

In diesem Heft:

INGRID WALTHER Die ÖVS präsentiert ihr Supervisionsverständnis erfolgreich	1
MANDANA KERSCHBAUMER Reminiszenzen zur Fachtagung der Lehrenden in transkulturellem Kontext und noblem Ambiente	2
INGRID WALTHER Aktuelles zum Thema Berufsrecht	5
ÖVS-Wissenschaftspreis	5
MARGOT SCHERL Tallinn war eine Reise wert!	6
Association of National Organisation for Supervision in Europe	7
PETRA FURTMÜLLER Aktivitäten aus dem Bundeslandteam Wien	8
Der ÖVS-Vorstand stellt sich vor	9
ERIKA MIKULA In memoriam Mag. Wolfgang Jansche	10
NORA BALKE Strukturierte Supervisionsmethode nach Larsen/Haans	11
aufgeblättert	12
veranstaltet	13
INGRID WALTHER Gemeinsame Themen – unterschiedliches „Handling“ Treffen der GeschäftsführerInnen in Bern	14
Bundesländerkonferenz Jahresenergiebilanz 2007	15

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

Die ÖVS präsentiert ihr Supervisionsverständnis erfolgreich

Gastkommentare, Interviews, Presseaussendungen, Pressekonferenzen, Inserate und Leserbrief! Auch in diesem Jahr hat die ÖVS wieder auf vielfältige Weise auf sich – und auf Supervision und Coaching – aufmerksam gemacht. Von den Aktivitäten des ersten Halbjahres haben wir schon auf der Generalversammlung berichtet (siehe Protokoll der GV). Besondere Themenschwerpunkte im Sommer und im Herbst waren und sind „Schule“, „Burn-out“ und „Coaching“.
Ingrid Walther

Mit der Pressekonferenz zum Thema „Schule“ wurde – pünktlich zu Schulbeginn – thematisch ein neuer Weg beschritten. Nicht die „Vermittlung“ von Supervision stand im Mittelpunkt der Veranstaltung im Café Schottenstift in Wien, sondern die Forderungen von ÖVS-SupervisorInnen an das – als reformbedürftig diagnostizierte – System Schule. Als Professionelle mit „Insider-Sicht“ präsentierten Dr. Wolfgang Knopf, Mag. Erika Luser und Mag. Peter Frenzel von der ÖVS sowie Ao Univ.Prof. Dr. Wilfried Datler, Studienprogrammleiter des Instituts Bildungswissenschaft an der Universität Wien einen „Schummelzettel für die Bildungsministerin“ (ganz „klassisch“ auf die

14. ordentliche Generalversammlung der ÖVS

26.04.08 ab ca. 14.00 Uhr
und
27.04.08 bis ca. 15.00 Uhr

Ort: Bildungshaus St. Hippolyt, Eybnerstraße 5,
3100 St. Pölten.

Zimmerreservierungen im Bildungshaus bitte mit dem Hinweis „ÖVS-GV“ unter 02742/35 21 04.

Anmeldung zur Teilnahme an der GV nehmen wir ab sofort gerne unter office@oevs.or.at oder auch telefonisch (01/533 08 22-1) entgegen!

Rückseite eines Holzlineals geklebt), der in der Folge mit einem Begleitschreiben auch an Frau Bundesministerin Claudia Schmied gesandt wurde. Reaktionen kamen nicht nur in Form eines Schreibens vom Bildungsministerium, sondern auch in Form von Presse- (Kurier, Die Presse.com, Zukunftsbranchen u.a.) und Radioberichten (Ö1 und Antenne Wien).

Bereits im August wurde im Rahmen einer Presseaussendung das medial augenblicklich sehr präsente Thema „Burn-Out“ in einen Zusammenhang mit der speziellen Problemlage von Klein- und Mittelbetrieben gestellt. Sowohl „Burn-Out“ als auch das Feld der „Klein- und Mittelbetriebe“ sind Schwerpunkte, mit denen sich die ÖVS auch in Zukunft beschäftigen wird. Schließlich präsentierte das Karriere-Format des Kuriers zum zweiten Mal in diesem Jahr die ÖVS im Rahmen eines großen Interviews – diesmal mit Wolfgang Knopf zum Thema Coaching.

