



In diesem Heft:

STEPHAN PROKSCH

**Supervision und Organisationsentwicklung:
verwandte Disziplinen – gleiches Ziel** 1

IRMELA SCHÖN, KLAUS RÜCKERT

Coaching und Organisationsentwicklung in der ÖVS 3

benachbart

MICHAEL DAVID HUBER

Supervision und Coaching Tagung 2006 des ÖAGG 5

WOLFGANG KNOPF

**Wien: Supervision im Krankenhaus
nur unter ÖVS-Standards!** 6

GABRIELE BARGEHR

**Fishing for Compliments am Bodensee –
Einige Gedankensplitter** 7

IRMELA SCHÖN

**Die Berufspolitische Konferenz der ÖVS
im Frühsommer 2006** 8

BRIGITTE KUBA

Achten Sie auf die Marke! 8

LORE SCHÄCHTELE

Aktuelles aus dem Regionalteam Niederösterreich 9

aufgeblättert 10

GERHARD LISKA

**Strategien zur Namensänderung bzw. -erweiterung:
Diskussionsbeitrag der Coaching-AG** 11

INGRID WALTHER

ÖVS – Medienpräsenz 11

Beilage:

Einladung zur 12. ordentlichen Generalversammlung

**Die Geschäftsstelle ist in diesem Jahr
von 07.08. bis 01.09. geschlossen.**

Supervision und Organisationsentwicklung: verwandte Disziplinen – gleiches Ziel

Was hat Supervision mit Organisationsentwicklung/ Beratung zu tun? Wo wird das Wissen um die Prozesse in Organisationen für die Supervision relevant? Stephan Proksch, u.a. Wirtschaftsmediator und Referent in der ARGE-Bildungsmanagement gibt einen Überblick.

Supervision als spezifische Beratungsform wird im beruflichen Kontext eingesetzt, um Reflexion und besseres Verständnis zu ermöglichen und neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Dieses Verständnis von Supervision ist auf das Individuum fokussiert. Mit dieser Perspektive wird zwar auf der Personenebene viel ermöglicht, aber die Ebene der Organisation bleibt ausgeblendet oder wird nur als Rahmenbedingung mitgedacht. Das herkömmliche Konzept von Supervision ist stark davon geprägt, die Personen *gegenüber* der Organisation zu stärken und zu schützen, damit sie mit Belastungen, Einschränkungen und anderen Zumutungen besser zurecht kommen.

Ähnlich die berufliche Auffassung vieler Spezialisten in Organisationen: Sie sehen ihre Aufgabe darin, ihre Tätigkeit, ihre professionelle Rolle bestmöglich zu erfüllen, verlieren aber dabei oft den Gesamtzusammenhang aus den Augen. In Krankenhäusern, Schulen, öffentlichen Einrichtungen sind Experten

Am 23. September 2006 findet die Vorstandswahl für die nächsten zwei Jahre in der Generalversammlung statt.

Das ist immer der Zeitpunkt für einen Aufruf zur Nennung bzw. Aufstellung von KandidatInnen und/oder KandidatInnenlisten. So auch dieses Mal. Es soll aber auch nicht verschwiegen werden, dass der momentane Vorstand (Knopf, Schupanz, Zalozičkyj Sas, Caska, Peukert, Liska) sich geschlossen für eine weitere Periode zur Wahl stellt.

Wolfgang Knopf, Vorsitzender

tätig, die ihre eigene Profession optimieren, aber damit oft nicht im Sinne der Organisation handeln.

Wer kennt nicht Lehrer, die streng nach ihrem Unterrichtskonzept vorgehen aber die Abstimmung mit den Kollegen zum Nutzen der Schüler vernachlässigen, oder Ärzte, die gefragte Spezialisten auf ihrem Gebiet sind, aber die Zusammenarbeit mit dem Pflegepersonal als lästige Pflicht wahrnehmen, weswegen es immer wieder zu Spannungen kommt. Die Dimension der Gesamtorganisation (wieder-) einzuführen halte ich für eine zentrale Aufgabe der Supervision.

Heute haben sich die Ansprüche an Supervision in Organisationen dahingehend erweitert, dass die Beschäftigten Unterstützung darin brauchen, ihr professionelles Handeln sinnvoll und befriedigend in den organisatorischen Kontext zu stellen und diesen auch mitzugestalten. Diese Entwicklung macht einen drastischen Unterschied für die Aufgabe der Supervision und für das Kompetenzprofil von Supervisoren aus (vgl. Scala/Grossmann 1997).

Zu den Erfordernissen der Organisation hinsichtlich Kommunikation und Integration kommen die dynamischen Veränderungen der Organisationsumwelt, die durch Globalisierung, Rationalisierung und Effizienzsteigerung charakterisiert werden. Dadurch steigt der Bedarf an und die Notwendigkeit zur Kommunikation weiter.

Im traditionellen Verständnis haben Organisationen vor allem die Aufgabe, die tägliche Arbeit von Organisationsfragen zu entlasten. Die Hierarchie als ein klassisches Modell von Organisation ist geradezu darauf ausgerichtet, den Arbeitsprozess mit möglichst wenig Kommunikationsaufwand zu organisieren. Sie kann als Antwort auf die Frage gelten: Wie kann man Arbeit so strukturieren, dass sie möglichst wenig durch Kommunikation unterbrochen werden muss? Kommunikation ist in diesem Verständnis keine Arbeit, sondern hält von dieser ab.

Die Kommunikationsbahnen sind durch die Über- und Unterordnung auf ein Minimum reduziert und fix installiert – für dauerhaft fixierte Routineaufgaben ein funktionales Modell, jedoch ungeeignet für personenbezogene Dienstleistungen, die nicht routinemäßig, sondern nur durch den Einsatz und die Kompetenz der Experten erfüllt werden können, sich täglich auf neue, jeweils individuell geprägte Situationen einzulassen. Sie sind aber auch ungeeignet dafür, Veränderungen in der Umwelt rasch wahrzunehmen und darauf zu reagieren. Die Anforderungen an die Organisationen von heute bestehen darin, dass Organisationsgestaltung permanentes Thema sein muss und dafür Strukturen gefunden und ständig angepasst werden müssen. Supervision hat in diesem Zusammenhang die Aufgabe, die Organisation in den Prozess zu integrieren und das professionelle Handeln der Individuen auf die Organisation zu beziehen.

An dieser Stelle sind sich die Zielsetzungen von Supervision und Organisationsentwicklung (OE) ähnlich. Beide versuchen, die Zufriedenheit von Individuen und die Effizienz der Organisation zu erhöhen, wobei mir scheint, dass die Supervision mehr den ersten Aspekt, die OE mehr den zweiten Aspekt fokussiert.

