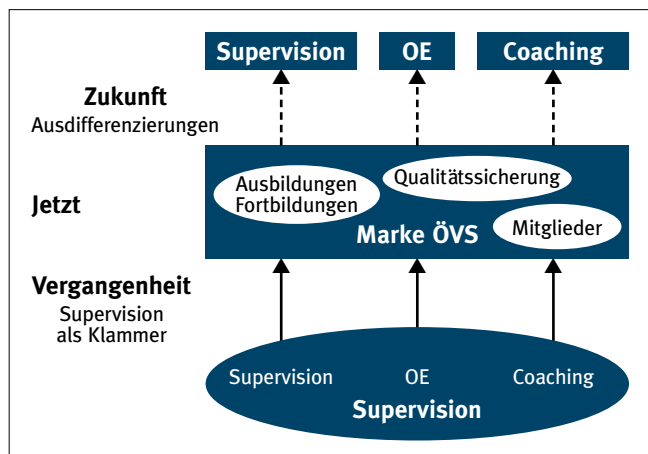
Das Buch gibt einen spannenden Einblick in die Entwicklungsgeschichte von Supervision aus psychoanalytischer Perspektive, ohne dabei dogmatisch zu sein. Die empirische Untersuchung bietet ausreichend Anhaltspunkte, um Fragen der professionellen Identität zu diskutieren.

Wolfgang Knopf

Die Stellung von Coaching im Beratungsangebot

Wo steht Coaching im Kontext der Beratungsangebote? Was bedeutet seine Eigenständigkeit gegenüber OE und Supervision? Die „AG Coaching“ setzt sich in kompetenter Besetzung mit diesen Themen auseinander. Ein Bericht von Gerhard Liska

Noch im von Angelika Strauß und Peter Awecker 2002 herausgegebenen Band 4 „Coaching“ der Schriftenreihe Supervision konnten Martina Aichner und Anneliese Heilinger von Coaching als einer Sonderform der Supervision, nämlich Leitungssupervision, sprechen. Supervision ist in diesem Verständnis das Umfassendere, Coaching als Leitungssupervision ein auf eine spezifische Zielgruppe zielender Teil davon. 2002 wurde aber auch das Austrian Coaching Council ACC gegründet. Dort ist von Coaching die Rede, Supervision wird als benachbartes Arbeitsfeld betrachtet. Um mit René Reichel zu sprechen (ebenfalls im Band 4 der Schriftenreihe): die Definitionsmacht des Marktes macht aus Coaching ein eigenständiges Konzept und Arbeitsfeld. Coaching als berufsberatende Dienstleistung differenziert sich auf dem Markt immer stärker aus. Dies auch in bewusster Abgrenzung zu sonstigen beraterischen Dienstleistungen die unter demselben Etikett verkauft werden wie Finanzcoaching, Vitalcoaching oder Kindercoaching.



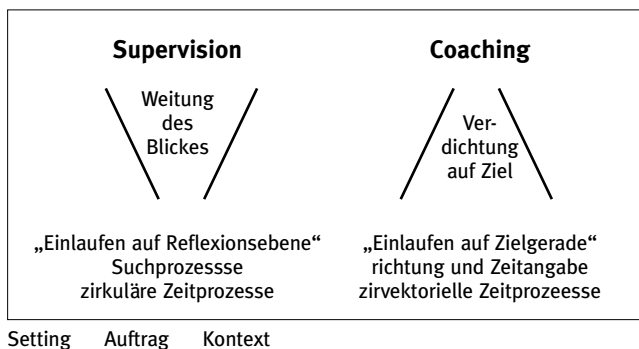
Ausdifferenzierung von Coaching innerhalb der ÖVS

Dieser Schritt der Ausdifferenzierung vollzieht sich nun auch innerhalb der ÖVS. Coaching ist nicht mehr nur Leitungssupervision, sondern entwickelt sich, ähnlich wie auch Organisationsentwicklung, zu einem eigenständigen Arbeitsfeld, in dem Mitglieder der ÖVS tätig sind und werden und das von verschiedenen ÖVS-Ausbildungsträgern bereits vorbestellt ist. Diesen Differenzierungen muss in Zukunft verstärkt Rechnung getragen werden. Die folgende Abbildung verdeutlicht diese Entwicklung.