Wenn von PR-Arbeit die Rede ist, so denkt man in erster Linie an die Präsenz in den Druck- und Printmedien, in Rundfunk und TV und die kann sich durchaus sehen lassen! Gezielte Presseaussendungen, Interviews und Rundfunkbeiträge haben auch im letzten halben Jahr dazu beigetragen, dass immer mehr Menschen von Supervision erfahren und Supervision und Coaching mit der ÖVS in Zusammenhang bringen. Den Werbewert der ÖVS-Aktivitäten im bisherigen Jahr beziffert die PR-Agentur „Comm:unications“ mit Euro 82.127,- wobei unter anderem Auflagenzahl und Reichweite des jeweiligen Mediums eingerechnet werden.

Wenn sich AuftraggeberInnen und Organisationen vermehrt dafür entscheiden, ausschließlich mit ÖVS-anerkannten SupervisorInnen und Coaches zu arbeiten, so ist das ein sichtbares Zeichen dafür, dass diese Arbeit greift und die ÖVS als qualitätssichernde Organisation breite Anerkennung findet. Als kleines, aber für diesen Trend durchaus typisches Beispiel sei hier die Niederösterreichische Landarbeiterkammer genannt, die seit Sommer diesen Jahres im Rahmen ihres Weiterbildungsprogrammes ihren mehr 20.000 Mitgliedern Supervision mit ÖVS-SupervisorInnen anbietet.

Insgesamt verzeichnet die Geschäftsstelle einen zunehmenden Anstieg der Nachfrage nach ÖVS-anerkannten SupervisorInnen und Coaches durch Einzelpersonen sowie durch VertreterInnen von Organisationen. Dies schlägt sich in Emails, in Anrufen, aber auch in den Zugriffen auf die Homepage nieder, die seit ihrer Einrichtung im Jahr 2002 beständige – teilweise dramatische – Steigerungsraten aufweisen. Der sichtbare Erfolg dieser Öffentlichkeitsarbeit speist sich aber aus einer Vielzahl von Quellen. Neben der PR-Arbeit von Vorstand und Geschäftsstelle sind es vor allem auch die Bundesländergruppen, die konsequent an der Verbreitung von Supervision und Coaching beteiligt sind. Durch ihre Veranstaltungen, durch Schaltung von Inseraten und Initiieren von Medienberichten sowie durch gezielte

Kontaktaufnahme mit auftraggebenden Organisationen leisten sie maßgebliche Beiträge. Schließlich trägt jede Supervisorin und jeder Supervisor der ÖVS mit ihrer/seiner eigenen PR in Form von Foldern und Websites und nicht zuletzt mit ihrer/seinen konkreten professionellen Arbeit zum gemeinsamen Erfolg der ÖVS bei. Zur Unterstützung dieser PR-Aktivitäten von Mitgliedern und Bundesländergruppen wird es bald auch ein neues Tool in Form eines attraktiven Imagefolders geben.

Alle in diesem Beitrag erwähnten Berichte und Interviews können natürlich auch auf der Homepage der ÖVS nachgelesen und angehört werden.

Reminiszenzen zur Fachtagung der Lehrenden in transkulturellem Kontext und noblem Ambiente

Am 19. und 20. Oktober 2007 traf eine internationale Gesellschaft von Supervisions-Lehrenden im Europahaus in Wien zusammen. Trägerinstitutionen dieser Fachtagung der ExpertInnen für Lehre, Ausbildung und Lehrsupervision waren die Österreichische Vereinigung für Supervision und das Institut für Bildungswissenschaften der Universität Wien. Mandana Kerschbaumer berichtet.