Ich meine, die OE kann die Supervision befruchten und helfen, das Repertoire der Supervision zu erweitern wenn es gelingt, einige Grundsätze und Erfahrungswerte aus der OE auf die Supervision zu übertragen. Dazu einige konkrete Hinweise ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

- Die Supervisorin sollte die Logik und die Funktionsweise des Unternehmens, in dem sie tätig werden kennen. Sie sollte wissen, welches die Kernoperationen der Organisation sind und welches die peripheren Aufgaben sind, sie sollte die Funktionen und Aufgaben (zumindest rudimentär) kennen und auch wissen, welche Aufgaben die Organisation daher nicht wahrnehmen kann. So kann sie abschätzen, wann sich die Klienten dem Lösungsraum nähern und wann die Klienten vom Thema abschweifen.
- Der Supervisor sollte die Sprache des Klientensystems sprechen und die Organisationskultur verstehen. Auf diese Weise kann er erkennen, welche Verhaltensweisen in der Organisation als „normal“ gelten und welche nicht toleriert werden.
- Die Supervisorin sollte die Grenzen der Gestaltungsmöglichkeit des Klientensystems (des supervidierten Teams, ...) realisieren und akzeptieren. Manches was die Supervisorin irritiert ist für die Klienten der Normalfall. Insbesondere der Handlungs- und Entscheidungsspielraum gegenüber dem Vorgesetzten ist oftmals eine „harte Grenze“, die für Supervisoren ohne ausreichende Organisationserfahrung befremdlich wirkt, und wo gut gemeinte Interventionen leicht kontraproduktiv werden.
- Die dargestellten Probleme sollten auch vor dem Hintergrund von formellen Strukturen und Rollen reflektiert werden. Gleichzeitig darf die Problembeschreibung des (der) Klienten nicht unhinterfragt übernommen werden. Sie stellen bestenfalls eine brauchbare Hypothese dar (vgl. Möller 2005).
- Schließlich ist eine saubere Diagnose vor Beginn der eigentlichen Supervision unbedingt erforderlich, um sich nicht in das Problemgeschehen zu verstricken und um eine professionelle Distanz wahren zu können.

Literatur:

- KLAUS SCALA/RALPH GROSSMANN: *Supervision in Organisationen*, Juventa Verlag 1997
- HEIDI MÖLLER: *Gute und Schlechte Supervision*, Arbeitspapier, Innsbruck 2005

Coaching und Organisationsentwicklung in der ÖVS

Die Frage nach der Integration von Coaching und Organisationsentwicklung beschäftigt die ÖVS seit geraumer Zeit. Auf der internen Tagung 2005 wurde die „Erweiterung der Berufspolitik“ in Richtung Coaching und OE dem Vorstand als Auftrag für das kommende Arbeitsjahr mitgegeben. Ein Teilaspekt ist die Frage nach einer möglichen Erweiterung des Vereinsnamens. Der gesamte Themenbereich soll auf der kommenden Generalversammlung am 23. September diskutiert werden. Als Vorbereitung für diese Diskussion hat der Vorstand die Konferenz der Ausbildungseinrichtungen sowie die Berufspolitische Konferenz um erste Reflexionen zu dieser Frage ersucht.

Namenserweiterung der ÖVS – Verlaufsprotokoll der Diskussion in der BPK – Sitzung am 12./13. Mai 2006 Irmela Schön

Die Diskussion über die Namensänderung der ÖVS bezüglich der Einbeziehung der Arbeitsfelder Coaching und Organisationsentwicklung/Organisationsberatung wurde anfänglich sehr kontrovers geführt, ergab aber im Laufe der Debatte ein immer einheitlicheres Meinungsbild. Wir sehen die Namensänderungsdiskussion als inhaltliche Diskussion, die Umsetzung ist nach unserer Auffassung Sache von PR-Agentur, Vorstand, Geschäftsstelle!

Im Folgenden die Darstellung der Argumente:

- ÖVS als Marke und als Name beibehalten und Coaching und/oder OE/OB im Briefkopf ergänzen
- OE besser als OB
- Kontinuität und Entwicklung zeigen – im Namen und im Logo
- Diskussion/Meinungsbild auf anderer Ebene notwendig – wofür will die ÖVS stehen – und dann erst Name
- ÖVS als Markenname, nicht mehr im Sinne einer Abkürzung; neue Beschreibung der Tätigkeiten mit dieser Marke
- Wenn sich Tätigkeiten verändern, ganz neuer Name? Mögliche Maßnahme: Reichweitenstudie/Wiedererkennungswert, PR-Agentur
- Frage der Potentiale, Zusammenschluss mit anderen Berufsverbänden → Dachmarke
- Wenn Kernkompetenz der Beratung SV ist (Petzold, Rappe-Giesecke), dann muss SV im Vereinsnamen bleiben
- Coaching verleitet zu schnellen Geschäften, SV ist gesicherte, gefestigte, definierte Position → spricht für SV im Namen

Conclusio: Supervision ist als Begriff im Namen schützenswert. Logo und ÖVS mehr zusammenführen als bisher. Nicht drei Sachen: Logo + ÖVS + SV, Coaching, OE

Altbewährter oder altgedienter Name „ÖVS“ – ist die Zeit reif für eine Namensänderung? Klaus Rückert

Beratungsfelder, -formen und -bedürfnisse entwickeln und verändern sich. Was an Problembewältigung früher mit sich selbst oder maximal in der Familie, mit Freunden oder ArbeitskollegInnen abgehandelt wurde, dafür steht heute eine Vielzahl von spezialisierten BeraterInnen zur Verfügung. Die Welt ist komplizierter geworden – Beratung boomt.

Die Bezeichnung „Supervision“ allein oder mit „Coaching“ oder mit „OE“? Zunächst einmal: Mit dem Begriff „Supervision“ sind wir all die Jahre vor und nach Gründung der ÖVS gut gefahren. Supervision erweist sich heute geradezu als eine Erfolgsgeschichte, die wir u.a. der seriösen Beratungsarbeit der SupervisorInnen, den guten Ausbildungen, den zufriedenen SupervisorInnen und der Qualitätsarbeit der ÖVS zu verdanken haben. Warum also den Namen ändern?

- AbsolventInnen treten an uns mit der Bitte heran, doch auch Coaching und OE in den Ausbildungen aufzunehmen, weil sie – einmal in der Praxis – Angebote in diesen Beratungsformen bekommen.
- Ein Blick auf die Website der ÖVS zeigt, wie massiv SupervisorInnen in ihrer Berufsbeschreibung Coaching & OE bereits ausweisen.
- Aktuelle Befragungen unserer Studierenden und ReferentInnen ergeben, dass sie die Elemente Coaching & OE nicht missen wollen.
- Dazu kommt noch:
Die Integration von Supervision, Coaching & OE im Kontext berufsbezogener Beratung ist logisch. Supervision legt den Fokus auf Beziehung, Coaching auf Supervision für Führungskräfte, OE auf Beratung für Organisationen oder Teilbereiche. Wir gehen vom Mikrobereich der Beziehung über die Themen Autorität, Führen und Leiten zum Makrobereich des Gesamtsystems und decken damit das gesamte berufsbezogene Beratungsfeld ab, in das wir ohnehin schon mit dem Beratungsfokus „Supervision“ eingetreten sind. Der an diesem Punkt häufig geäußerte Zweifel an der Fähigkeit der BeraterInnen zu Methoden- und Designwechsel ist eine Frage der Professionalität und in der Ausbildung zu schulen. Paradigmenwechsel sind in anderen Berufen ganz normal, und es liegt in den Händen der BeraterInnen, diese fachlich zu verantworten.

