



In diesem Heft:

INGRID WALTHER Supervision als freier Beruf – die ÖVS bleibt am Ball!	1
PETER LETTENBICHLER feedback	3
CHRISTIAN OCENASEK, INGRID WALTHER „Life-Long-Learning“ und die Rolle der Supervision	3
aufgeblättert	4
IRMELA SCHÖN Fortbildungs- und andere Aktivitäten im Bundeslandteam „Tirol“	5
IRMELA SCHÖN Lehrsupervisions-Seminar/Innsbruck	6
MONIKA MEIRER Diskussionsforum „SupervisorInnen coachen“/Wien	6
WOLFGANG KNOPF, JOSEFINE YOUNG-BUCHNER Der ÖVS-Vorstand stellt sich vor	8
PETER FRENZEL Qualitätsmanagement im Rahmen der KAT	9
ERIKA MIKULA, WOLFGANG JANSCHKE Supervision und Coaching Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich	10
WOLFGANG KNOPF „COACHING: Von der Heldenarbeit zur Hausfrauenarbeit?“	11

Viel Vergnügen bei der Lektüre wünscht das Redaktionsteam: Ingrid Walther, Michael Peukert, Brigitte Kuba

Supervision als freier Beruf – die ÖVS bleibt am Ball!

Supervision ist in Österreich als unabhängiger, freier Beruf anerkannt. Die ÖVS sorgt für die Sicherstellung dieser Positionierung und reagiert rasch und zielführend. Ingrid Walther

2002 haben wir in den ÖVS-News ausführlich über die berufsrechtliche Lage von Supervision in Österreich berichtet.

Dabei wurde die seit Gründung der ÖVS bestehende und in deren Gremien immer wieder reflektierte Position bestätigt, nach der Supervision in Österreich ein freier Beruf bleiben und nicht in ein gebundenes Gewerbe übergeführt werden soll. An dieser Zielrichtung hat sich bis heute nichts geändert und auch die Argumente dafür sind dieselben geblieben: Zum einen, dass Supervision von der Mehrheit der SupervisorInnen als Zusatztätigkeit ausgeübt wird und die Anmeldung als Gewerbe keine sichtbaren Vorteile jedoch zusätzlichen Aufwand bedeuten würde. Zum anderen, dass eine eigenständige und verantwortungsvolle Qualitätssicherung und -entwicklung von Supervision in Österreich – und auch auf europäischer Ebene – am sinnvollsten auf der Basis eines freien Berufes gewährleistet werden kann.

Es gab immer wieder Versuche von Seiten der Gewerbebehörden und der Wirtschaftskammer von SupervisorInnen – teilweise unter Strafandrohung – die Lösung eines Gewerbescheines für Lebens- und SozialberaterInnen zu erzwingen. Die ÖVS hat rasch reagiert und in allen diesen Fällen einen Rückzug der Androhung erreicht. So auch im jüngsten Fall eines Kollegen aus Tirol, der im feedback in diesem Heft (S. 3) von seinen dabei gemachten Erfahrungen berichtet.

Mit dem Berufsverband der Lebens- und SozialberaterInnen befindet sich die ÖVS seit geraumer Zeit in einem konstruktiven Dialog.

Trotzdem mussten wir im letzten Heft von einer Aktion der Wirtschaftskammer berichten, die im Rahmen eines Informationsblattes für Gewerbebehörden (Nr.2 vom 20. März 2006) mit einem „neuen“ Tätigkeitskatalog des Gewerbes der Lebens- und Sozialberatung in der Beratungsszene für Unruhe gesorgt hat, da in diesem neben vielen anderen Beratungstätigkeiten

ANSE-Sommeruniversität

14.–18.08.07 Tallinn/Estland

Teilnahmegebühr: € 180,-, Übernachtung: € 40,- bis 70,-

Details: www.oevs.or.at, „Aktuelles“

Coaching und auch Supervision scheinbar ausschließlich dem Gewerbe der Lebens- und Sozialberatung zugeordnet werden. Wir haben in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen, dass es sich bei dieser Information keineswegs um eine Veröffentlichung mit berufsrechtlich wirksamen Status handeln kann.

In zwei ausführlichen Schreiben an den Bundesminister Dr. Barstenstein und an den Präsidenten der Bundeswirtschaftskammer Dr. Leitl hat die ÖVS im November 2006 gegen diesen Tätigkeitskatalog Einspruch erhoben. Dr. Leitl hat umgehend mit einem Schreiben reagiert, in dem er sich prinzipiell zur Vermittlung zwischen den Berufsverbänden bereit erklärt und die Bedeutung der ÖVS als wichtigen und anerkannten Berufsverband unterstreicht. Vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit liegt der ÖVS nun ein Schreiben vor, das die Position der ÖVS erneut bestätigt.

Auszug aus dem Schreiben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 14.12.2006

„Der Tätigkeitskatalog des Gewerbes der Lebens- und Sozialberatung, den der Allgemeine Fachverband des Gewerbes an die Gewerbebehörden übermittelt hat, besitzt keinen verbindlichen Charakter, zumal eine Fachorganisation der Wirtschaftskammer den Gewerbebehörden keine Weisungen erteilen kann. Ihr Schreiben hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit dennoch dazu veranlasst, den Allgemeinen Fachverband des Gewerbes aufzufordern, eine an die Gewerbebehörden adressierte schriftliche Klarstellung zu treffen, dass durch die Aufzählung der Tätigkeiten im genannten Tätigkeitskatalog die Rechte anderer Berufsgruppen nicht berührt werden. Dies gilt insbesondere für die Ausübung der Supervision und Mediation.“

Aus der Sicht der ÖVS ist somit die Ausübung von Supervision in Österreich als unabhängiger freier Beruf nach wie vor gewährleistet. Vorstand und Geschäftsführung werden jedoch auch weiterhin alle diesbezüglichen Entwicklungen genau verfolgen. Auch die Verankerung von Supervision als freien Beruf in der Liste der von der Gewerbeordnung ausgenommenen Beruf wird weiterhin betrieben.

In einem Interview der ÖVS News (Heft 2/02) hat Frau Dr. Paula Lanske, Juristin und Vortragende in ÖVS-anerkannten Supervisionslehrgängen, ausführlich zu berufsrechtlichen Fragen von SupervisorInnen Stellung genommen.

Wir haben Frau Dr. Lanske gefragt, ob sich in der Zwischenzeit neue Aspekte in Bezug auf ihre damaligen Aussagen ergeben haben und von ihr die folgende Information erhalten:

Aktuelle berufsrechtliche Informationen von Dr. Paula Lanske

„Ergänzend zum ÖVS-News-Interview vom Februar 2002 möchte ich anmerken, dass für SupervisorInnen wohl auch die grundsätzliche Möglichkeit bestünde, für ihre supervisorische Tätigkeit eine beschränkte Gewerbeberechtigung für Lebens- und Sozialberatung zu erlangen. Da Lebens- und Sozialberatung gemäß § 94 Z 46 der Gewerbeordnung 1994 ein reglementiertes Gewerbe mit entsprechend zu erbringendem Befähigungsnachweis darstellt, wäre für eine Beschränkung auf Teiltätigkeiten des Gewerbes der Lebens- und Sozialberatung gemäß § 19 der Gewerbeordnung 1994 („Individueller Befähigungsnachweis“) das Vorliegen der individuellen Befähigung, insbesondere der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, anhand der absolvierten Supervisionausbildung nachzuweisen.