Die Herausforderung für die ÖVS besteht nun darin, einerseits die gemeinsamen sozialpsychologischen Wurzeln der supervisorischen Haltung zu betonen, andererseits die spezifischen Eigenheiten von Coaching und Supervision stärker herauszuarbeiten um die Differenzen bewusster wahrnehmen zu können. In der ÖVS-Coaching-Arbeitsgruppe haben wir dazu das nachstehende Schaubild entwickelt.

Eine gründliche Auftragsklärung, die Verortung im jeweiligen Kontext sowie der daraus resultierende Auftrag sind allerdings in jedem Falle handlungsleitend. Coaching- wie auch Supervisionsprozesse, das Setting und die je spezifischen Ausgestaltungen von Beziehungen entwickeln sich auf dieser Grundlage. Ebenso bauen die verwendeten spezifischen Methoden und Techniken darauf auf.

In der Praxis verfolgen beide Arbeitsfelder oft unterschiedliche Themen und Zielsetzungen. So tritt bei Coaching-Prozessen vielfach das Eigeninteresse der gecoachten Person(en) in den Vordergrund, das Interesse der Gesamtorganisation in den Hintergrund („fit werden“, besser als die/der KonkurrentIn sein, Einflussnahme, sind Schlagwörter dazu). Coaching arbeitet zudem stärker zielorientiert während Supervision stärker reflexionsorientiert ist.



Vorschlag zur Erweiterung der ÖVS-Definition von Coaching

Darauf bauend sind wir daran gegangen, die ÖVS-Definition von Coaching behutsam zu erweitern. Hier unser Vorschlag: Präambel: „Coaching entwickelt sich zu einem Beratungsfeld, das unterschiedliche Beratungstheorien aufgreift und in unterschiedliche Beratungssettings Einzug findet. Diese Entwicklung stellt die Supervisions-Coaching-Tradition der ÖVS vor neue Herausforderungen, wobei wir feststellen, dass die in der Supervision verwendeten Theorien, Methoden und Techniken eine gute Grundlage für qualitativ hochwertiges Coaching bilden.“

„Im Verständnis der ÖVS entwickelt sich Coaching zunehmend zu einem eigenständigen Feld berufsbezogener Beratung neben Supervision und OE mit einer spezifischen Fokussierung, Methodik und Arbeitsstrategie. Coaching hat einen hohen Beratungsanteil, eine betont zielorientierte innere Haltung und einen hohen Anteil an Trainingselementen.“

Es konzentriert sich auf Themen wie Gestaltung der Führungsrolle, Karriereplanung, Management von Veränderungsprozessen oder Management von Krisensituationen. Zielgruppen von Coaching sind Führungskräfte, Personen in beruflich verantwortungsvollen Positionen sowie Personen in berufsbezogenen Veränderungs-, Krisen- und Neuorientierungssituationen.“

Verkaufsargumente für coachende ÖVS-SupervisorInnen

In dem Maße wie sich Coaching zu einem eigenen Feld ausdifferenziert, treten wir als ÖVS-Mitglieder beim Anbieten unserer Dienstleistung zunehmend in Wettbewerb zu Coaches ohne supervisorischen Hintergrund. Welche besondere Qualität bieten ÖVS-Mitglieder die coachen, im Vergleich zu „Nur-Coaches“? Welche Verkaufsargumente haben wir zur Hand?

Ein bedeutsamer Punkt ist sicher das Ethik-Papier als qualitätssichernde Basis unserer Arbeit. Darüber hinaus bringt ein/e ÖVS-SupervisorIn, die/der coacht – beruhend auf den längeren Ausbildungsgängen – gegenüber einem „Nur-Coach“ folgende zusätzliche Qualitäten in Coaching-Prozesse ein:

- eine hohe reflektorische Kompetenz, sowohl in Bezug auf die eigene Person als auch in Bezug auf Supervision-/Coachingprozesse,
- die Fähigkeit, unterschiedliche Standpunkte einnehmen zu können, diese aufzuzeigen und damit zu arbeiten – „Arbeiten am Unterschied“ und
- eine hohe empathische Kompetenz, d.h. eine hohe emotionale und soziale Intelligenz.