„BeraterIn“ als neue Berufsform

Der Begriff „Beratung“ galt noch vor nicht allzu langer Zeit unter SupervisorInnen als verpönt, pflegte man doch das Bild des „Nichteingreifens“, der „reinen Begleitung“ und der „Allparteilichkeit“. Heute erkennen wir, dass die Tätigkeit des Beratens mit einer neutralen Grundhaltung kompatibel ist, bekennen uns aber auch dazu, dass Elemente von aktiver

Beratung in allen drei Beratungsformen in unterschiedlichem Ausmaß vorkommen, ja, sogar State-of-Art sind. Der Beruf „BeraterIn“ scheint sich aus vielen derzeit bestehenden Beratungsformen heraus einheitlich zu formieren¹, ein Prozess, der seinerzeit in ähnlicher Form auch im Bereich der Psychotherapie stattgefunden hat. In Deutschland wurde ein „Berufsverband für Beratungsberufe“ gegründet, und auch in Österreich finden Überlegungen in diese Richtung statt.

Die ÖVS hat sich im Ensemble der Beratungsberufe und deren Vertretungen einen hervorragenden Ruf als Qualitätsträgerin erworben. Erfreulicherweise streben andere etablierte Beratungsberufe gerade Anerkennungen über ein Upgrade nach ÖVS-Qualitätskriterien an.² Unserer Meinung nach soll die ÖVS in dieser Entwicklung mitspielen, ja sogar „Themenführerschaft“ übernehmen, um die Berufsinteressen ihrer Mitglieder zu vertreten aber auch zu erweitern.³

Integration von Coaching & OE im Namen der ÖVS. Zu erwähnen ist, dass der Schweizer Berufsverband BSO für Supervision, Organisationsberatung und Coaching steht und dass die DGsv sich um die Integration von Coaching und OE bemüht. Wir führen dieselbe Diskussion in Österreich. Die Gründe dafür sind, dass sich Supervision längst professionalisiert und differenziert hat, dass Unternehmen im Profit- und Non-Profit-Bereich einen über die Supervision hinausgehenden Beratungsbedarf haben, um in ihrer Komplexität Problemlösungen zu finden. Der Beratungsmarkt verändert sich. Unserer Meinung nach wäre die ÖVS gut beraten, diese berufsbezogenen Beratungsformen im Beratungsmarkt zu besetzen. Ausbildungsträger sind diesen Weg, angestoßen durch

ihre AbsolventInnen, bereits als Vorreiter vorangegangen. Die Hereinnahme von Coaching & OE in die Namensbezeichnung ÖVS ist sinnvoll, weil sie identitätsstiftend wirkt und weil dadurch auch signalisiert wird, wer wir sind. Die ÖVS-Mitglieder und AbsolventInnen der Ausbildungen werden es uns danken. Falls wir jetzt noch zögern, werden wir es zu einem späteren Zeitpunkt tun müssen.

Berufspolitisch ist es für die ÖVS wichtig, die Gestaltung der Berufsfelder für „Beratungsformen im beruflichen Kontext“ in die Hand zu nehmen, weil sonst Andere gestalten und wir in der Warteschleife stehen. Wer für sich handeln lässt, kann bloß noch nachlaufen.⁴

Niemand braucht Angst zu haben: BeraterInnen in der Praxis und ReferentInnen in den Ausbildungsorganisationen sollen machen, was sie können und wollen. Es soll in der ÖVS Platz sein für SupervisorInnen, Coaches und OrganisationsberaterInnen – mit eigenen Schwerpunkten und mit Verbindungen zwischen diesen Beratungsformen. Für alle sollen aber die Optionen, in diesen Beratungsformen nach Befähigung und Vorlieben tätig zu sein, offen stehen. Die ÖVS möge dafür unser gemeinsames Dach sein.

- 1 „Beratung Psychotherapie Supervision“, René Reichel HG, Facultas Verlag 2005
- 2 ÖVS-News 1/06, Wolfgang Knopf „Berufspolitik Supervision – Österreich und Europa“
- 3 siehe: Protokoll des Arbeitskreises der KAT „Berufsverband der Beratungsberufe“
- 4 frei nach einem Aphorismus von Karlheinz Deschner, Original: „Wer für sich nachdenken lässt, kann bloß noch nachbeten“ in Karlheinz Deschner, „Mörder machen Geschichte“, Lenos Verlag, Basel 2003



FoRuM Supervision
Strukturwandel in der Arbeitswelt
 Heft 27/2006

FoRuM Supervision erscheint halbjährlich (März und Oktober).
 Einzelheft: 11,50 €
 Jahresabonnement: 19,50 €
 jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten



Fachhochschulverlag
 DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN

Beiträge:

- Annemarie Bauer, Marlies W. Fröse:* Menschenwürde Arbeit – Menschen würden arbeiten
- Cornelia Edding:* Was geschieht mit der Identität von Organisationen im Wandel?
- Alexa Köhler-Offierski, Gisela Kubon-Gilke:* Ethik und Effizienz im Zielkonflikt?
- Heidi Möller:* »Entgrenzte Arbeitswelt« und ihre Herausforderungen an die Beratungsarbeit
- Renate Schernus:* Reformkonzepte im Sog veränderter Kontexte – Suche nach neuer Balance
- Burkard Sievers:* Verrat, Rache und Zynismus in Organisationen
- Michael Stiels-Glenn:* Fünf Anmerkungen zu »Entgrenzten Arbeitswelten« und Sprache in der Supervision

Bestellung:

Kleiststr. 31
 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

benachbart

Supervision und Coaching Tagung 2006 des ÖAGG

„Human Resources & Coaching“
Michael David Huber

Die SVC-Tagung 2006 stand im Zeichen der Personalentwicklung mit dem Titel „Human Resources & Coaching“ und bot knapp 60 interessierten TeilnehmerInnen aus verschiedensten Sparten und Bereichen ein Forum für den Erfahrungsaustausch zwischen Führungskräften, Human Resources-ManagerInnen und Coaches. Dabei wurden die Möglichkeiten, Chancen und vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von Coaching und Supervision in der Arbeitswelt anschaulich präsentiert.

Die von ExpertInnen am Vormittag gehaltenen Vorträge *Supervision und Coaching im Bankwesen* (Mag. Monika Goschler-Praxmarer; Ba-Ca), *Prozessorientiertes Coaching in der Wirtschaft* (Dr. Ingrid Krafft-Ebing, ÖAGG), *Die Social Profit Company* (Dr. Wolfgang Huber, SynerMed) und *Verordnetes Coaching* (Dr. Harald Pühl, Triangel-Institut, Berlin) wurden am Nachmittag in vier moderierten Workshops vertiefend diskutiert. Die Vortragenden stellten sich dabei den Fragen der TeilnehmerInnen. Abschließend wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen im Plenum präsentiert und diskutiert. Die SVC-Tagung 2006 wurde von Katharina Gsöllpointner in Zusammenarbeit mit Samira Baig und Herbert Dobrovolny organisiert.