Die Fachtagung stand unter dem Arbeitstitel „Supervision lernen: neue Entwicklungen“. Ausgangspunkte und Zugänge zum zentralen Kernthema, Befunde gesellschaftlichen Wandels, sein Einfluss und seine Herausforderungen für die Gestaltung von Supervisionsausbildungen und Fragen zur beruflichen Identität, zeigten sich höchst vielschichtig und vielperspektivisch in den Sprechtexten, Diskussionsforen und Kommentaren im Plenum. Der Wandel verdeutlicht sich in diversen Veränderungen der Arbeit, in Beschäftigungsverhältnissen, im Kulturverständnis und in den Ausbildungscurricula.

Die Fachtagung wurde von Ingrid Walther, Geschäftsführerin des ÖVS, festlich und mit ausdrücklichem Dank an das Organisationskomitee eröffnet. Sie brachte ihre Freude und die Bedeutsamkeit der Tatsache zum Ausdruck, dass diese Konferenz, obgleich in deutscher Sprache abgehalten, in „grenzübergreifender“ Anregung mit 70 TeilnehmerInnen, die 40 Ausbildungen vertreten, stattfand. In diesem Zusammenhang sprach im Anschluss Kornelia Steinhardt, Mitglied des Organisationskomitees, die Wichtigkeit der Tagung an, die über alle konzeptuellen Unterschiede in verschiedenen Ausbildungskontexten hinweg, „diverse“ Erfahrungen bezüglich der Gestaltung und

Begleitung von Lernprozessen in Supervisionsausbildungen diskursiv beleuchtet. In solchen Erörterungen zeigt sich nämlich, dass Supervision eine elaborierte Möglichkeit darstellt, Beratungskompetenzen zu entwickeln, so Steinhardt. Kurz gesagt, Grenzdehnungen „innen“ wie „außen“:

Die beiden ersten Vorträge von Kornelia Rappe-Giesecke, „Lernen und Verlernen in Supervisionsausbildungen“, und von Heidi Möller, „Kompetenzentwicklung von SupervisorInnen in Ausbildung“, boten eine erste „Einflugschneise“ in das Thema der Fachtagung, um diese elegante und ausdrucksstarke Metapher von Angela Gotthardt-Lorenz an dieser Stelle zu verwenden. Kornelia Rappe-Giesecke, Professorin der Fachhochschule Hannover, beschäftigt die Kernfrage, was wir in Beratungsausbildungen und unter welchen Bedingungen lernen und verlernen und welche curricularen Designs bestimmte Lernsettings konstruieren, die sich als (mehr oder weniger) impulsgebend für abwechslungsreiche Lernprozesse erweisen. Allgemeines profundes Wissen und Reflexion sind die Basis für gute Beratung, so Rappe-Giesecke. Die von der Vortragenden eingeführte „Basistriade“ zu Lehren und Lernen in der Weiterbildung skizziert Prozesse der Wissensaneignung, Selbstreflexion und der praktischen Umsetzung. In diesem „Ackerland“, so erlaube ich es mir einzuschätzen, von Lernverläufen differenzierter Wissensaneignung und der In-Beziehung-Setzung von Neuem zu Vorhandenem (Rappe-Giesecke), eröffnen sich Einmündungen in eine These und ein Postulat von Rappe-Giesecke. Ihre These: „Sie gestalten Beratung so, wie Sie Beratung gelernt haben“ und ihr Postulat: „Sucht Vielfalt statt Homogenität in Beratungsausbildungen, um die Diversität der zu Beratenden, der BeraterInnen und des Umfelds zu spiegeln.“ Dies, damit wir nicht vergessen zu lernen und zu verlernen, was allerdings in Wandlungsprozessen völlig schmerzfrei zu bewältigen nicht ist, denn unter Bedingungen des Wandels, so Rappe-Giesecke, können professionelles Wissen, Identitätsvorstellungen und Werte in Frage gestellt, ja sogar „zerstört“ werden. Rappe-Giesecke beschließt ihre Ausführungen mit der Grundsatzfrage: „Wie können wir Lernprozesse gestalten, dass AusbildungsteilnehmerInnen weiter lernen können, nachdem sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben?“