Hinsichtlich der Kosten zur Erlangung einer Gewerbeberechtigung (früher Gewerbeschein) wäre aus jetziger Sicht auch noch das Neugründungsförderungsgesetz, BGBl. I Nr. 194/1999, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 180/2004 erwähnenswert, da durch diese Regelung finanzielle Begünstigungen bei Neugründung eines Unternehmens in Anspruch genommen werden können.

Eine wichtige gesellschaftspolitische Entwicklung stellt aus meiner die Sicht die Etablierung von Masterlehrgängen („Lehrgänge universitären Charakters“ oder Universitätslehrgänge) für Supervision dar. Dadurch besteht die Möglichkeit akademische Grade für SupervisorInnen zu verleihen: „Master of Science (Supervision)“ und dessen Vorläufer „Master of advanced Studies (Supervision)“. Daneben existiert auch noch die Bezeichnung „akademischer Supervisor“, der kein akademischer Grad ist und nach fünfsemestrigen Lehrgängen verliehen werden kann.

Aus meiner Sicht geht mit dieser Akademisierung eine berufspolitisch bedeutsame Aufwertung von Supervision einher, ohne dass dabei die Qualität von nicht-akademischen Supervisionausbildungen geschmälert wird und ohne dass dies zu Unterschieden in der berufsrechtlichen Position von Ausbildungen mit verschiedenen Abschlüssen führt.“

Das Interview mit Frau Dr. Paula Lanske finden Sie in nunmehr aktualisierter Form auf der Homepage der ÖVS www.oevs.or.at.

Wir bedanken uns bei Frau Dr. Lanske sehr herzlich für diese Stellungnahme.

feedback

ÖVS-Intervention erfolgreich!

„Gut Ding braucht Weil“ oder „Ein positives Ergebnis“

Mit Eintragung meines Unternehmens als KEG in das Firmenbuch erhielt ich im Mai 2006 von der Bezirkshauptmannschaft Innsbruck ein Schreiben, nachdem ich die Gewerbeberechtigungen vorzulegen habe. In der Folge habe ich die beiden Schreiben ihrer Homepage der Gewerbebehörde zur Verfügung gestellt. Interessanterweise ist die Behörde von einer Zusammenfassung der Wirtschaftskammer für die Lebens- und Sozialberater ausgegangen und hat die Ansicht vertreten, dass Supervision auf Grund dieser Leistung der LSB zuzuordnen ist und um das Gewerbe „Lebens- und Sozialberater eingeschränkt auf Supervision“ anzusuchen ist. Verwirrung hat wohl die von der Wirtschaftskammer herausgegebene Liste der Tätigkeiten der Lebens- und Sozialberater ausgelöst.

Daraufhin habe ich mit Frau Mag. Walther von ÖVS Kontakt aufgenommen um die Details abzusprechen. Weitere Informationen von ÖVS waren sehr hilfreich. Die Gewerbebehörde hat in der Folge auch mit der ÖVS Kontakt aufgenommen und in mehreren Gesprächen Details geklärt. Das hat auch dazu geführt, dass das Amt der Tiroler Landesregierung beim zuständigen Wirtschaftsministerium Rücksprache gehalten hat. Nach Mitteilung der Gewerbebehörde vom November 2006 ist die Rechtsauffassung der ÖVS richtig und wurde auch vom Wirtschaftsministerium bestätigt. Einziger Wermutstropfen – diese Sache hat ein halbes Jahr gedauert und die KEG konnte nur eingeschränkt tätig sein.

Herzlichen Dank Peter Lettenbichler

13. Ordentliche Generalversammlung der ÖVS

Wir laden Sie herzlich zur diesjährigen Generalversammlung am 17. Juni 2007 ein!

Als Ort haben wir das Seminarhotel St. Magdalena, Schatzweg 177, 4040 Linz gewählt, das einen beeindruckenden Ausblick auf Linz bietet. Um 09.00 Uhr werden wir starten, das Ende wird gegen 15.00 Uhr sein.

Wir hoffen auf rege Teilnahme und freuen uns auf Ihre Anmeldung (office@oevs.or.at oder Tel.: 01/533 08 22).

Im Vorfeld der GV findet die schon angekündigte Tagung „Die ÖVS stellt sich auf – Management Constellations“ statt.

Bitte rasch anmelden – es sind noch einige Plätze frei!

„Life-Long-Learning“ und die Rolle der Supervision

In den EU-Programmen zum Lebenslangen Lernen wird Supervision bis dato nicht thematisiert. Diese Manko gilt es zu beheben. Überlegungen von Christian Ocenasek und Ingrid Walther

Der Prozess des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens (LLL = life long learning) steht seit geraumer Zeit im Zentrum der bildungspolitischen Strategien der Europäischen Union. In unserer schnelllebigen Zeit kein Wunder. Eine Berufsausbildung und ein solides allgemeines Basiswissen reichen weit nicht mehr aus, um ein existentiell gesichertes und zufrieden stellendes Leben zu führen.

Konsequent hat der EU-Rat bereits 2002 beschlossen, „dass lebensbegleitendes Lernen im Vorschulalter beginnen und bis ins Rentenalter reichen und das gesamte Spektrum formalen, nicht formalen und informellen Lernens umfassen muss. Zudem ist unter lebensbegleitendem Lernen alles Lernen während des ganzen Lebens zu verstehen, da es der Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, staatsbürgerlichen, sozialen und/oder beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.“

Nicht nur die lebensumspannende Zeit ist eine Herausforderung. Die Frage, was und wie gelernt werden soll und wozu das Erlernte genutzt werden kann, stellt sich immer mehr ins Zentrum der Auseinandersetzung. Die Kompetenz zu reflektieren und Orientierung in dieser Zeit des Wandels zu finden, wird zentral.

Das Bildungssystem wird differenzierter werden müssen, sollen diese Herausforderungen gut gemeistert werden. Bildungsberatung ist eine Antwort. Diese Berufsgruppe hat sich im Bildungswesen bereits etabliert.

Supervision ist eine andere Antwort – speziell dann, wenn es um die systematische Reflexion von Erfahrungs- und Lernprozessen als unverzichtbarer Bestandteil des LLL geht. Oder auch, wenn es um die regelmäßige Reflexion der Strategien zur Programm- und Projektentwicklung der Bildungseinrichtungen geht.

Das Konzept des LLL anerkennt endlich, dass Lernen mehr ist als bloße Wissensvermittlung. In der modernen Wissensgesellschaft geht es um die permanente und notwendige Auseinandersetzung mit neuem Wissen, Informationen und Erfahrungen auf der Ebene von Personen, Gruppen und Organisationen. Nicht zuletzt geht es dabei um eine kritische Auswahl und eine weiterführende Verarbeitung dieser Informationen und Erfahrungen.