Inhaltlich konnten die TeilnehmerInnen einiges mitnehmen: Für **Dr. Ingrid Krafft-Ebing** wird im prozessorientierten Coaching das Augenmerk auf Abläufe auf den verschiedenen Ebenen und ihre Verschränkungen gelegt: auf die vom Coachee eingebrachten thematischen Schwerpunkte; auf die der Organisation, deren Bedeutung und ihrer Zusammenhänge zur Funktion des Coachees; auf die Ebene der Person sowie auf die Ebene der Beziehungen zwischen Coachee und Coach im Ablauf des Coachings.

Neben dem Begriff „Verordnetes Coaching“ ist bei **Dr. Harald Pühl** der Dreiecksvertrag „Auftraggeber – Coachee – Coach“ zentral. Bei verordnetem Coaching ist zu klären welchen Auftrag der Coach vom Arbeitgeber erhält und inwieweit die vorgegebenen Ziele deckungsgleich mit dem des Coachees sind. Bei Pühl dient Organisationsentwicklung der „Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Organisation und der Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens.“

Dr. Wolfgang Huber stellte in seinem Vortrag die Begriffe „Menschlichkeit“ und „Wirtschaftlichkeit“ gegenüber und hielt dabei fest, dass sie kein Widerspruch für all jene seien, die sich den ethischen Herausforderungen der heutigen Zeit gestellt haben. Zentral ist der würdevolle Umgang mit den Menschen und Kunden.

Mag. Monika Goschler-Praxmarer definierte Coaching als die professionelle Beratung und Begleitung einer Person durch einen Coach bei der Ausübung von komplexen Handlungen mit dem Ziel, den Coachee zu befähigen, optimale Ergebnisse hervorzubringen. In der Ba-Ca gibt es sowohl Einzel- als auch Gruppencoaching mit internen und externen Coaches.

Kongress 06

5. - 7. Oktober 2006, Seminarzentrum Am Spiegeln in Wien

ÖAGG

Fachsektion Gruppendynamik/Dynamische Gruppenpsychotherapie und
Sektion Supervision/Coaching

VERÄNDERUNG
STABILISIERUNG
ENTWICKLUNG

Relationen und Möglichkeiten im Prozess der Beratung des Wandels

Kongressbeitrag: € 250.-

Information & Anmeldung: Mag. Edith Lappel, kongress06@oeagg.at www.kongress06.oeagg.at

Wien: Supervision im Krankenhaus nur unter ÖVS-Standards!

Nach dem Erfolg des in Kooperation mit dem ÖAGG durchgeführten Modells der „zeitlich begrenzten Supervision“ erweitert der Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) sein Supervisionsangebot für MitarbeiterInnen. Wolfgang Knopf berichtet

In der letzten Ausgabe der ÖVS-News wurde von der Pressekonferenz der ÖVS zum Thema „Supervision im Krankenhaus“ berichtet. Modelle aus Salzburg, Oberösterreich und Wien stellten sich vor.

Im Februar 2002 erfolgte durch den Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) eine Ausschreibung zur „Durchführung von Supervisionsleistungen für Mitarbeiter/innen des KAVs und deren organisatorische Koordination außerhalb des KAVs“. Der Österreichische Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG) bewarb sich neben zwei anderen Bewerbern und erhielt im März 2003 den Auftrag. Der ÖAGG – mit einer eigenen Sektion „Supervision/Coaching“ und mit einer ÖVS anerkannte Supervisions- und Coaching-Ausbildung – entwickelte ein Modell „der zeitlich begrenzten Supervision“ im Ausmaß von 5 mal 1 Doppelseinheit mit der Möglichkeit einer Verlängerung und etablierte eine Koordinationsstelle für die Abwicklung. Aus einem Pool von 48 SupervisorInnen werden den Abteilungen, Instituten, Kliniken aber auch Einzelpersonen, die einen Supervisions- bzw. Coachingbedarf zur kurzfristigen Lösung anstehender Probleme melden, ein 3er Vorschlag durch die Koordinationsstelle gemacht. In Vorgesprächen wählen Teams oder Einzelpersonen eine/n SupervisorIn aus (siehe Haselbacher/Krafft-Ebing [2006]: 5–15). Die Arbeit des ÖAGG und der im Pool arbeitenden SupervisorInnen (übrigens: alle sind ÖVS Mitglieder, aber nicht alle sind Mitglieder des ÖAGGs!) war sehr erfolgreich und stellt für den Wiener Raum eine Pionierleistung dar.

Die Zufriedenheit mit diesem ÖAGG-Angebot und der dabei immer wieder festgestellte Bedarf an einer permanenten Supervision für die MitarbeiterInnen des KAVs führte im Februar 2006 zu einem erweiterten Angebot an Supervision und Coaching durch den KAV: „Die berufsbegleitende Supervision im KAV“. In den dazu formulierten Richtlinien sind Ziele, berufsbegleitende Supervision, Kriterien für die Entscheidung, Entscheidungskompetenzen, Prozessgestaltung und Eignungskriterien der SupervisorInnen umschrieben.

Im Unterschied zum „ÖAGG Modell der zeitlich begrenzten Supervision“ wurde hier kein Pool und keine eigene Koordinationsstelle eingerichtet. Die berufsbegleitende Supervision kann von allen SupervisorInnen angeboten werden, die den drei vom KAV formulierten Eignungskriterien entsprechen:

Kriterium 1: Fundierte Ausbildung

Absolvierung einer *Ausbildung für Supervision* an einem Institut, das den formalen und inhaltlichen Standards des ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision) entspricht. Als Nachweis gelten Zeugnisse und Zertifikate der Bildungseinrichtungen und Institutionen.

Kriterium 2: Feldkompetenz

Mind. 2 Jahre Berufserfahrung in einer einschlägigen Einrichtung des Gesundheitswesens, die dazu geeignet ist, die notwendige Feldkompetenz zu belegen. Als Nachweis gilt eine Bestätigung über diese Tätigkeiten, ausgestellt durch den/die ArbeitgeberIn, autorisierte Ausbildungsstätten für den Erwerb praktischer Kompetenz.

Kriterium 3: Unabhängigkeit und Neutralität

Kein aufrechtes Dienstverhältnis zur Stadt Wien. Als Nachweis gilt eine schriftliche Erklärung der Bewerberin/des Bewerbers, welche seitens des Auftraggebers durch Kontaktnahme mit der MA 2 – Personalservice des Magistrates der Stadt Wien überprüft wird.

Die Verankerung der ÖVS ist erfreulich und zeigt den Erfolg unseres Verbands und des ÖAGG, qualitätsorientierte Supervision in der Wiener Krankenhausszene zu verankern. Noch im Juli findet ein Gespräch zwischen KAV und ÖVS statt um die bisherigen Erfahrungen mit dem Procedere und mögliche gegenseitige Unterstützungen und Weiterentwicklungen zu besprechen.