Im Anschlussvortrag differenzierte Heidi Möller in ihren Darlegungen zu „Bildungscontrolling in der Supervisionsausbildung“ die Wissenssysteme „Expertenwissen“ und „Wissenschaftssystem“. Sie entgegnete in diesem Zusammenhang Rappe-Gieseckes Identisch-Setzung von Beratung und Forschung und möchte die beiden erwähnten Wissenssysteme als unterschiedlich verstanden wissen. Beratungswissen, so Möller, verfolgt andere Ziele, bedient sich anderer Fragestellungen und einer anderen Sprache als das Wissenschaftssystem. Dabei zeigen sich zwei Dynamiken: Beide Wissenssysteme generieren ihr Wissen auf unterschiedliche Weise, und inwiefern bestimmtes Wissen aufgenommen oder verworfen würde hat

mit der beruflichen Identität zu tun (BeraterIn, WissenschaftlerIn). Möller leitete mit diesen Zugangsüberlegungen zur Fragestellung „wie messen wir Lernerfolg?“ und zur Effektivitätsmessung von Weiterbildungsmaßnahmen über. Das Bildungscontrolling benötigt, wenn es eine allumfassende Herangehensweise sucht, einen interdisziplinären Zugang. Um Transfererfolge in seiner Komplexität zu erfassen, müssen pädagogisch-psychologisches Wissen mit ökonomischen Denken verknüpfend gedacht werden, so Möller, d.h. professionelle BeraterInnen müssen über betriebswirtschaftliches und Management-Grundwissen verfügen. An Beispielen verschiedener Untersuchungen, u.a. der Universität Innsbruck, diskutierte Möller ihre Ausgangsfrage und schloss ihren Vortrag mit der Anmerkung: „Wir müssen Demut haben vor der Komplexität des Themas.“

In der anschließenden kontrovers geführten Debatte wurden Grundsatzfragen gestellt, wie beispielsweise „Über welche Kompetenzen sollen AusbildungsabsolventInnen verfügen und ist das, was wir lehren und wie wir es lehren, zu deren Erwerb geeignet?“ „Welche Kompetenzen sollen SupervisorInnen besitzen, um den größten Kundennutzen zu erzeugen?“ „Wer wird, im Spannungsfeld von Wissenschaft und Praxis, auf den Prüfstand gestellt?“

In den Reihen der Zuhörenden waren vielfältige Reaktionen wahrzunehmen: lächelnde, stirnrunzelnde, nachdenkende Gesichter, aufgeregtes Hinhören, Nicken und Flüchtliges, widerstrebende Verborgenheit, laut vertretene und zurückgehaltene leidenschaftliche Standpunkte, heimliche und geräuschvolle Ovationen. Respekt! Metaphern wurden ausgeworfen als



Weiterbildungskademie Österreich

steht für Qualitätssicherung und Professionalisierung in der Erwachsenenbildung:

- ▶ setzt Standards in der Erwachsenenbildung
- ▶ anerkennt und zertifiziert Kompetenzen
- ▶ bescheinigt Professionalität von Erwachsenenbildner/innen
- ▶ vergibt zwei Abschlüsse: Zertifikat und Diplom

Weitere Informationen: www.wba.or.at

Sprachnetz in dieser Gesellschaft der LehrarchitektInnen. Phantastisches Atmosphärenmaterial also, in ihrer Mitte, denn „wenn zwei Menschen immer einer Meinung sind, ist einer überflüssig“ (Albert Einstein).

Drei Impulsreferate am Folgetag von Angela Gotthardt-Lorenz, Kornelia Steinhardt und Susanne Ehmer behandelten Themen zu „neuen Herausforderungen“ für Supervision als Profession und für Supervisionsausbildungen, und zwar vor dem Hintergrund gesellschaftlichem und bildungspolitischem Wandel.