Soweit unser derzeitiger Arbeits- und Diskussionsstand. Über Anregungen, Ergänzungen und Diskussionsbeiträge freuen wir uns sehr. Bitte an gerhardliska@yahoo.de

feedback

„10 Jahre Supervision in der Schule“

Die ÖVS-Mitglieder Mag. Hedi Schilling und Mag. Brigitte Schröder (für die Systemischen SupervisorInnen im Schulbereich) mit Berichtigungen zum Artikel „10 Jahre Supervision in der Schule“ von Michael Peukert (ÖVS news 1/05)

Bezugnehmend auf den oben genannten Artikel ist es uns ein besonderes Anliegen für die Gruppe der systemischen SupervisorInnen am PI der Stadt Wien einiges richtig zu stellen:

1. Die Ausbildung der SupervisorInnen wurde von außenstehenden, anerkannten LehrtrainerInnen in einem eigenen Ausbildungslehrgang am Institut für Familientherapie durchgeführt und wurde demnach nicht „ganz nahe am System Schule“ gemacht.

2 „Außensicht“ wird sehr wohl zur Verfügung gestellt: Die SupervisorInnen am PI stehen außerhalb der bearbeiteten Systeme, Erfahrungen aus dem Pflichtschulbereich werden im AHS Bereich genutzt und umgekehrt, was einen wesentlichen Punkt im Wiener Modell darstellt.

Außensicht erhalten sich die SupervisorInnen u.a. durch Eigensupervision mit außerhalb des Schulsystems stehenden SupervisorInnen und entsprechende regelmäßige Fortbildungen.

Die Frage bezüglich der adäquaten Balance zwischen Außenkompetenz und Feldkompetenz ist diskussionswert, wird in der Gruppe auch geleistet, allerdings wesentlich differenzierter und sachlicher als in besagtem Artikel.

Masterlehrgang „Master of Science in Training and Development“

Die optimale Ergänzung zur Supervision: Wirtschaftstraining und Erwachsenenbildung.

DIE TOP-TRAINER/INNENAUSBILDUNG mit international anerkanntem akademischen Abschluss!

Start: Ende September 2005



Master of Science in Training and Development, MSc

Die exzellente Trainerausbildung
www.masteroftraining.com

Institut für Kommunikations-, Konfliktpädagogik und Coaching;

Mobil: 0676/ 426 12 34

office@koko.co.at



Speziell für das Feld Schule formuliert z.B. B.Palzkil¹ folgende Anforderungen an SupervisorInnen:

Sachliche und personale feldspezifische Kompetenz, Kenntnisse über die Anforderungsstruktur der Lehrertätigkeit und der strukturellen und organisatorischen Bedingungen im Schulbereich.

3. Herr Peukert ist falsch informiert, wenn er behauptet, dass nur 7 SupervisorInnen dem Schulsystem zur Verfügung stünden. In den letzten 10 Jahren waren es in Wien immer 16 SupervisorInnen.

4. Weiters ist es zwar richtig, dass die Supervisionsstunden der SupervisorInnen durch einen Teil der Lehrverpflichtung abgedeckt sind, es ist aber völlig unrichtig, dass daraus resultierende fehlende Personalstunden für die Unterrichtsarbeit nicht nachbesetzt werden.

5. Unrichtig ist auch die Behauptung, „SupervisorInnen stünden ... unter Druck, ihre Supervisionsgruppen halten zu müssen“. Tatsache ist, dass in den letzten 10 Jahren meist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Bedarf und Angebot bestanden hat. Tendenziell übersteigt die Nachfrage.

Die zahlreichen Irrtümer und verzerrten Darstellungen des Autors legen die Vermutung nahe, dass es ihm ein Dorn im Auge ist, dass Supervision für Wiener LehrerInnen im Rahmen von Anstellungsverhältnissen angeboten wird, wodurch freiberuflich tätige SupervisorInnen ausgeschlossen sind. **Diese Form der institutionalisierten Supervision hat allerdings seit 10 Jahren ein stabiles, gut koordiniertes, kontinuierliches und finanzierbares Supervisionsangebot im Schulbereich ermöglicht.**

6. Wir verwehren uns entschieden gegen unsachliche und diffamierende Aussagen in Herrn Peukerts Artikel über unsere SupervisorInnen. Unsere Supervision ist nicht „vor allem