Wie keine andere Beratungsmethode bietet Supervision das Handwerkszeug, das lebensbegleitende Lernen reflektierend und regelmäßig zu begleiten und Erfahrungen und Gelerntes ganzheitlich zu verarbeiten.

Auch für die in den LLL-Konzepten regelmäßig eingeforderte „lernende Organisation“, bietet sich Supervision als Methode der Wahl an, geht es doch hier darum, das auf der Ebene der handelnden Akteure erworbene Wissen für die Weiterentwicklung der Organisation und ihrer Ziele verfügbar zu machen.

Ob und wie sehr diese Ressource Supervision ins Bewusstsein der massgeblichen Stellen des Bildungswesen gerückt ist, erscheint fraglich. So wurde etwa bei einer vom Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, der Donau-Universität Krems und dem Bildungsministerium veranstalteten Tagung im Dezember 06 in Strobl, Supervision im offiziellen Veranstaltungsprogramm in keiner Weise thematisiert.

Die ÖVS hat mit einer Presseaussendung im November (Presseinfo auf www.oevs.or.at), mit Kontaktaufnahme zum Bildungsministerium und mit Lobbying u. a. auch im Rahmen der Stroblener Tagung reagiert.

Die Integration von Supervision in das Konzept des Life-Long-Learnings auf europäischer Ebene hat ohne Zweifel auch eine besondere Bedeutung im Rahmen der Berufspolitik. Gelingt es, den Stellenwert von Supervision auf dieser Ebene deutlich zu machen, so kann dies ein entscheidender Schritt zur Integration von Supervision in die maßgeblichen Programme der Europäischen Union und damit zu einer Bedeutungsgebung auf europäischer Ebene werden. Erste Recherchen und Kontaktaufnahmen in diese Richtung sind durch unseren europäischen Supervisionsverband, die ANSE, bereits erfolgt.

Mit 2006 wurde übrigens die laufende Generation der EU-Bildungsprogramme beendet. An ihrer Stelle ist mit Beginn 2007 das neue Programm LEBENSLANGES LERNEN (LLL) gestartet, das bis 2010 laufen soll. Dieses umfasst nun die Sektoren LEONARDO DA VINCI (berufliche Bildung), SOKRATES (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung) und GRUNDTVIG (Erwachsenenbildung), wobei diese sektorale Struktur durch einen transversalen Programmteil (u. a. zum Bereich Fremdsprachen und politische Zusammenarbeit) ergänzt wird.

Diese Programme stellen an sich selbst die Forderung, entwicklungsfähig und offen für weitere relevante Ansätze zu sein. Dies ist Chance und Herausforderung, das Angebot „Supervision“ in diese Konzepte zu integrieren.

linktipps: www.lebenslangeslernen.at
www.na-bibb.de/home

aufgeblättert

Nino Tomaschek (Hrsg.): Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozessen
 Carl Auer Systeme Verlag 2006, 290 Seiten, ca. € 33,50



Organisationsentwicklung beziehungsweise -beratung hat sich mittlerweile als ein Format berufsbezogener Beratung etabliert. Sie beschäftigt sich mit der Initiierung, Steuerung und Entwicklung organisationsinterner Veränderungs- und Anpassungsprozesse. Nino Tomaschek und seine MitautorInnen beleuchten diese Thematik aus der systemischen Perspektive und vor

dem Hintergrund eines MBA-Programms für Organisationsentwicklung an der Uni-Augsburg, als dessen begleitendes Handbuch das vorliegende Werk erschienen ist. Das Handbuch nimmt für sich in Anspruch, einen umfassenden Überblick über die systemische Organisationsberatung und ihre Vorgehensweisen bei Veränderungsprozessen und Beratungsprojekten in Organisationen zu geben. Dazu melden sich namhafte AutorInnen wie Roswitha Königswieser, Ruth Seliger, Frank Boos, Hans Rudi Fischer, Kurt Buchinger u. a. (allesamt auch Vortragende im MBA Programm) zu Wort, die ihre persönlichen Schatzkästchen öffnen, um Einblicke in die komplexe Thematik zu gewähren. Inhaltlich sind die Beiträge nach den drei praxisrelevanten Referenzebenen Mitarbeiter, Team und Organisation gegliedert.

Wie bei solchen Aufsatzsammlungen oft der Fall, schwankt auch hier die Qualität der Beiträge beträchtlich. Eher allgemein gehaltene Aufsätze finden sich neben spannend geschriebenen und zum Nachdenken anregenden Artikeln. Das Themenspektrum reicht von der systemischen Haltung über systemische Kommunikation und Konfliktmanagement bis hin zu interkultureller Beratung. Insgesamt erscheint der hohe Anspruch, einen umfassenden Überblick zu geben nämlich, letzten Endes nicht eingelöst. Die gewählte Form der Artikelsammlung lässt dies schon vermuten. Zu schlaglichtartig und punktuell bleiben die einzelnen Beiträge schlussendlich nebeneinander stehen. Da hilft auch die Klammer des Ausbildungsganges nur wenig. Der beziehungsweise die interessierte PraktikerIn wird jedoch den einen oder anderen brauchbaren Happen zum Weiterdenken finden.

Gerhard Liska

Fehlerteufel: Bei den Rezensionen der letzten News haben die Autoren gefehlt. Hier sind sie: „Coachingwissen für Personalverantwortliche“ – *Gerhard Liska*

„Teamarbeit – Teamentwicklung – Teambesprechung, ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams“ – *Ernst Silbermayr*
 „Dynamische Urteilsbildung“ – *Ingrid Walther*

Aus den Bundesländern Tirol

Fortbildungs- und andere Aktivitäten im Bundeslandteam „Tirol“

Irmela Schön berichtet vom Tiroler Team, das sich zur Zeit aus sechs Personen zusammensetzt: Irmela Schön (Sprecherin), Brigitte Epp (Kassierin), Angela Popelar, Gabi Mantl (Schriftführerin) – siehe Foto. Nicht auf dem Foto: Edith Kaslatte, Christian Honold



Von links nach rechts: Irmela Schön (Sprecherin), Brigitte Epp (Kassierin), Angela Popelar, Gabi Mantl (Schriftführerin)

In dieser Zusammensetzung arbeiten wir seit Januar 2006 als „bestelltes“ Team. Im Juni 07 wird gemäß der in der Bundesländerkonferenz erarbeiteten Rahmengesäftsordnung das Tirol-Team gewählt. Wie wohl in allen Bundesländern hoffen wir auf Zuwachs aus den Reihen engagierter in Tirol arbeitender Supervisorinnen und Supervisoren. Die Fortbildungsangebote in Form von „offenen“ Diskussionsforen als Abendveranstaltung und einer zweitägigen Fortbildung im Herbst haben sich in ihrer nunmehr seit Jahren erfolgten Kontinuität zu gut angenommenen Veranstaltungen etabliert.

Thematisch haben wir uns in den letzten Jahren den „Spezialformen“ der Supervision gewidmet, wie z. B. Coaching, Team-SV, Teamentwicklung – Organisationsentwicklung. Wir haben das Glück, zum einen sehr gute ReferentInnen aus den eigenen Reihen für die Diskussionsforen gewinnen zu können, wie auch „SpezialistInnen“ von Außerhalb für die Fortbildung zu engagieren.