Eine von Beratung überschwemmte Gesellschaft stellte Angela Gotthardt-Lorenz zeitdiagnostisch und kritisch in den Brennpunkt ihres Referats. Akzente setzte sie durch die Darstellung aktueller zentraler gesellschafts- und bildungspolitischer Professionsdiskurse, die sie in vier herausfordernden Thesen zur Diskussion stellte. Sie stellte Fragen zum gesellschaftlichen Stellenwert und zum Einfluss von Beratung, unter Heranziehung bildungstheoretischer, gesellschaftspolitischer und soziologischer Überlegungen. Supervision auf dem Weg zur Profession kann nicht gesellschaftsunabhängig funktionieren, so Gotthardt-Lorenz, ihr gesellschaftlicher Standort ist immer kritisch zu beleuchten. Obwohl, so Gotthardt-Lorenz, Supervision zu einer der ausgearbeiteten Beratungsformen gezählt werden kann, ist die gesellschaftsfunktionale, oft wenig entschlüsselte Funktion von Supervision zu wenig reflektiert. Der Bedarf nach wissenschaftlichen und interdisziplinären Kooperationen ist für Gotthardt-Lorenz ein hoher. Sie favorisierte deshalb Ausbildungsmodelle, die beratungswissenschaftliche Grundlagen als Ausgangsbasis anbieten.

Im Zentrum des Referats von Kornelia Steinhardt standen Prozesse der Akademisierung und Modularisierung im Rahmen des „Bologna“-Regelwerks für Supervisionsausbildungen. Sie fragte nach der Bedeutung und den Folgen dieser neuen Lehrgangsformen für die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildungen. Der neue Einfluss von Messung und Bewertung des Arbeitsaufwandes zielt auf Definitionen und Aneignung ausgewählter Schlüsselkompetenzen für die jeweilige Profession und den Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang erörterte Steinhardt ihre These vom „Zusammenprall zwei unterschiedlicher Lernkulturen“, die der Fachhochschulen und die des klassischen universitären Kontextes. Die Implementierung von Supervisionsausbildungen in Fachhochschulen sei wesentlich einfacher, da das curriculare Konzept vor allem praxis- und anwendungsorientiert ist. Im klassisch universitären Rahmen hingegen sind Aneignungsbedingungen von Wissen sehr individuell gestaltet.

Susanne Ehmer referierte zum Thema „Kulturen und Interkulturalität in der Supervisionsausbildung“. Unter Heranziehung verschiedener Definitionen von „Kultur“, wie beispielweise „Kultur ist das, was unvergleichbare Lebensweisen vergleich-

bar macht (...) ein Differenzwissen, ein Wissen um Unterschiede (...) was wir nicht zur Disposition zu stellen bereit sind“ (Bäcker, D.), zielt Ehmer auf die Frage des Verstehens und der Verständigung in Supervisionsausbildungen. „Verstehen“ könnte bedeuten, Veränderungen in die Wege zu leiten, ohne die persönliche Individualität und Identität vollständig in Frage stellen zu müssen. Diese Herausforderungen bedeuten allerdings, das Gewohnte zu durchbrechen, aufzulösen, evt. auch abzulehnen (nach Baumann, Z.). Ehmer rundete ihr Referat mit dem Befund ab, dass es die Funktion von Supervision ist, die Kultur als solche zu benennen und zu hinterfragen.