Hilfe für Bedürftige, die an den Belastungen des Schulalltags zerbrechen oder dazu LehrerInnen am Rande des Nervenzusammenbruchs ein Plätzchen zu errichten“, sondern ermöglicht SupervisorInnen u.a. eine bessere Einschätzung der eigenen Arbeitssituation, sowie ein differenziertes Verständnis für SchülerInnen, Eltern, KollegInnen und SchulleiterInnen. Sie bietet emotionale Entlastung und persönliche Weiterentwicklung und schafft Voraussetzungen für eine verbesserte Kommunikation. Ergänzt sei noch, dass vor einigen Jahren das Wiener Modell der Supervision am PI von Gasteiger-Klicpera mit einem sehr positiven Ergebnis evaluiert wurde. Mit Bezug auf die ethischen Grundsätze der ÖVS² möchten wir zum Artikel von Kollegen Peukert auch noch Folgendes – im Sinne der Sachlichkeit – anmerken:

Die von Herrn Peukert der Präsidentin des SSRs zugewiesenen Zitate finden sich nicht auf der Tonbandaufzeichnung der Tagung. Frau Mag. Brandsteidl spricht in keiner Passage von Supervision im Allgemeinen, sondern immer konkret von Supervision am PI der Stadt Wien. Frau Mag. Brandsteidl verwendet nicht den Begriff „Reparaturanstalt“. Sie sagt „LehrerInnen sind mit vielen Veränderungen der Schule konfrontiert. Supervision ist eine Möglichkeit des professionellen Umgangs mit Problemen und Belastungen“. Zum Thema Kosten sagt sie: „Ich danke Ihnen auch sehr für Ihre Arbeit, auch wenn wir sie als Dienstgeber nie in dem Maße abgelten können, wie sie von engagierten Kolleginnen und Kollegen geleistet werden.“

1 Fußnote 1 – Palzkil: Artikel in „Organisationsberatung Supervision Clinical Management“ Heft 2/1995

2. bez. Kollegiale Zusammenarbeit und Kooperation: ÖVS-SupervisorInnen begegnen der Arbeit von KollegInnen mit Respekt und enthalten sich jeglicher unsachlichen Kritik an der Berufsausübung anderer SupervisorInnen und der KollegInnen angrenzender Berufe. Konkurrenz wird dadurch nicht ausgeschlossen, aber Loyalität, Toleranz und Kooperation berücksichtigt.

Genderwissen für SupervisorInnen und Coaches

Ausgehend von zentralen Gendertheorien werden Bezüge zu Supervision und Coaching hergestellt. Daraus leiten sich im Praxisaustausch Genderperspektiven und Reflexionshilfen für die eigene Praxis ab.

Mag^a. Surur Abdul-Hussain

Supervision und Organisationsentwicklung (ÖVS);
Lehrbeauftragte der Universität Graz für Gender
Kompetenz. Expertin für die Implementierung von
Gender-Mainstreaming
surur.abdul-hussain@aon.at

Mag. Gerhard Liska

Supervisor (ÖVS); Umsetzung und Entwicklung von
Gender Basis- und Advanced-Trainings für die
TrainerInnen einer Wiener Bildungsinstitution
gerhardliska@yahoo.de

Raum Wien: 14.- 15.10.2005; Raum Graz-Klagenfurt: 11.- 12.11.2005

230,-- Euro exklusive Mehrwertsteuer und Aufenthaltskosten; 200,-- für ÖVS-Mitglieder!

Bitte informieren Sie sich per mail oder unter 0699 – 101 57 045!

Versuch einer Antwort

Michael Peukert

Die Reaktion, die mein Artikel anlässlich der Enquete 10 Jahre Supervision im Schulbereich ausgelöst hat erstaunt mich dann doch etwas. Die Kritik von Mag. Hedi Schilling und Mag. Brigitte Schröder bezieht sich auf einen Text, den ich so nicht kenne.

Worum es mir ging, war die Auseinandersetzung mit der einzigen Form von Supervision, die LehrerInnen im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Verfügung steht ohne dass sie selbst dafür die Kosten tragen müssen.

Es war keinesfalls meine Absicht SupervisorInnen zu diffamieren und ich sehe auch nicht, durch welche Passagen des Artikels das geschehen sein sollte. Was hier kritisiert wurde, sind die **Rahmenbedingungen**, die Begrenztheit eines Modells, dass es LehrerInnen nicht ermöglicht SupervisorInnen frei zu wählen.