Im heurigen Jahr wollen wir uns wieder einmal den Methoden in der SV zuwenden. Geplant sind drei Diskussionsforen – ein sehr spannendes über „die Wirkfaktoren und Stufenmodelle in der SV“ war bereits im Jänner – und im Herbst eine Fortbildung über Körperarbeit in der SV mit Auguste Reichel. Weiters bieten wir ein Seminar für „LehrsupervisorInnen und solche die es werden wollen“ mit Dr. J. Rieforth von der Uni Oldenburg für Interessierte aus ganz Österreich an (siehe Ankündigung auf Seite 6).

Uns beschäftigt weiters wie wir über die Fortbildungsschiene hinaus als ÖVS in Tirol präsenter werden können – die Überlegungen dazu werden Schwerpunkt der Diskussion innerhalb des Teams sein, dem sich hoffentlich einige KollegInnen zum „Mitdenken“ anschließen werden.

bifeb)

bundesinstitut für erwachsenenbildung

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| ▶ Leiten und Persönlichkeit: Entwicklung personaler Kompetenz für Führungskräfte
Lehrgang 2007–2008 | Start: 12.3.2007 |
| ▶ Führung und Verführung: Kreative Werkstatt für Führungskräfte | 2.–5.5.2007 |
| ▶ Altes abschließen – Neues beginnen
Seminar für SupervisorInnen, BeraterInnen, TrainerInnen, Teamverantwortliche | 14.–16.5.2007 |
| ▶ Eine andere Aufklärung
Seminar für SupervisorInnen, BeraterInnen, Führungskräfte, Teamverantwortliche | 15.–18.8.2007 |
| ▶ Krisenintervention: Zerbrechen oder Wachsen – Beratung von KlientInnen am Scheideweg
Seminar für Bildungs- und BerufsberaterInnen, SupervisorInnen, BeraterInnen
in sozialpädagogischen und psychosozialen Feldern | 4.–6.10.2007 |
| ▶ Grundlagen der Beratung
Seminar für ErwachsenenbildnerInnen in pädagogisch verantwortlichen, lehrenden und leitenden
Funktionen sowie MitarbeiterInnen mit direktem KundInnenkontakt | 22.–24.10.2007 |

☎ 06137/6621-110 www.bifeb.at

bifeb)

Vorankündigungen/Angebote

Lehrsupervisions-Seminar für angehende LehrsupervisorInnen und tätige LehrsupervisorInnen in Innsbruck 2007

Lehrsupervision stellt das Herzstück supervisorischer Ausbildung dar und dient auch im Rahmen eines langjährigen Professionalisierungsprozess als eine anwendungsorientierte Form der Eigenreflexion. Sie ist geprägt durch die intensive Betrachtung eigener Denk- und Verhaltensmuster des/der Supervisors/in und deren Geschichte. Die Bearbeitung eingebrachter Fälle hat zum Ziel, die Kompetenz zur Bewusstmachung eigener Impulse und Interventionsformen zu schärfen und das Erkennen der Auslösesituation im supervisorischen Prozess zu schulen. Die intensive Reflexion dient der Erweiterung der persönlichen Denk- und Wahrnehmungsräume und der sich daraus ergebenden Handlungsmöglichkeiten. Die Teilnehmenden begeben sich

in einer vertrauensvollen Gruppenatmosphäre auf einen Weg wachsender Erkenntnis über sich selbst und ihr supervisorisches Handeln.

Das Seminar wird geleitet von Privatdozent, Dr. Dipl.-Psychologe Joseph Rieforth, Leiter der Ausbildungsstätten Psychotherapie und der Hochschulambulanz der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit einem Arbeitsschwerpunkt „Supervision und Beratung von Organisationen“
Wann und wo: 30.11./01.12.2007/Tirol

Detailinfos werden nach Bekanntgabe auf der Homepage der ÖVS veröffentlicht.

Wien Diskussionsforum zum Thema „SupervisorInnen coachen“

Ein neues Angebot des ÖVS Team Wien für fachlich-kollegialen Austausch zu Themen rund um die Supervision. Von Monika Meirer

Manchmal entstehen aus Zufällen die besten Ideen – wenn die Zeit reif ist und Neues sich seinen Platz sucht. So geschehen beim Diskussionsforum, einem neuen, vom ÖVS Team Wien angebotenen Format. Als ein Fachvortrag in der Themenreihe Supervision ausfiel, nutzten die Anwesenden spontan den Abend, um selbst miteinander über das geplante Vortragsthema zu diskutieren. Der Wunsch nach einer Fortsetzung ließ das Diskussionsforum als Ort für fachlich-kollegialen Austausch zu Themen rund um die Supervision entstehen.

Den Auftakt machte am 4.12.2006 das Thema „SupervisorInnen coachen“. 20 KollegInnen nahmen an der Veranstaltung teil, ein kurzes Impulsreferat von Gerhard Liska bot genügend Stoff für eine durchaus kontroverse Diskussion auf fachlich hohem Niveau. Leitthemen waren Abgrenzung und Gemeinsamkeit zwischen Supervision und Coaching, die Entwicklungen auf dem Beratungsmarkt sowie die eigene Positionierung als SupervisorIn in diesem Spannungsfeld. Einige Blitzlichter dazu:

- Abgrenzung und Annäherung zwischen Supervision und Coaching im Bezug auf Methode und Feld: hier Reflexion, dort Erfolgs- und Leistungsunterstützung? Hier Sozialbereich, dort Wirtschaft?
- Erfolg und Wirkung von Coaching in Unternehmen, Kritik an Coaching aus supervisorischer Sicht
- Zukunft von Coaching: in Unternehmen als Begleitung von Entwicklungsprozessen, für Einpersonenunternehmen, als Einzelcoaching außerhalb von Organisationen
- Marktchancen und Anschlussfähigkeit von SupervisorInnen in der Wirtschaft durch spezifische Feldkompetenz: Know-how über Unternehmensstrukturen und betriebliche Abläufe, Wirtschafts- und Managementsprache
- Differenzierung des Sektors Wirtschaft: Unterschiede zwischen KMU und Großbetrieben im Bezug auf Struktur, Kultur und Arbeitsabläufe

Die Diskussion wurde als gehaltvoll und anregend empfunden, auch die Möglichkeit zum Netzwerken unter KollegInnen wurde gerne genutzt. Das Diskussionsforum wird nun halbjährig stattfinden und aktuelle Fragen zur Supervision aufgreifen. Ein kurzes Impulsreferat eröffnet jeweils anfangs das Thema, die anschließende moderierte Diskussion bietet Raum für Austausch. Der nächste Termin im Frühjahr 2007 ist bereits in Vorbereitung.