Die Inhalte der Impulsreferate wurden am Nachmittag drei parallel durchgeführten Arbeitsgruppen zur Diskussion gestellt. Die Arbeitsgruppen wurden von den ReferentInnen und Mitgliedern des Organisationskomitees moderiert. Ich erlaube mir an dieser Stelle, ausgewählte Diskussionspunkte und Kommentare aus den Arbeitsgruppen hervorzuheben, die, von meinem Standpunkt aus, den Kern der Diskussionen widerspiegeln. Aus der AG Beratungswissenschaft: „Am I good enough?“ „Was ist Beratungswissenschaft und ist es wichtig, dass Supervision und Beratungswissenschaft kooperieren?“ Aus der AG Akademisierung der Supervisionsausbildungen: „Was bedeutet der Begriff „Beratung“ allgemein und in unterschiedlichen Ausbildungskonzeptionen?“ „Sind wissenschaftlich denkende BeraterInnen wünschenswert?“ „Supervisionsverbände sollten sich an Forschungsstrategien beteiligen!“ In der AG Kultur und Interkulturalität wurde ein Sokratesprojekt in transkulturellem Verbund von Ausbildungsstätten in Budapest, Salzburg, Kassel und Prag vorgestellt. Diskutiert wurde das Thema „Lernen und Verlernen“ im interkulturellen Kontext und der Leitgedanke, dass interkulturelle Kompetenz, sich auf etwas „anderes“ einzulassen bedeutet. Jörg Fellermann, Geschäftsführer der DGsv und Wolfgang Knopf, Präsident von ANSE und ÖVS, schlossen den Kongress mit dankenden, impulsgebenden und kritischen Statements. Sie wiesen darauf hin, dass die Gestaltung eines nötigen Fachdiskurses für einen Berufsverband nicht einfach ist (Fellermann). Sie schlugen vor, wissenschaftliche Supervisionsarbeiten auszuzeichnen und in diesem Zusammenhang gewinnbringende Kooperationen mit Universitäten zu nutzen (Knopf).

Professionalisierungsprozesse unter Wandlungsdruck entfesseln Fragen zu Identität, Kultur und Legitimation. Sie brechen hervor als bedrohliches aber auch nobles Grundmuster. Transkulturell gesehen wurde an dieser Fachtagung von allen gemeinsam ein großer komplexer und nicht an allen Stellen gleichförmiger Teppich geknüpft. Ein dichter Text auf dichtem Boden. Am 22. Oktober um ca. 15 Uhr verließ die Gesellschaft der Lehrenden die Schlossgemächer, und die „Sissi“ schien zufrieden nachzulächeln, oder war es Mona Lisa? Die Profession Supervision zeigte sich erneut im Gewande einer profunden Redefigur, ausgereift, nomadisch und leidenschaftlich un-fassbar.

Aktuelles zum Thema Berufsrecht

Ingrid Walther

Mit schöner – wenn auch nicht allzu häufiger – Regelmäßigkeit beschäftigen die ÖVS Fälle, in denen SupervisorInnen in Ausübung ihrer Tätigkeit Probleme mit der Wirtschaftskammer oder Gewerbebehörden bekommen. Betraf es im Vorjahr einen Kollegen aus Tirol, den die ÖVS mit Hilfe einer Intervention des Wirtschaftsministeriums gegenüber der Bezirksbehörde unterstützen konnte, so war es in diesem Sommer ein Kollege aus Graz, der Probleme mit der Wirtschaftskammer Steiermark und in der Folge mit einem sogenannten „Schutzverband gegen unlauteren Wettbewerb“ bekam. Das von diesem Verband angedrohte Verwaltungsverfahren konnte unter anderem durch ein Telefonat von Wolfgang Knopf mit der zuständigen Richterin abgewendet werden. Auslöser für diese Angelegenheit waren Homepagetexte des Kollegen, die laut Wirtschaftskammer auf eine unrechtmäßige Ausübung des Gewerbes der

Lebens- und SozialberaterInnen schließen ließen. Dabei ging es nur partiell um Supervision; unter anderem wurde der Vorwurf erhoben, dass der Kollege auf seiner Website „systemisch lösungsorientierte Beratung sowie Team- und Organisationsentwicklung“ angeboten hätte. In den Kontakten mit Kammer und Behörden zeigte sich dabei einmal mehr die Unkenntnis der involvierten Kammerangestellten und BeamtInnen bezüglich der berufsrechtlichen Lage von Supervision und anderen berufsbezogenen Beratungsformen in Österreich.