Zur Zeit gilt folgendes Procedere:

Ist laut den KAV-Richtlinien ein Supervisionsbedarf gerechtfertigt, sucht z.B. ein Team drei SupervisorInnen aus, die einen Kostenvoranschlag abgeben. Aus diesem Vorschlag wird durch die zuständige Personalstelle ein/e SupervisorIn bestellt (Bundesvergabe-Gesetz [sic!]). Nach einem Jahr ist die Supervision transparent und nachvollziehbar einer Reflexion zu unterziehen. Nach zwei Jahren ist die/der SupervisorIn zu wechseln.

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass bei der Auswahl durch die Personalstelle die jeweiligen Honorarforderungen besonders berücksichtigt werden. Wissend, dass wir im Kapitalismus leben, sehend, dass solidarische Gewerkschaftlichkeit historisch geworden ist, sei daran erinnert, dass der von der ÖVS empfohlene Richtsatz für eine Supervisionseinheit € 90,- (netto) beträgt.

Informationen zur Supervision und KAV finden Sie unter www.oevs.or.at oder kontaktieren Sie die Geschäftsstelle/den Vorsitzenden.

HASELBACHER/KRAFFT-EBING (2006): *Supervision für 3000 Mitarbeiter/innen*. Projekt Krankenanstaltenverbund/ÖAGG. Supervision 1.2006, 5–15

Fishing for Compliments am Bodensee – Einige Gedankensplitter

An der unter Projektleitung von Martin Bentele (Schloß Hofen) erstmals gemeinsam mit ÖVS, DGSv und BSO veranstalteten Fachtagung in Bregenz haben über einhundert Personen – SupervisorInnen und auch einige interessierte KundInnen – teilgenommen. ÖVS-Supervisorin Gabriele Bargehr war als Teilnehmerin dabei und berichtet von ihren Eindrücken.

Konzipiert als länderübergreifende Supervisions-Fachtagung, getragen durch die Berufsverbände aus der Schweiz, Deutschland und Österreich, lud das Wissenschafts- und Weiterbildungszentrum Schloss Hofen in Zusammenarbeit mit den AbsolventInnen des Lehrgangs Supervision und Coaching am 24. und 25. März 2006 in Bregenz zum Thema: „Die Kunst gelingender Kooperationen – Supervision und Coaching – Zum „State of the Art“ aus Sicht von auftraggebenden Organisationen und BeraterInnen“ ein. Der Folder vermittelte in zeitgeistiger „Erfolgssprache“ ein komplexes Tagungsdesign, das vielfältige Herangehensweisen hinsichtlich Methodenwahl und inhaltlicher Besetzung versprach. Als Vortragende waren VertreterInnen des auftraggebenden/politischen und des Beratungs/ExpertInnen-Systems geladen.

Durch den internationalen Erfahrungsaustausch konnten sich die TeilnehmerInnen Anregungen für die eigene Beratungstätigkeit mitnehmen. Die Anwesenheit von VertreterInnen verschiedener Branchen und auch unterschiedlicher Beratungshaltungen ermöglichte einen differenzierten Blick auf Einsatzmöglichkeiten der Beratungsformen Supervision, Coaching und Organisationsberatung.



Fassade Kunsthaus Bregenz

Die Konzeption bot die Gelegenheit zu einer vielschichtigen Auseinandersetzung mit dem Tagungsthema. Einige wichtige Fragestellungen wurden jedoch nicht ausreichend mit einbezogen. So wurde etwa das dritte System, die SupervisorInnen/das rat-suchende System nicht „gebührend“ berücksichtigt.

Mehr Aufmerksamkeit muss dem Thema gewidmet werden, dass Supervision und Organisationsberatung unterschiedliche Beratungssysteme konstruieren und die Frage, wo die Grenzen und Schnittstellen sind. Noch gänzlich offen ist die Frage, welche strukturellen Veränderungs- bzw. Entwicklungsprozesse durch die systematische Einführung von Supervision in Organisationen und aufgrund der Erkenntnisse, die aus den Beratungsprozessen gewonnen wurden, angeregt werden.

Im Sinne des Tagungstitels „Die Kunst gelingender Kooperationen“ wurde des öfteren angemerkt, dass es auch interessant wäre, Kooperationsmodelle unter BeraterInnen sichtbar zu machen. Für eine kommende Tagung bleiben also genügend spannende Inhalte.



Pedro Graf (rechts) moderierte die Diskussion des Einführungsvortrags



Aufmerksame und kritische ZuhörerInnen beim Einführungsvortrag von Christoph Lauterburg

Die Berufspolitische Konferenz der ÖVS im Frühsommer 2006

Die beiden letzten Sitzungen der Berufspolitischen Konferenz BPK im Herbst 2005 und Frühjahr 2006 waren dominiert von der Diskussion um das neue Selbstverständnis dieses Gremiums und den daraus folgenden Veränderungen für es selbst bzw. für die gesamte ÖVS. Eine Standortbestimmung von Irmela Schön, BPK-Sprecherin seit Herbst 2005

Die BPK wurde als Vertretungsorgan der Regionen und (über die Regionalgruppen) der „einfachen“ Mitglieder der ÖVS eingerichtet und mit der Aufgabe Berufspolitik zu betreiben (siehe Name) beauftragt. Der/die BPK-SprecherIn ist Mitglied des Vorstands und in dieser Funktion Schnittstelle zwischen Vorstand und den Regionen.

Nun haben sich im Laufe der letztjährigen Reflexion zwei zentrale Punkte herauskristallisiert, die der Realität nicht mehr entsprechen und somit zu verändern sind. Der erste Punkt dreht sich um den Begriff „Regionen“. De facto entsprechen die Regionen den neun Bundesländern, jeweils repräsentiert von einem/r BundeslandsprecherIn. Dies sollte sich auch im Namen des Gremiums BPK widerspiegeln. Wir werden deshalb auf der nächsten Generalversammlung im September den Antrag auf Änderung des Namens in **Bundesländerkonferenz/BLK** stellen. Daraus ergeben sich noch weitere Namensänderungen: aus RegionalsprecherIn wird ÖVS-SprecherIn plus Bundesland (z.B. ÖVS-SprecherIn Kärnten), aus Regionalgruppe: ÖVS-Gruppe plus Bundesland, aus Regionalteam: ÖVS-Team plus Bundesland. Weiters streben wir eine (fast!) gleichlautende E-Mail-Adresse für jedes Bundesland an: Bundesland@oevs.or.at.

Auch im zweiten Schwerpunkt unserer Diskussionen, nämlich der der Zuordnung der Berufspolitik an unser Gremium, muss eine Korrektur angebracht werden: Jedes Organ und jedes Gremium innerhalb der ÖVS macht **Berufspolitik**, seien es die Verhandlungen des Vorstands mit anderen Berufsverbänden, die KAT bei der Qualitätsentwicklung der Ausbildungsträger oder die Angebote an Diskussionsveranstaltungen und Fortbildungen innerhalb der einzelnen Bundesländer (auch dies ein Grund für den Antrag auf Namensänderung). Es ist uns allerdings ein Anliegen, dass eine „Koordinationsstelle“ Berufspolitik installiert wird und wir hoffen auf eine zielführende Diskussion in und zwischen den Gremien.