Hingewiesen habe ich auf die Problematik einer Situation in der SupervisorInnen und SupervisandInnen in Abhängigkeit zum selben Auftraggeber stehen. „Derartige institutionell bedingten Grenzen des Verstehens können nicht durch einen Akt subjektiven guten Willens beseitigt oder übersprungen werden“.¹ Schule braucht die Auseinandersetzung mit vielen unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft und LehrerInnen, die einen nicht-schulischen Hintergrund ihrer SupervisorInnen nützen wollen, sollen dazu die Gelegenheit haben.

Die Zitate von Frau Mag. Brandsteidl² habe ich verwendet, da hier Supervision auf eine Ebene reduziert wird. Unter den Tisch gekehrt wird hier der Umstand, dass nicht in erster Linie LehrerInnen, sondern die Qualität von Schule und damit das System von den kreativen Prozessen in der Supervision profitieren.

Erst wenn das Verständnis für ihren Wert in der Schulentwicklung etabliert ist, wird auch die Frage der Finanzierbarkeit neu bewertet werden müssen.

¹ „Dabei kommt es gar nicht einmal darauf an, dass dem SV die Rolle des Kontrolleurs auch ausdrücklich auferlegt ist. Es genügt, dass das institutionelle Arrangement der Supervision die Phantasie nahe legt, der Supervisor sei zugleich Kontrolleur, damit die genannten Schwierigkeiten auftreten. Das kann z.B. schon dann der Fall sein, wenn der Supervisor von demselben Träger abhängig ist wie seine Supervisanden und der Träger – wie könnte er nicht! – ein Interesse an Kontrolle hat. Derartige institutionell bedingten Grenzen des Verstehens können nicht durch einen Akt subjektiven guten Willens beseitigt oder übersprungen werden. Sie werden jedoch zuwenig bedacht oder oft unterschätzt.“ Wellendorf, Franz: Verstehen in der Supervision In: supervision 1/1982

² Bohmann business channel, Lernen\$Wissen vom 30.11.04 www.bohmann.at

Rudolf Ekstein

Rudolf Ekstein ist am 25. März im Alter von 93 Jahren in Los Angeles gestorben. Rudolf Ekstein war seit 1997 Ehrenmitglied der ÖVS.

Rudolf Ekstein, 1912 in Wien geboren, studierte Psychologie, Philosophie und Geschichte an der Wiener Universität, unter anderem bei Moritz Schlick und Rudolf Carnap. 1938 musste er nach Einmarsch der deutschen Truppen als „Psychoanalytiker, Jude, Sozialdemokrat“ nach Amerika emigrieren. In den USA setzte er seine psychoanalytischen Studien fort, ergänzt durch Studien an der Social-Work School in Boston und erwarb den Dokortitel aus Philosophy und Psychoanalysis.

Seine Karriere brachte ihn zunächst an die Menninger Foundation in Topeka, Kansas und in der Folge an das Reiss Davis Child Study Center in Los Angeles. Internationalen Ruf erlangte er durch seine Arbeit mit psychotischen, autistischen und Borderline-Kindern, sowie mit seinen Konzepten zur Ausbildung und Supervision im psychologischen, pädagogischen und psychoanalytischen Feld.

Seit 1970 besuchte er jährlich seine Heimatstadt Wien, 1995 erhielt er das Ehrendoktorat der Medizin an der Universität Wien und 1999 den goldenen Rathausmann.

Seine Wienaufenthalte zeichneten sich durch eine rege Seminar- und Supervisionstätigkeit aus. So leitete er beispielsweise die von der Bewährungshilfe veranstalteten Seminare „Probleme in der Supervision“ (1976–1979) und war Seminarleiter im Rahmen des Salzburger Hochschullehrgangs für Supervision.

Das Sonderpädagogische Zentrum für integrative Betreuungsformen der Stadt Wien, für das er viele Jahre tätig war, erhielt 1998 die Zusatzbezeichnung „Rudolf Ekstein Zentrum“.

Die, die ihn als Supervisor und Lehrer erlebt haben, berichten von seinem besonderen Charisma, das besonders in seinem Anliegen des geistigen Brückenbaus sichtbar wurde: des Brückenbaus zwischen Kontinenten und Kulturen, zwischen der amerikanischen Tradition von Supervision und der Supervisionspraxis in Österreich und vor allem zwischen Menschen in unterschiedlichen Lebenswelten.

regionalgruppe steiermark Supervision im Spannungsfeld zur Organisationsentwicklung

In den Bundesländern werden mehr und mehr spannende Vorträge und Fortbildungen angeboten – beispielsweise jüngst in der Steiermark.