Auch anlässlich dieses Falles ersucht die ÖVS alle Mitglieder erneut, sich in ähnlich gelagerten Fällen umgehend an die Geschäftsstelle der ÖVS zu wenden und keinesfalls voreilig den „Wünschen“ der anklagenden Instanzen entgegen zu kommen. Durch ein solches Entgegenkommen können Exempel statuiert werden, die der berufsrechtlichen Situation von Supervision mehr schaden als nützen. Sollte trotzdem ein Verfahren vor Gericht unausweichlich sein, kann der oder die ÖVS-Supervisorin mit der vollen Unterstützung der Vereinigung rechnen.

ÖVS-Wissenschaftspreis

Mit der erstmaligen Ausschreibung eines Preises zur Förderung der breiten wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Supervision/Coaching legt die ÖVS ein klares Bekenntnis zu qualitätsvoller Beratung ab. Der Preis soll Impulse setzen zur kritischen Diskussion der Voraussetzungen, Rahmenbedingungen, Arbeitsweisen und Wirkungen von Supervision und Coaching, aber auch

zur Weiterentwicklung der theoretischen Grundlagen beitragen. Nicht zuletzt soll dieses Wissen den Mitgliedern zugänglich gemacht werden, um den Transfer in die Praxis möglich zu machen. Die ÖVS sieht und versteht sich hier als Schnittstelle.

Die folgende Ausschreibung ist eine Kurzfassung. Die ausführlichen Ausschreibungsunterlagen werden bei Interesse gerne zugesandt bzw. gemailt.

Ausschreibung ÖVS-Wissenschaftspreis

Die Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖVS) verleiht für herausragende Arbeiten, die sich mit den Themen Supervision und Coaching inhaltlich und wissenschaftlich fundiert auseinandersetzen, den ÖVS-Wissenschaftspreis.

Ziel des ÖVS-Wissenschaftspreises ist die Förderung der breiten wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Supervision/Coaching. Eingeladen zur Einreichung sind Arbeiten, die sich vertieft mit supervisions- und coachingrelevanten Fragestellungen auseinandersetzen.

**Der 1. Preis beträgt Euro 2000,-
Der 2. Preis beträgt Euro 1000,-**

Eingeladen zur Einreichung sind insbesondere auch Studenten und Studentinnen die sich im Zuge ihres Studiums

(z.B. Masterthese, Diplomarbeit, Dissertation) und Teilnehmer und Teilnehmerinnen von Ausbildungsgängen, die sich in ihren Abschlussarbeiten mit der Thematik auseinandersetzen. Die Einreichung der Arbeiten ist an die Österreichische Vereinigung für Supervision, Heinrichsgasse 4/2/8 1010 Wien zu richten. Die Frist zur Einreichung läuft bis Ende Mai 2008.

Die Vergabe des Preises erfolgt durch eine vom Vorstand der ÖVS bestellte, ehrenamtlich tätige Jury. Die genauen Ausschreibungsunterlagen können bei der Österreichischen Vereinigung für Supervision, Heinrichsgasse 4/2/8, 1010 Wien (office@oevs.or.at) angefordert werden.

Ingrid Walther, Geschäftsführerin
Wolfgang Knopf, Vorsitzender

Tallinn war eine Reise wert!

Margot Scherl, ehemalige Vorsitzende der ÖVS, ist zur 2. Sommeruniversität der ANSE nach Estland gereist und hat spannende Erfahrung und auch die Information mitgebracht, dass wir alle, die nicht dort waren, wahrscheinlich etwas versäumt haben. Ein Bericht über die Sommeruniversität vom 14.8. bis 18.8.2007.

Das Thema „Internationale und interkulturelle Erfahrungen in der Supervision“ wurde nicht nur in den Vorträgen und Workshops behandelt, sondern wir praktizierten und erlebten interkulturelle Erfahrungen während der gesamten Sommeruniversität: 60 SupervisorInnen aus acht unterschiedlichen europäischen Ländern nahmen an der 2. Sommeruniversität in Tallinn teil.