Gebärdensprachlehrgang

Die zunehmende Sensibilisierung im Bereich Gehörlosigkeit und die Frage „wie supervidiere ich eine/n Gehörlose/n“ beschäftigt immer mehr KollegInnen. Um dem Rechnung zu tragen und hier Unterstützung zu bieten, haben wir folgendes Angebot im Zusammenarbeit mit „equalizent“ (Schulungs- und Beratung GmbH, Qualifikationszentrum für Gehörlosigkeit, Gebärdensprache, Schwerhörigkeit und Diversity Management) speziell für ÖVS SupervisorInnen entwickeln lassen: Intensivlehrgang mit 100 Unterrichtseinheiten, der eine Einführung in die Gebärdensprache mit Schwerpunkt auf die Kommunikation im Rahmen der SupervisorInnen-tätigkeit bietet. Je nach Interesse sind zwei Varianten denkbar:

Variante I:

Fortlaufender Unterricht an einem fixen Tag, jeweils 4 Stunden, und 1/Monat Samstag ca. 8 Stunden

Variante II:

Gebockter Unterricht, 3 Tage/Monat, jeweils Mittwoch bis Freitag, 09.00 bis 15.30 Uhr

Die Kosten betragen inklusive MWSt. € 800,-.

Ab 5 Personen findet ein Lehrgang statt.

Sollte Sie daran Interesse haben, melden Sie sich bitte bis 15. März 2007 telefonisch oder per E-Mail bei der Geschäftsstelle der ÖVS mit der von Ihnen bevorzugten Variante.

ANSE Sommeruniversität und 10 Jahre ANSE Jubiläum

Die ANSE Sommeruniversität findet heuer vom 14.–18. August in Tallinn, Estland statt. Generalthema ist „Inter- und Transkulturalität in der Supervision“. Die KollegInnen aus Estland haben sich bereit erklärt, diese Veranstaltung zu organisieren. Eine internationale Veranstaltung in internationaler Kooperation durchzuführen ist einerseits immer eine Herausforderung, andererseits führt sie in diesem speziellen Fall gleich ins Tagungsthema ein. Jeder, der in solchen Kontexten gearbeitet hat, besonders dort, wo es zwischen Ost und West, Nord und Süd echte Unterschiede gibt, weiß über die Existenz der permanenten Ungleichzeitigkeit Bescheid. Ungleichzeitigkeit im Zeitempfinden, im Grad der Notwendigkeit von Organisation, Ungleichzeitig generell. So spannend es ist unsere westliche Verplantheit dabei in Frage stellen zu lassen, so anstrengend ist es Geduld zu üben, wenn eine andere Planungskultur existiert.

Der ANSE Vorstand klärt Mitte Februar alle notwendige Fakten, und Sie können sie anschließend auf der ÖVS Homepage finden.

Die 10-Jahresfeier der ANSE-Gründung findet im November in Wien statt. Die ANSE wurde 1997 in Wien gegründet. Seit Jänner 2007 hat die ANSE zum ersten Mal einen offiziellen Sitz. Ein Büro wurde eingerichtet und eine Office Managerin gefunden.

Wolfgang Knopf

POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE MBA, MSc & M.A.



Staatlich anerkannt
Start März/April 2007



① **Master of Science - MSc**
SUPERVISION, COACHING & OE
UPGRADE- MSc für ausgebildete SupervisorInnen. Dauer: 1 Semester
Abschluss »Master of Science(Supervision)«

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. 1 Semester

③ **Diplomlehrgang**
**PSYCHOTHERAPEUTISCHES
PROPÄDEUTIKUM**
Erster Teil der Ausbildung in Psychotherapie. Dauer: 4 Semester

④ **Weitere Masterlehrgänge**
MSc - **PSYCHOTHERAPIE** 2 Semester
MSc - **COACHING & OE** 3/4 Semester
MBA - **PROJEKTMANAGEMENT** 3/4 Sem.
MBA - **SOZIALMANAGEMENT** 3/4 Semester
MBA - **EVENTMANAGEMENT** 3/4 Semester
MSc - **OUTDOOR & MANAGEMENT**
⑤ **Upgrade - MASTER** für Personen mit Ausbildung. 1 Sem.

Master of Arts - M.A.
MEDIATION & KONFLIKTREGELUNG
Abschluss nach dem Bundesmediationsgesetz und »Master of Arts«. 3/5 Semester
+ UPGRADING - M.A. für ausgebildete MediatorInnen. 1,5 Semester

Wenn schon Ausbildung, dann doch gleich ein Master!

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

Der ÖVS-Vorstand stellt sich vor

Auf der letzten Generalversammlung der ÖVS im September 06 wurde der Vorstand der ÖVS neu gewählt. Wie in den Statuten nachzulesen ist, setzt sich dieser Vorstand aus den von der GV gewählten und den von den Gremien (AK, BLK, EK und KAT) entsandten Mitgliedern zusammen. In dieser und den folgenden Nummern der ÖVS-News stellen sie sich vor. Den Anfang machen Wolfgang Knopf und Josefine Young-Buchner.



Dr. Wolfgang Knopf

Vorstandsmitglied der ÖVS seit 1998, Vorsitzender der ÖVS seit 2004, ANSE-Präsident seit 2006

Arbeit und Politik haben sich bei mir bei den wesentlichen Entscheidungen verbunden. Sommer 1976, bei und während der ARENA Besetzung kristallisierte sich mein Studienwunsch heraus und ich

landete auf der Pädagogik. Diese war damals noch nicht 90 % feminisiert, sondern es bildete sich das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis ab. Selbsterfahrungsmarathons hatten dadurch eine unerhörte Attraktion und brachten mich zur Gruppendynamik und Psychoanalyse. Die maoistische Stundenvertretung wurde von den autonomen Linksgruppen abgelöst, ich war Studenten- und später als die ÖSU die Wahl verlor, GRUWI-Fakultätsvertreter. Aktionsforschung, Einzelfallforschung waren das aktuelle Forschungsdesign und deswegen ging ich nach Innsbruck um bei Eva Köckeis und ihrer berüchtigten Abteilung „Sozialisationsforschung“ mein Studium zu beenden. Ich war damals schon in die Programmentwicklung der experimentellen Arbeitsmarktpolitik (unter Dallinger) involviert und arbeitete dann ein Jahr projektmäßig für das Sozialministerium. 1984 wurde ich von Werner Lenz, der die Professur für Weiterbildung an der Uni Graz erhielt, eingeladen, als Assistent die Abteilung mit aufzubauen. Neben meiner wissenschaftlichen Arbeit, war ich Mittelbauvertreter und Studienkommissionsvorsitzender. In dieser Zeit kamen auch mein Sohn 1986 und meine Tochter 1989 auf die Welt. Nach 10 Jahren verließ ich die Universität weil meine Perspektiven, Beratung, sprich Supervision universitär integrieren zu können, sich nicht erfüllten. Seit dieser Zeit bin ich freiberuflich als Organisationsberater, Trainer und Supervisor national und international tätig. Ich war und bin als Lehrbeauftragter an den Universitäten Klagenfurt, Graz, Innsbruck, Wien und TU Wien tätig – hauptsächlich im Bereiche der Weiterbildung, Pädagogik und Supervision/Coaching. Eine mir wichtige Tätigkeit stellt die Arbeit in der Politischen Bildung dar. Ich leitete von 1995-98 den Programmbereich Politische Bildung am IFF und war bis 2003 für Projekte in Russland und Südosteuropa verantwortlich: eine faszinierende Einschulung für inter- transkulturelle Themen.