Franz Xaver Wendler hat interessante Thesen aus einem Gesprächsabend in Graz mitnotiert.

Welche Synergien und Reibungsverluste gibt es im Zusammenspiel von Supervision und Organisationsentwicklung (OE)?
„Wie (be-)nutzen Organisationen Supervision für (Nicht-)Veränderungen?“

„Supervision in großen Organisationen: Was gilt es zu beachten?“ waren einige der Fragen, die am Gesprächsabend der ÖVS in der Steiermark kürzlich in Graz gestellt wurden. Dazu einige Thesen des Organisationsberaters und ÖVS-Supervisors **Dr. Klaus Scala** aus seinem Impulsreferat:



Interessante
Diskussionen
in der
Steiermark

„Supervision richtet sich an Personen, die Organisationsentwicklung an das soziale System“.

Daher brauchen „wir SupervisorInnen Organisations-Know-how, ... um nicht ersatztherapeutisch gravierende Defizite in Organisation oder Führung zu bearbeiten ..., um sich gegenüber dem organisationsinternen Qualitätsmanagement (QM) oder der Führungskräfteentwicklung positionieren zu können. Schließlich brauche ich OE-Wissen auch, um Klientenorganisationen bei der Entscheidung, wie mit Veränderungsdruck umzugehen ist, unterstützen zu können.“

„Personen und soziale Systeme lernen unterschiedlich.“

„SupervisorInnen in Organisationen müssen diesen Unterschied kennen“, so Klaus Scala. „Wir brauchen dazu die Fähigkeit, eigenständige Einschätzungen über allfällige Organisationsdefizite zu gewinnen, um den Bedarf an Supervision bzw. OE/Organisationsberatung unterscheiden zu können. Wir müssen die Aufgaben der Führung erkennen und wie sie vor Ort gesehen und wahrgenommen werden. Zudem bedarf es eines Grundwissens an Projektmanagement (für die Teamsupervision in Projekten) und Wissen um themenspezifische OE: QM, Strategie, Führungsstrukturentwicklung ...“ legt Klaus Scala, selbst in der OE-Ausbildung am IFF tätig, die Latte hoch. Die kollegiale Diskussion bringt die unterschiedlichen Erfahrungen der ÖVS-SteirerInnen zutage. Offen blieb die Frage, in welchem Maße die jeweiligen Supervisionsausbildungen diese OE-Kompetenzen bereits vermitteln oder inwieweit hier die ÖVS-Qualitätsverpflichtung „ständige Fortbildung“ gefragt ist. Die Selbstkontrolle – pardon – die Selbstreflexion der eigenen Kompetenz bleibt ohnehin bei der einzelnen Supervisorin und dem einzelnen Supervisor.



Lehrgang für integrative Systemaufstellungen im beruflichen Kontext

in sieben Modulen
Februar 2006 – Jänner 2007
in Salzburg

Aufstellungsarbeit & systemische Theorie
Theorie & Praxis

01/894 37 34
der.rotepunkt@chello.at
www.derrotepunkt.at

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 „akademische Bewegungstherapie“ an der Donau-Universität Krems: www.donau-uni.ac.at/psymed.

Zeit, Ort und Kosten: 9 Seminare ab Juni 2006 in St.Pölten, € 2.690,- ohne Aufenthalt

Veranstalter: ÖGIT (Österreichische Gesellschaft für Integrative Therapie) und NÖ Landesakademie, LAK, Zentrum für Psychotherapie und psychosoziale Gesundheit

LehrtherapeutInnen: Auguste Reichel, MAS; Monika Opalensky, Peter Cubasch, 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 und oegit@pgv.at

veranstaltet

Erstmals gibt es im März 2006 eine Tagung, die die ÖVS in Kooperation mit ihren Partnerverbänden DGsv und BSO veranstaltet. Eine Vorankündigung dieser Tagung finden Sie auf dieser Seite.

Außerdem möchten wir auf den Coachingkongress des ACC aufmerksam machen. Unter dem Motto „Coaching – Wellness für die Wirtschaft?“ gibt es vom 03.–04. März in Wien Vorträge und Workshops, die auch von VertreterInnen der ÖVS gehalten werden. Genauere Informationen gibt es ab Ende Juli auf www.coachingkongress.de.