Den zentralen Punkt unserer zweimal im Jahr stattfindenden Konferenz stellt der Austausch zwischen den Bundesländern dar. Es ist jedes Mal spannend zu hören welche unterschiedliche Veranstaltungen, sowohl in Art und Weise wie auch thematisch

durchgeführt werden, wie sich die Arbeit und Zusammensetzung der Bundesländerteams verändert bzw. weiterentwickelt. Im Sinne einer strukturellen Koordination der ÖVS-Gruppen in den Bundesländern haben wir uns Gedanken über eine einheitliche Geschäftsordnung gemacht. Derzeit ist es noch höchst unterschiedlich, ob und wie die Teams gewählt werden, in welchen Abständen eine „Generalversammlung“ stattfindet und wie dazu eingeladen wird. Nach unseren momentanen Überlegungen sollte eine gemeinsame Geschäftsordnung so etwas wie ein Gerippe darstellen, das von jedem Bundesland nach Belieben und Bedürfnis mit „Fleisch“ ausgestattet werden kann. Bis zur Herbstkonferenz sollte dieses Gerippe in den Bundeslandteams bzw. Gruppen diskutiert und die Umsetzung positiv oder negativ entschieden werden.

Auch wenn dieser Bericht recht trocken zu lesen ist (was ich ein wenig befürchte) so muss ich euch, geneigte LeserInnen, doch sagen, dass die Arbeit in diesem Gremium, zukünftig **BLK** genannt, von sehr viel Humor und intensiven Debatten bei hoher gegenseitiger Wertschätzung gekennzeichnet ist, kurz: sie ist alles andere als langweilig und trocken. Ich glaube im Namen aller TeilnehmerInnen behaupten zu dürfen, dass wir jedes Mal voll neuer Energie und Lust am Tun nach Hause fahren.

Achten Sie auf die Marke!

Mit den letzten News haben wir die Aktion „Achten Sie auf die Marke“ für ÖVS-SupervisorInnen gestartet. Zuerst wurde das Logo inkl. Schriftzug freudig begrüßt, aber schon bald wurde deutlich, dass es kein Renner werden wird. Verglichen mit fast 1100 Mitgliedern sind 18 Logo-Bestellungen wesentlich weniger als erwartet. Woran liegt es? Helfen Sie uns, Ihre Wünsche besser zu erkennen und geben Sie uns eine kurze Rückmeldung unter office@oevs.or.at.

Dank regelmäßiger Pflege und steigender Zugriffszahlen ist es uns mittlerweile gelungen, **dass die ÖVS bei Google unter den Suchbegriffen „Supervision, övs und oevs“ an erster Stelle steht!** Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass immer mehr Mitglieder Ihre eigene Homepage mit einem Relink zur ÖVS versehen. Dadurch steigt unsere Bekanntheit im Netz und der eine oder andere Interessent surft auf unsere Seiten. Mittlerweile sind wir bei fast 2000 Besuchern pro Monat. **Vielen Dank dafür!**

Und zu guter Letzt: Sie haben ab sofort drei Möglichkeiten, die ÖVS im Internet zu finden – www.oevs.or.at – www.övs.at – www.oevs.eu

Brigitte Kuba/Geschäftsstelle

Aktuelles aus dem Regionalteam Niederösterreich

Ein Bericht von Lore Schächtele

Es ist dem Regionalteam NÖ in der Zwischenzeit gelungen, den Mitgliedern für alle Viertel des Bundeslandes einen Ansprechpartner bieten zu können: Selbst für das lange Zeit „verwaiste“ Weinviertel konnte mit Alfred Fellingner ein neues Teammitglied gewonnen werden. Folglich sind jetzt für das Waldviertel Bernhard Lehr, das Mostviertel Regina Blümel, das Weinviertel Alfred Fellingner, die Region St. Pölten Maria Lesnik und für das Industrieviertel Lore Schächtele vor Ort ansprechbar. Sprechlerin des Regionalteams ist Lore Schächtele.

Erfreulicherweise gibt es in NÖ vier Intervisionsgruppen, die sich ca. alle 6–8 Wochen treffen. Weiterhin im Zentrum der Arbeit des Regionalteams steht, den ÖVS-Mitgliedern in NÖ ein interessantes Angebot an Fortbildungen und Informationen zu liefern. Letzteres geschieht über einen Newsletter, den alle Mitglieder via mail nach jeder Sitzung des Teams zugesandt bekommen. Darin werden die Mitglieder über dessen Arbeit und über Termine informiert, zudem enthält er immer einen Literaturtipp. Deshalb auch an dieser Stelle der Appell, etwaige Änderungen der E-Mail-Adresse der Geschäftsstelle mitzuteilen.

Ein Großteil des Regionalbudgets wird in die nachhaltige Professionalisierung der Mitglieder investiert, so werden jedes Jahr zwei Fortbildungen angeboten, die für ÖVS-Mitglieder kostenlos sind und in der Regel am Freitagnachmittag stattfinden. Sie bieten darüber hinaus die Chance, dass die Mitglieder sich – neben den viertelspezifischen Intervisionsgruppen – miteinander vernetzen und in den fachlichen Diskurs gehen. Der Schwerpunkt lag in den vergangenen drei Jahren vor allem in methodenorientierten Angeboten, wie beispielsweise Aufstellungsarbeit in der Supervision oder Bewegung und Körperarbeit in der Supervision.

Mit Christa Renoldner stand einen Freitagnachmittag eine Expertin für Strukturaufstellungen den ÖVS-Mitgliedern für gemeinsames Arbeiten zur Verfügung. Und Anfang Juni begleitete uns Auguste Reichel zum Thema Körperarbeit und Bewegung in der Supervision. Wichtige Erkenntnis für viele Anwesende war dabei, die Trennung von Kognition und Emotion bzw. Kognition und Körpergefühl bewusst zu überwinden hin zu einer „ganzheitlicheren“ Arbeit in der Supervision. Aber auch dem in der ÖVS präsenten Thema „Coaching“ wurde eine Fortbildung gewidmet, bei der Wolfgang Fürnkranz über Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Supervision und Coaching referierte und mit den Mitgliedern diskutierte. Für das kommende Jahr plant das Team sich mit grundsätzlichen Fragen wie dem „Genderthema in der Supervision“ und dem



stehend: Bernhard Lehr, Lore Schächtele und Regina Blümel
sitzend: Maria Lesnik und Alfred Fellingner



Auguste Reichel bei ihrem Workshop

Thema „Organisationsentwicklung und Supervision“ in seinen Fortbildungen zu beschäftigen. Für den Herbst dieses Jahres jedenfalls freuen wir uns, den ÖVS-SupervisorInnen in NÖ ein spannendes Fortbildungsangebot machen zu können, nämlich „Das SK-Prinzip“, welches eine neue – möglicherweise – bahnbrechende Methode zur Konfliktbearbeitung ist.