Josefine Young-Buchner

Vorsitzende der Europakommission der ÖVS seit 2000, Vertreterin der ÖVS in der ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe), Koordinatorin der internationalen Interventionsgruppen der ANSE

Verschiedene Kulturen prägen mein Leben schon sehr lange. Das Verstehen und der Umgang mit den unterschiedlichsten Menschen von meiner Kindheit an, haben mich bald über die Grenzen hinaus gebracht. Aufgewachsen nahe einer Grenze, war das Überschreiten und das Neue – Andere immer interessant. Durch meine Auslandsaufenthalte fällt es mir leicht und macht es mir Spaß, das Fremde kennen zu lernen und darin zu arbeiten.

Meine Supervisionsausbildung und die Weiterbildungen im In- und Ausland, die Arbeit im Vorstand als Vorsitzende der Europakommission, machen mir Spaß, mich mit den Themen „Supervision und Europa“ auseinander zu setzen und geben mir gleichzeitig Kraft, immer wieder Neues zu entdecken und zu entwickeln. Die Rückkoppelung meiner Erfahrungen mit der ÖVS und die fachlichen Auseinandersetzungen ermöglichen mir die Themen und Bewegungen der Zeit zu erfassen und zu bearbeiten.

Meine große Liebe und Verantwortung gilt meiner Tochter und den Menschen mit denen ich arbeite.

An dieser Stelle möchte ich meinen KollegInnen im Vorstand und in der ÖVS ein großes Kompliment aussprechen und für die tolle Zusammenarbeit danken.

Qualitätsmanagement im Rahmen der KAT

Im vergangenen Jahr hatte Peter Frenzel den Vorsitz in der Konferenz der Ausbildungseinrichtungen inne. Im folgenden Beitrag gibt er einen Einblick in die Arbeit dieses Gremiums, das sich seit 2005 eingehend mit der Qualitätssicherung in den ÖVS-anerkannten Ausbildungen befasst.

Ich wurde seitens der Redaktion als Vorsitzender der „Konferenz der Ausbildungseinrichtungen“ (KAT) 2006 gebeten, den Leser/innen der ÖVS-News ein wenig Einblick in die Arbeit dieses wichtigen ÖVS-Gremiums zu ermöglichen. Insbesondere die wesentliche Frage der Qualitätssicherung sollte dazu schlaglichtartig skizziert werden. Ich komme diesem Wunsch sehr gerne nach, findet die KAT doch, ausgehend von ihrem Selbstverständnis als „Qualitätszirkel“, durch die (Weiter-)Entwicklung der Ausbildungsstandards, die dazu erforderlichen Beratungen und fachlichen Austauschprozesse gerade in dieser Frage ihren sicher bedeutendsten Existenzgrund.

Demgemäß haben die Vertreter/innen der von der ÖVS anerkannten Ausbildungseinrichtungen nach langen und sorgfältigen Beratungen und Verhandlungen am 4.4.05 ein Papier beschlossen, dass seitdem als verbindlicher Rahmen für die Ausbildungsstandards gilt. Besonders die Mitglieder einer von der KAT eingesetzten Arbeitsgruppe (Martin Bentele, René Reichel, Jochen Sauer, Anton Leitner zusammen mit je einem Vertreter der damaligen „BPK“ – Günther Goldhahn und des Vorstandes – Wolfgang Knopf) haben auf Basis bereits bestehender Standards, den relevanten ÖVS-Statuten sowie der langen und sorgfältigen Diskussionen der KAT, schließlich ein abgestimmtes Dokument mit 16 Punkten entwickelt.

Darin wird gleich eingangs festgehalten, dass eine verpflichtende Qualitätssicherung für Image und Vertrauenswürdigkeit der ÖVS und der Ausbildungsträger von großer Bedeutung ist und die Festlegung in dem Bewusstsein geschieht, dass derartige Bestimmungen der stetigen Weiterentwicklung bedürfen.

Zu folgenden Aspekten sind Vereinbarungen angeführt, denen sich alle Ausbildungsträger verpflichtet fühlen:

- Anerkennung neuer und Änderungen bereits bewilligter Curricula
- Inhaltliche, zeitliche und organisatorische Anforderungen
- Erforderliche Qualifikationen für Leitende von und Vortragende in Ausbildungen sowie für Lehrsupervisor/inn/en
- Aufnahmeverfahren von Ausbildungskandidat/inn/en
- (Teilnahme-)Verpflichtungen der Ausbildungsträger hinsichtlich der KAT
- Kontrollregelungen
- Schiedsgerichtsverfahren zur Klärung allfälliger Streitigkeiten

Nachfolgend sollen in der gebotenen Kürze nur einige besonders erwähnenswerte Aspekte herausgegriffen werden.

Alle Ausbildungsteilnehmenden erhalten nach diesen Bestimmungen im Interesse von Konsumentenschutz und Rechtssicherheit einen schriftlichen Ausbildungsvertrag, der besonders das sensible Verhältnis zwischen Ausbildenden und Teilnehmenden transparent regelt. Um dysfunktionales Vorgehen größtmöglich zu verhindern, sind erforderliche Trennungen zwischen schwer zu vereinbarenden Aufgabenstellungen, wie Lehrsupervision auf der einen und Lehr-, Leitungs- bzw. Prüfungstätigkeit auf der anderen Seite nun verpflichtend vorgeschrieben.

Eine weitere zusätzliche Sicherheit für die Ausbildungsteilnehmenden ergibt sich durch die Verpflichtung, wesentliche Änderungen an bereits bewilligten Curricula, die Struktur, Inhalt, Leitung, Personal oder Lehrgangsbezeichnung betreffen, über das ÖVS-Büro bei der KAT beantragen zu müssen.

Nicht nur die Aufnahmevoraussetzungen für Ausbildungskandidat/inn/en können von der ÖVS, nach der vorgeschriebenen Meldung durch die Ausbildungsträger, stichprobenartig überprüft werden, auch der Abschluss der Ausbildung (Kolloquium, Abschlussarbeit, etc.) wird in dem hier behandelten Dokument klar, transparent und nachvollziehbar geregelt.

Stichwort „Nachvollziehbarkeit“: Nimmt man Qualitätssicherung tatsächlich ernst, bedürfen solche Bestimmungen konsequenterweise auch klarer Kontrolle. So haben sich die Ausbildungseinrichtungen darauf geeinigt, dass die ÖVS insbesondere durch die Aufnahmekommission das Recht hat, zu Zwecken der Qualitätssicherung, selbstverständlich unter Wahrung der Datenschutzbestimmungen, ausbildungsrelevante Informationen von den Ausbildungsträgern einzufordern. Sehr genau regeln die Bestimmungen um Qualitätsmanagement dann noch den Umgang mit Situationen des Verdachts auf Verstoß gegen die vereinbarten Standards. In einem Stufenverfahren, das alle beteiligten Parteien in ihren Interessen berücksichtigt, werden die möglichen Sanktionen, die dem Vorstand vorbehalten sind, dazu taxativ aufgelistet. Sie reichen von einer ausgesprochenen Verwarnung, über die Erteilung von Auflagen, vorgeschriebenen Überprüfungen, (Zurück-)Versetzung in den „beobachteten Status“ bis zum Entzug der ÖVS-Anerkennung, die den Ausbildungsteilnehmenden nachweislich bekannt gegeben werden müsste.