Die spannenden und interessanten Veranstaltungen in den Bundesländern werden regelmäßig auf unserer Homepage angekündigt. Hier schon einen ersten Vorgeschmack auf die Herbstveranstaltungen der Regionalteams, soweit sie uns zu Redaktionsschluss bereits bekannt waren.

OBERÖSTERREICH

Organisationsentwicklung – Unterschiede/Grenzen zur Supervision – Peter Hofer

15.09.05 Seminarhaus Betriebsseminar
19.00 bis 21.00 Uhr Kapuzinerstraße 49, 4020 Linz

Internationale Intervisionsgruppe – Josefine Young-Buchner

14.11.05 Seminarhaus Betriebsseminar
19.00 bis 21.00 Uhr Kapuzinerstraße 49, 4020 Linz

TIROL

Diskussionsforum – Thema: PR

20.09.05 Region Tirol
19.00 bis 21.00 Uhr Haus der Begegnung, Innsbruck

Coaching, eine persönlich-berufliche Beratung

Prof. Dr. med. Heinz-Alex Schaub, Neurologe und Psychiater, Psychotherapeut, Supervisor DGsv

Freitag, 14.10.05 Region Tirol
14.00 bis 19.30 Uhr Kosten: für ÖVS-Mitglieder € 180,-
Samstag, 15.10.05 für alle anderen € 220,-
09.00 bis 16.30 Uhr Anmeldeformular unter
www.oevs.or.at/termine

SALZBURG

Entschleunigung durch Supervision

Vortrag und Seminar mit Prof. Heintel

22.11.05 Bildungshaus St. Virgil
18.00 bis 22.00 Uhr

WIEN

Ethik in der Supervision und Organisationsberatung

Dr. Kurt Buchinger

10.11.05 Haus Schönbrunn
19.00 Uhr Schönbrunnerstraße 295, 1120 Wien

Bitte notieren Sie!!!

Die besondere Tagung in 2006
24./25. März 2006

Kunstgriffe

Supervision und Coaching – Zum „state of the art“ aus Sicht von Kund/innen und Berater/innen

Eine **besondere** Veranstaltungspartnerschaft

Österreichische Vereinigung für Supervision – ÖVS
Berufsverband für Supervision und
Organisationsberatung – BSO
Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. – DGsv
Schloss Hofen – Zentrum für
Wissenschaft und Weiterbildung

Zwei **besondere** Orte

Bodenseeschiff und Schloss Hofen – Lochau

Ein **besonderes** Publikum

Gäste aus D/A/CH
Absolvent/innen der Supervisionsausbildung
in Schloss Hofen
Berater/innen und Kund/innen

Hauptredner

Karsten Trebesch, Soziologe und Organisations-
berater, Berlin

Prominent besetztes Podium

6 workshops aus 3 Ländern

angeboten von Berater/innen von ÖVS/DGsv/BSO
und ihren Kund/innen

Detailliertes Programm ab Oktober 2005
bei Schloss Hofen

Teilnehmer/innenbeitrag: € 110,-
(inkl. 10% MWSt., Gastronomie, ohne Übernachtung)

Information und Anmeldung:

Schloss Hofen – VAZ Kapuzinerkloster
A-6900 Bregenz, Kirchstraße 38
Tel. 0043-(0)5574-43046-76
brigitte.gugganig@schlosshofen.at
www.schlosshofen.at



Ein neues Plakat der ÖVS ist da!

Gemeinsam mit der Auflage der aktuellen Broschüre wurde auch ein neues Plakat produziert, das die ÖVS mit 1000 SupervisorInnen ins rechte Licht rückt.

Im Gegensatz zum alten Plakat, das vor allem bei Tagungen Verwendung fand, soll dieses Plakat auch für PR-Zwecke eingesetzt werden und an unterschiedlichen Orten auf die ÖVS, ihre SupervisorInnen und die Broschüre aufmerksam machen.

Den Regionalgruppen wurden vorerst bis zu hundert dieser Plakate zur Verfügung gestellt.

Margot Scherl, ehemals Vorsitzende unserer Vereinigung, hat aus ihrem tollen Fundus (aus dem auch die meisten Bilder unserer Berufsfeldfolder stammen) das Photo zur Verfügung gestellt, das nicht nur einfach schön ist, sondern auch viele interessante Assoziationen mit Supervision und Coaching zulässt.

ÖVS-News 3/05

Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision e.V.

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

F.d.l.v.: Michael Peukert, Ingrid Walther

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 30. Oktober 2005

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.