Master of Science in Training and Development, MSc

Die exzellente Trainerausbildung
www.masteroftraining.com

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: Oktober 2006

Institut für Kommunikations-, Konfliktpädagogik und Coaching
Mobil: 0676/426 12 34, E-Mail: office@koko.co.at

ANZEIGE

aufgeblättert

Ein Buch – zwei Blickwinkel



Blickwinkel 1: Ein Buch aus der Kategorie „Kraut und Rüben“ oder: „quer durch den Gemüsegarten“. Auf über 600 Seiten wird für alles, was ein – persönliches! – Problem ist, etwas angeboten, für jede/n etwas, besonders für die, die das Wort „Tools“ mögen. Migge nennt das, was man als „wahllos“ bezeichnen

könnte, „methodenübergreifend“. Dabei bezieht sich diese wahllose Vielfalt nicht nur auf die Methoden, sondern auch auf die Gedanken und Erklärungen, die er zu vielen Themen und Problemfällen abgibt. Die Begriffe Coaching und Beratung unterscheidet er letztlich nicht, die Begriffe Supervision oder Organisation kommen praktisch nicht oder kaum vor, daher macht er auch keinen Unterschied zwischen berufbezogenen und privaten Themen in der Beratung. Daraus folgt auch, dass er hier „lösungsorientiert“ argumentiert und da „Übertragung“ und „Gegenübertragung“ reflektiert, er also zwischen den Haltungen ganz verschiedener „Schulen“ hin und her springt. Auch eindeutig psychotherapeutische Interventionen schlägt er locker vor. Wer post-modernen Eklektizismus schätzt, findet hier Unterstützung.

Blickwinkel 2: Ein Buch zum Schmökern – mit einer weiten Perspektive und einem offenen Herzen. Eine solche Fülle von Anregungen zum Denken und Handeln in schwierigen Situationen findet man sonst kaum. Von Burnout bis Inzest, von Gewalt bis Karriere, zu allem findet man was. Für AusbildungskandidatInnen in einer Beratungsausbildung vielleicht zu wahllos (siehe Version A), für Beratungsprofis aber eine Fundgrube, nicht nur von Methoden, sondern auch von prägnanten Darstellungen von vielen modernen Erklärungsmodellen.

Handbuch Coaching und Beratung,
Björn Migge, Beltz 2005,
633 Seiten, ca. € 49,90

René Reichel

Reflexionsarchitekturen



Georg Zepke ist Unternehmensberater, Trainer, Coach und Supervisor mit systemischem Background in Wien. Der Untertitel „Evaluierung als Beitrag zum Organisationslernen“ beschreibt den Inhalt seines Buchs „Reflexionsarchitekturen“, das auf seiner Dissertation beruht, recht gut: Welchen Wert haben Evaluierungsmaßnahmen für Organisationen, für deren Entwicklung und Veränderung? Der erste, theoretische Teil des Buches gibt einen Überblick über unterschiedliche Evaluierungsmodelle; dem folgt ein stark praxisbezogener Teil, in dem Zepke

an Hand dreier Beratungsprojekte Evaluierungen anschaulich darstellt. Er vermittelt damit ein anschauliches und gut fassbares Bild der positiven Aspekte wie der Fallstricke von Evaluierung, und gibt konkrete Hinweise, wie mit diesen Fallen umgegangen werden kann. Zitate von Beteiligten dieser Projekte erlauben einen guten Einblick in Evaluierungsmaßnahmen, gestatten uns quasi das Dabeisein als stille Beobachter. – Etwas ärgerlich nur die Druckfehler.

Reflexionsarchitekturen – Evaluierung als Beitrag zum Organisationslernen,
Georg Zepke, Carl-Auer-Verlag 2005
182 Seiten, ca. € 19,95

Wladimir Zalozieckij Sas

Intuition – Theorie und praktische Anwendung

Als SupervisorInnen handeln wir nicht selten so, dass wir unser spontanes Tun – im Nachhinein – unserer Intuition zuschreiben. Im vorliegenden Buch beschreibt Regina Obermayr-Breitfuß alles, was den Nachweis von Intuition begünstigen soll. Intuition meint „untrügerischen Spürsinn“, „innere Gewissheit“, „Eingebung“ (vgl. S. 28). Viele können wahrscheinlich so einem Zugang zur Erkenntnis etwas abgewinnen. Fernöstliche Philosophien bereichern seit Jahrzehnten unsere Lektüre. Wundersame Geschichten führen uns in Welten hinter den augenscheinlichen Dingen. Der Versuch jedoch, sich in wissenschaftlichem Duktus dem Phänomen auf 583 Seiten zu nähern, wirkt eher ermüdend.

Die Autorin zeigt Intuition bei Personen und Denkhaltungen auf: Rudolf Steiner, C. G. Jung, Baruch de Spinoza – um einige bekannte Namen zu nennen, bei Personen aus der Wirtschaft und bei Gail Ferguson, ihrer USA-amerikanischen Lehrerin. Sie findet in der Quantentheorie theoretische Anhaltspunkte für intuitive Vorgänge. Die „Erleuchtungen“ im Erkenntnisprozess mancher Physiker sieht sie ebenfalls als Indiz. Sie sucht Zeugnis bei Wissenschaftlern wie Rupert Sheldrake, Fritjof Capra, Anton Zeilinger, berührt Telepathie, PSI-Effekte, Psychotherapie oder die Aufstellungen von Bert Hellinger. Sie sucht in Wissenschaft, Kunst und in Weisheitslehren. Überall findet sie Bestätigung für Intuition, die an Hellsichtigkeit grenzt und höheren Gesetzen entspricht. Das erzeugt bei mir als Leserin ein Unbehagen.

Ob das vorliegende Buch Intuition in eine akzeptable Theorie fassen kann, uns verstehen lässt, was bei den als intuitiv genannten Denk-, Empfindungs- und Handlungsimpulsen vor sich geht, müssen LeserInnen selbst entscheiden.

Intuition – Theorie und praktische Anwendung
Unveränderte Veröffentlichung der Forschungsarbeit 2003,
Regina Obermayr-Breitfuß, Books on Demand GmbH. 2005
583 Seiten, ca. € 49,90

Anneliese Heilinger

Strategien zur Namensänderung bzw. -erweiterung: Diskussionsbeitrag der Coaching-AG

In der Coaching-AG wurden die Themen Namens-erweiterung und stärkere Integration von Coaching und Organisationsentwicklung im Rahmen des letzten Treffens im Mai 2006 ausführlich diskutiert. Hier Schlaglichter der Diskussion von Gerhard Liska:

Pro Namensänderung bzw. -erweiterung: Neuer Name = neue Dynamik und Aufbruchstimmung; „am Etikett steht das drauf, was drin ist“; alle Mitglieder fühlen sich angesprochen; Aktion anstatt reagieren zu müssen; aktives Besetzen der unterschiedlichen Beratungsformate; stärkere Position am Markt; Name spiegelt Realitäten (z. B. der Ausbildungen)

Contra Namensänderung bzw. -erweiterung: ÖVS als Begriff bereits bekannt; Kontinuität geht verloren – Wurzeln der ÖVS; Name soll „aussprechbar“ bleiben; Ängste bei Mitgliedern im Sinne von „muss ich jetzt alles (Supervision, Coaching, OE) machen?“