Derzeit ist die KAT unter anderem damit beschäftigt, das genaue Procedere der Überprüfung (Stichproben, Meldeformulare, etc.) weiter zu entwickeln.

Supervision und Coaching Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich

Das Pädagogische Institut des Bundes in Kärnten, Abteilung AHS, führte in Kooperation mit dem Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung der Alpen-Adria Universität Klagenfurt das Symposium „Supervision und Coaching – Innovativ forschen und beraten“ in Warmbad Villach im November 2006 durch. Die ÖVS unterstützte als Mitveranstalterin das Symposium und bekundete damit ihr hohes Interesse an dieser Thematik.

Erika Mikula, Wolfgang Jansche

*Theorie und Praxis zu trennen ist künstlich,
sie zu verbinden ist Kunst*

(Paul Kim)

An Paul Kims Leitgedanken orientierte sich das Organisationsteam Erika Mikula, Wolfgang Jansche und Hannes Krall bei der Konzeptentwicklung, die als Frage die Relation zwischen Forschung und Beratung aufgenommen hat.

Supervision und Coaching als wirksame Instrumente der Qualitätssicherung professioneller Arbeit tragen als Praxisforschung zu Innovation und Entwicklung bei. SupervisorInnen und Coaches beforschen unter Einbeziehung professionell Handelnder Praxis und generieren dadurch Wissen, das sich z. B. auf Situationsbeschreibungen, Veränderungsperspektiven und Handlungsstrategien in Arbeits- und Organisationszusammenhängen beziehen kann. Genau mit dieser Spur im Blickfeld, der Frage, wie sich Innen- und Außensichten auf Erkenntnisse für die Wissenschaft und die gesellschaftliche Praxis auswirken, gestalteten international renommierte ForscherInnen, SupervisorInnen und Coaches ihre Vorträge und Workshops, an denen an die hundert Personen teilnahmen.

Peter Heintel erörterte in seinem Eröffnungsvortrag das Verhältnis von Forschung und Beratung in der Interventionsforschung. Die Bedeutung von Interventionen nahmen die WerkstättenleiterInnen in unterschiedlichen Kontexten auf. Gerhard Liska fokussierte auf gewollte und ungewollte Effekte in Coaching-, Rosemarie Rutrecht auf Aspekte von Pflicht und Freiheit in Supervisionsprozessen.

Katharina Gsöllpointner stellte Supervision in einen Bezug zu Wissenschaft und Kunst. Anneliese Theuermann hob die Entwicklung von Kompetenzen durch Praxisbegleitung und Supervision hervor. Heidi Möller demonstrierte in ihrem Vortrag die berufliche Kompetenzentwicklung in der Ausbildung von SupervisorInnen.

Brigitte Hausinger befasste sich mit der Schnittstelle Supervision und Organisation, mit Erfahrungen aus der Praxis und deren Bedeutung für Forschung, Beratung und Entwicklung. Winfried Münch setzte das Dialogfeld der Supervision mit dem Handlungsfeld der Praxis in Beziehung. Michael Worsch gab dialogischen Prozessen mit Methoden der angewandten Regie mit dem Ziel der Erschließung innerer Ressourcen Raum. Varga von Kibed stellte den Kontext von Beratung und Forschung zu systemischen Strukturaufstellungen her. Rosemarie Rutrecht diskutierte den Dialogansatz für die Nacharbeit und Integration von Aufstellungen. Mechthild Beucke Galm sah Coaching als Dialog mit sich selbst, der Gruppe und der Organisation.

Gisela Schwarz präsentierte ihre Erfahrungen mit Gestaltungsmöglichkeiten systemischer Supervision mit Teams und Organisationen. René Reichel diskutierte Strategien für die Beratung von Selbständigen unter dem Aspekt der Entwicklung von Forschungsinitiativen. Mit der besonderen Rolle von Managementberatung in psychosozialen Dienstleistungsbereichen setzte sich Susanne Schulze auseinander. Georg Gombos verwies auf die Bedeutung der Auflösung von Sprachblockaden und dahinterliegenden Mustern und Überzeugungen.

Einen Ausblick auf die Fragestellung, wie Praxisforschung zu Supervision und Coaching zu Erkenntnissen und deren Transformation in die Beratungsarbeit führen kann, gaben die Vortragenden am Schlußtag. Brigitte Schigl verwies auf die Notwendigkeit und den Sinn von Supervisionsforschung in Zusammenhang mit Anliegen der PraktikerInnen. Gerhard Fatzer machte auf die Bedeutung von Lerngeschichten als neue Form der qualitativen Sozialforschung aufmerksam. Klaus Ottomeyer nahm in seinem Vortrag sozialkritisch zu der Frage von Forschung und Beratung Stellung. Herbert Altrichter zeigte Perspektiven der Aktionsforschung zu den Vorträgen und Diskussionsbeiträgen des Symposiums auf.

Aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden ist uns ein erster Schritt zur Verknüpfung von Praxisforschung und Beratung gelungen, aus dem sich neue Initiativen und Möglichkeiten eröffnen werden. Die Ergebnisse des Symposiums werden im Buch „Supervision und Coaching – Praxisforschung im Sozial- und Bildungsbereich“ (Verlag für Sozialwissenschaften) voraussichtlich im Sommer dieses Jahres nachzulesen sein.

„COACHING: Von der Heldenarbeit zur Hausfrauenarbeit?“

Dass supervisorische Kompetenzen die Grundlage für Coaching sind, wird in der Praxis offensichtlich. Wolfgang Knopf hat einen spannend Beleg dazu in einem Vortrag des Coaching-Experten Wolfgang Loos gefunden. Wolfgang Knopf

Ich bin in der Dokumentation des Berliner Coachingtages 2006 auf einen interessanten Beitrag von Wolfgang Loos¹ gestoßen. Gegen Ende seines Eröffnungsvortrags „Und noch'n Termin: Machen Langzeit-Reflexionsgefährten noch Coaching?“ bemerkt er, dass sie, die Coaches, jetzt dort angelangt seien, wo die SupervisorInnen schon sind. Als erfahrener und bekannter Coach stellt er dies „liebäugelnd“, also durchaus wertschätzend fest.

Wo sind sie angelangt, die Coaches?
Was ist/war der Grund ihrer Reise zu uns?

Jeder der als Supervisor/Coach und als Ausbilder in diesem Feld tätig ist, bemerkt die Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis – besonders in den Fragen des Settings. Die Grenzen zwischen den verschiedenen Beratungsformen und Trainings schwimmen trotz oder wegen eines klaren Kontrakts. Das Ziel der KlientInnen – mit der Blickrichtung auf die Ziele der Organisation – erzwingt eine kreative Entwicklung des Settings während des Prozesses.