In Bezug auf eine Namensänderung bzw. -erweiterung haben wir folgende konkrete Strategien herausgearbeitet:

- Den Namen *ÖVS* *beibehalten* – Supervision steht als Dachbegriff unter dem Coaching (leichter) und in der Folge OE (schwerer) subsummiert werden.
- Schwenk von Supervision hin zu den *Menschen*, die dies tun – ÖVS steht dann für Österr. Vereinigung der Supervisorinnen und Supervisorinnen (die auch Coaching bzw. OE anbieten).
- Den Namen *ÖVS* beibehalten und ergänzen durch *Untertitel* (z. B. im Briefkopf bzw. in kleinerem Text).
- *Echte Namenserweiterung:* Einbezug von Coaching bzw. OE in den Namen – ÖVSC (Österr. Vereinigung für Supervision und Coaching)/ÖVSCO.
- *Namensänderung* – Fokus auf Metaebene der Beratungsformate z. B. ÖVBB oder ÖVB (Österr. Vereinigung für berufsbezogene Beratung).

Namensänderungen oder -erweiterungen bleiben jedoch Kosmetik, wenn sie von den Menschen in der ÖVS nicht mitgetragen werden. Das bedeutet: Jede und jeder sollte sich thematisch und strukturell angesprochen fühlen, damit echte Identifikation mit Organisation und Berufsfeld möglich wird. Für die unterschiedlichen Beratungsformate müssen daher auch strukturelle Verankerungspunkte innerhalb der ÖVS entwickelt werden. Die Arbeit und Ergebnisse der Coaching-AG sind ein Baustein dazu.

ÖVS – Medienpräsenz

Die Medien- und PR-Arbeit – einer der Arbeitsschwerpunkte im laufenden ÖVS Jahr – wird kontinuierlich fortgesetzt und trägt Früchte. Ingrid Walther

Nachlese

In den letzten ÖVS – News haben wir vom Pressegespräch zum Thema „Supervision und Schule“ sowie von der Pressekonferenz zum Thema „Wer hilft den Helfern unserer PatientInnen? Qualitätssicherung durch Supervision in Krankenhäusern“ berichtet. Dazu noch eine wichtige Information: Die Wiener Krankenhaus-supervision – in der Pressekonferenz vertreten durch den Arzt, ÖAGG-Mitglied und ÖVS-Supervisor Dr. Michael Burger – wird seit 2003 in Form der so genannten „Kurz-Supervision“ in Kooperation mit dem ÖAGG (Österr. Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik) durchgeführt. Ziel dabei ist es mit Hilfe externer und mit Feldkompetenz ausgestatteter SupervisorInnen innerhalb von zehn Monaten mit den Betroffenen Konfliktsituationen zu lösen. Über die Richtlinien des KAV zur Supervision berichten Michael Burger und Wolfgang Knopf in diesem Heft (siehe Seite 6).

Neben einem ORF-Bericht in „Wien heute“ haben die beiden Fachjournale *ÄrzteWoche* und *Clinicum* von der Pressekonferenz berichtet. Das *Clinicum* – mit einer Auflage von 17.000 Exemplaren das größte österreichische Fachjournal – widmete dem Thema einen umfangreichen Bericht, der – wie auch alle anderen Beiträge zur ÖVS-Supervision – auf www.oevs.or.at unter „ÖVS in den Medien“, „Printmedien“, nachzulesen ist. Auch die *Kronen Zeitung* vom 6. Mai hat das Thema aufgegriffen und in einer zweiseitigen Reportage die Notwendigkeit von Supervision unter dem Titel „*Auch Helfer brauchen Hilfe!*“ herausgestellt.

Bekanntheitsgrad von Supervision in den Medien ist im Steigen begriffen!

Die häufigere Thematisierung von Supervision und ÖVS in den Medien dürfte bereits Früchte tragen. Die Geschäftsstelle erhält derzeit vermehrt Angebote und Anfragen zur Beteiligung an entsprechenden Themenschwerpunkten in Printmedien.

So konnte die ÖVS mit einem eineinhalbseitigen Beitrag in der Zeitschrift *Anwalt&aktuell* die vermutlich bisher spärlich informierte Zielgruppe von Anwälten und Juristen grundlegend über unsere Profession in Kenntnis setzen und dabei die besondere Qualität von ÖVS-anerkannter Supervision herausstreichen. Mit einer Beteiligung an einer Beilage der Tageszeitung „Die Presse“ vom 10. Mai (Guide: Seminar, Training, Coaching) konnten wir eine Zielgruppe von potenziellen 107.000 LeserInnen ansprechen, wobei es der ÖVS in diesem Fall besonders wichtig war, auf das hohe ethische und qualitätsbezogene Niveau von ÖVS-anerkannter Beratung hinzuweisen.

Weitere PR-Initiativen

Über zwei weitere Presseaussendungen ist noch zu berichten. So hat das Regionalteam Wien (Leitung Surur Abdul-Hussain, PR-Verantwortlicher Hermann Lenzenweger) im Mai die Presse im Rahmen einer Aussendung über den Vortrag von Dr. Kornelia Rappe-Giesecke informiert und dabei auf den besonderen Stellenwert von Supervision in Zeiten boomender Beratungsangebote hingewiesen. Auch dies ein weiterer Beitrag zur kontinuierlichen Präsenz von Supervision bei Journalisten und anderen MedienvertreterInnen. Schließlich hat die ÖVS im Mai mit einer Presseaussendung auf einen Bericht im Kurier über die mangelhafte Ausbildung von Turnusärzten reagiert und die in diesem Zusammenhang von Gesundheitsministerin Maria Rauch-Kallat geforderte Supervision in Ihrer Bedeutung herausgestrichen.

Medienbeobachtung

Zur Pressearbeit der ÖVS gehört es auch, rasch auf Presseberichte zu reagieren. Je nach „Gewichtigkeit“ der Angelegenheit und des Mediums geschieht dies in Form von Leserbriefen, eigenen kurzen Presseaussendungen, etc. So wurden wir z.B. von einem ÖVS-Mitglied auf einen Bericht zur Krankenhaussupervision in der Zeitschrift der AK-NÖ aufmerksam gemacht und haben auf die unrichtige Darstellung, dass SupervisorInnen „klinische PsychologInnen“ sein müssen, mit einer Richtigstellung reagiert. Gerade in diesem Punkt sind wir auf die Mithilfe unserer ÖVS-SupervisorInnen angewiesen. Teilen Sie uns bitte mit, wenn Sie etwas lesen, worauf wir offiziell als ÖVS reagieren sollten – und – reagieren Sie bitte auch selbst als ÖVS-SupervisorInnen in Form von Leserbriefen, Postings etc. Je öfter der Begriff „Supervision“ in den Medien aufscheint, desto besser!

<h1>POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE</h1> <h2>MBA, MSc & M.A.</h2>			<p>Staatlich anerkannt Start Sept. / Okt. 2006</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</p>				

ANZEIGE

ÖVS-News 2/06.
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: 30.10.2006.

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.