Aber gerade das klare Ziel, das klare Contracting – lösungsorientiert fokussiert – kann BeraterInnen in eigenartige Situationen bringen und zwar dann, wenn KlientInnen „bleiben wollen“, obwohl der Auftrag eigentlich erledigt ist.

An dieser Situation setzt Loos an. Coaching sieht sich im allgemeinen Verständnis als Supervision auf ein klares, konkretes, ja operationalisierbares Ziel hin orientiert. Coaching selbst versteht sich als Business (Vergleichen Sie einmal optisch die personalen Auftritte auf einem Coaching- und einem Supervisionskongress!), bedient sich dieser Sprache und dieser bewussten und unbewussten Strukturen. Der Manager wird effizient gecoacht, das heißt, die Effizienz der Beratung muss auch sichtbar werden. Es geht um den sichtbaren Erfolg in möglichst kurzer Zeit! Als Qualitätsmerkmal des Coaches kann der Satz – Loos zitierend – stehen: „Ich habe noch nie mehr als zehn Sitzungen gebraucht!“

Nun tritt aber dieses oben erwähnte, die Coaches irritierende Phänomen auf, dass die KlientInnen weiterkommen möchten, ohne dass eine klar zu coachende Fragestellung vorliegt. Loos nennt es die „anlassfreien Zusammenkünfte“. Und genau diese

Anlassfreiheit muss uns zu theoretischen Überlegungen führen, bringt sie doch einige Paradigmen des Coachings ins Wanken.

Ich nehme an, dass einige unserer KollegInnen auch schon mit dieser Situation konfrontiert worden sind. In der Arbeit mit Führungskräften können wir feststellen, dass in den Organisationen immer weniger Zeit für Reflexion möglich ist. Beschleunigte Arbeit mit reduziertem Personal ist als Trend bemerkbar. Interne Beraterstäbe mutieren zu ExpertInnenrunden, die eher mit dem „Problem befasst sind, ihr ungeheures Wissen Führungskräftekompatibel zu machen und hörbar zu werden“. Sie dienen nicht mehr als Gegenüber für Reflexion zwischen den verschiedenen Führungs- und Stabebenen. Diese dadurch ausgelöste Entwicklung einer noch größer werdenden Einsamkeit, in vielen Fällen oft auch „geistige“ Isolation bedingt, als These einmal formuliert, das Bedürfnis einer solchen „anlassfreien Zusammenkunft“ gerade bei den Führungskräften, die in Coachingprozessen eine Kontakt- und Beziehungsqualität von Seiten des Coaches erlebt haben.

Wir fragen uns hier berechtigt mit Loos: „Was ist das jetzt für eine Beraterische Tätigkeit, die da entsteht?“ Um uns einer Antwort zu nähern, betrachten wir einmal die Bedingungen, die zu dieser Form führen:

So ist eine anlassfreie Tätigkeit an sich schon eine Sensation und ein Gegenmodell zur beruflichen Realität, in der es eigentlich kein anlassfreies Handeln mehr gibt. Weiters fällt Loos auf, dass es Personen sind, die in hoch komplexen Arbeitsfeldern tätig sind. Sie sind gewohnt, mehr Fragen als Antworten zu haben, sie sind gewohnt mit unsicheren Entscheidungssituationen umzugehen, harte Parameter und immer neu zu definierende Realitäten sind zu balancieren und ihre Tätigkeit macht ihnen Freude. Gefragt, worin sie den Nutzen dieser anlassfreien Sitzungen sehen, können sie den erlebten Nutzen nicht genau beschreiben. Loos nennt es locker „Nutzen des gelegentlichen Philosophierens“.

Was dabei aber geschieht, ist die Hereinnahme von Reflexion in den Coachingprozess. „Es geht also“ so formuliert Loos „nicht darum, Menschen wieder entscheidungsfähig zu bekommen oder sie dabei zu unterstützen, dass sie wieder entscheidungsfähig werden, sondern, während sie das tun, sich darüber bewusst zu werden, wie der Vorgang des Entscheidens bei ihnen eigentlich läuft.“ Lesen wir diesen Satz aufmerksam und sind unserer supervisorischen Theoriegebäude bewusst, wird

¹ <http://www.berliner-coachingtag.de/archiv2006.htm> 19.12.2006

klar, dass hier eine supervisorische Grundkompetenz angesprochen wird: Zulassen von Unsicherheit, in Frage stellen der kleinen wie großen Zusammenhänge, Zeit fürs Erkennen,erspüren, Erfassen von Realitäten geben, als Spiegel zur Verfügung stehen usw. – Loos bezeichnet es später als „Pure Präsenz. Nichts Besonderes. Keine Tools. Keine Kärtchen. Keine Holzfiguren. Keine Strukturen. Nichts. Nichts von all dem. Zwei Leute sitzen da und reden.“

Dieses Bild auf sich wirken lassend und über den Nutzen nachdenkend, kommt Loos zu einem nächsten einprägsamen Bild: Ich möchte es verkürzt wiedergeben. „Coaching ist Heldenarbeit.“ Heldenarbeit ist immer wahrnehmbar, sichtbar. Die zwei Leuten, die da sitzen und reden – das ist nicht Heldenarbeit, das ist „Hausfrauenarbeit“. Hausfrauenarbeit wird erst sichtbar, wenn sie nicht gemacht wird. Ein für mich amüsantes Bild der Coaches, wenn ich mir meine Bilder ihrer Kongresse und Tagungen vor Augen führe, wo diese Helden durch ihre Arbeit und durch ihre KlientInnen hingeraten sind.

Die von Loos beschriebene Entwicklung und die daraus abgeleitete Sichtweise bestätigt mich in meiner theoretischen Grundannahme, dass die supervisorischen Kompetenzen die Grundlage für Coaching sind und dass ohne sie kaum ein gutes Coaching möglich ist. Supervision ist in dem Sinn Basisarbeit, Basisarbeit an den Beziehungen Person zur Arbeit und Organisation, zur Aufgabe und auch zur BeraterIn. Sie ist lösungsorientiert, spricht zielorientiert, ohne aber den allgemeinen Reflexionsprozess aus dem Auge zu verlieren. Eine sich so verstehende Basisarbeit kann zunächst selten mit schnellen Erfolgen prahlen. In diesem Sinn und nur in diesem ist mit „Hausfrauenarbeit“ zu vergleichen.

Die Coaches sind dort angelangt, wo nach Loos die SupervisorInnen immer schon waren: „Es geht bloß darum, betrachtend zu werden!“

Wolfgang Loos ist von der ÖVS Bundeslandgruppe Wien zu einem Vortrag am 9. März 2007 (19.00 Uhr) in Wien eingeladen.

SuCo

UNIVERSITÄTSLEHRGANG SUPERVISION UND COACHING

**Neu an der Universität Wien:
Upgrade-Programm MSc Supervision und Coaching
für Supervisorinnen und Supervisoren
mit ÖVS-anerkannter Supervisionsausbildung**

Beginn: September 2007

Informationen: ☎ 01/4277-18251 ✉ suco@univie.ac.at

www.univie.ac.at/lammgasse

ANZEIGE

ÖVS-News 1/07.

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: 10.07.2007.

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.