Das angekündigte Programm schien zunächst etwas dürrtig und es gab nicht nur von österreichischer Seite Bedenken, wegen dieses „Inhalts“ so weit zu reisen. Aber nach den vier Tagen waren alle zufrieden. Die bereits in Ungarn gewählte Struktur hatte sich auch hier bewährt: neben Vorträgen mit Diskussion und unterschiedliche Workshops gab es auch ein soziales und kulturelles Programm. Dieser „lockere“ Rahmen bot Raum Interkulturalität zu leben, zu erfahren und gemeinsam auf verschiedenen Ebenen zu lernen. Besonders anregend die Vorträge: Sijtze de Roos aus den Niederlanden sprach über „Supervision zwischen Globalisierung und Multikulturalismus“. Er verortete die Supervision als eine westliche Intervention, die mit der Methode des Erzählens die SupervisorInnen darin unterstützt ihre Professionalität zu verbessern. Er erinnerte, dass Supervision ihrer Natur nach Erzählung und dass jede Erzählung persönlich und individuell ist. In den persönlichen/individuellen Erzählungen kommt die kulturelle, ethnische, schicht- und geschlechtsspezifische Gebundenheit zum Ausdruck, auf die wir als SupervisorInnen eingehen und antworten. Supervision kann ein Instrument der Kulturverständigung sein, wenn wir uns bewusst sind, dass wir nicht neutral und bereit sind, uns mit dem Fremden in uns auseinander zusetzen.

So fragte er uns, ob wir uns vorstellen könnten, in einem anderen Land Supervision anzubieten und forderte uns zur Überlegung auf, warum oder warum nicht wir es tun würden. Im anschließenden Workshop wurde der Versuch einer „globalen Supervision“ unternommen: drei Personen aus drei unterschiedlichen Ländern bearbeiteten die Fallvignette einer Kollegin.

Dr. Kazuma Matobe von der Universität Witten/Herdecke stellte die Methode des „Diversity Dialog Process“ als eine Möglichkeit einer interkulturellen Gesprächsform vor. Interkulturalität wird dabei zum gemeinsame Dritten, das im Zusammentreffen mit anderen Kulturen und dem wechselseitigem Verstehen entsteht. Für die Entwicklung einer dritten Kultur sind menschliche, symbolische und kommunikative Interaktionen erforderlich, die

auf Verhandlung und Dialog basieren. Ziel des interkulturellen Dialogprozesses ist es, den dialogischen Kode durch eine stressfreie, verlangsamte Kommunikation zu etablieren. Im Workshop von Dr. Kazuma Matobe bekamen wir eine Kostprobe des verlangsamten Dialoges und mit welchen einfachen Interventionen ein Gruppengespräch verlangsamt werden kann.

Meedi Neeme aus Estland schließlich stellte Supervision als eine Möglichkeit vor, die im Rahmen der LehrerInnenausbildung (Rocca al Mar) eingesetzt wird. Supervision wird als Methode benutzt, um Werte und Haltungen zu reflektieren und zu diskutieren. Diese Ausbildung, aber auch die Schule, wird als Zentrum für intellektuelle und geistige Werte verstanden. Der Vortrag überraschte mit einer klaren Verantwortungsübernahme von LehrerInnen für SchülerInnen und für deren innere Entwicklung. Vor allem in Österreich sind wir daran gewöhnt, darüber zu diskutieren, wofür LehrerInnen und die Schule nicht verantwortlich sind. „Spirituelle Erziehung beinhaltet, dass die Erzieher spirituelle Kompetenzen haben: im systematischen Denken, in Kreativität, im Engagement mit existenziellen Fragen, in der Aufmerksamkeit und der Fähigkeit zu lieben.“ Der Vortrag von Kristel Kaljund der Universität Tallinn über den multikulturellen Menschen war für Esten, Letten und Litauer besonders wichtig, da sie am Rande untersuchte, wie die jüngste politische Entwicklung sich auf die estnische Gesellschaft auswirkt. Dieser Vortrag war als Einführungsvortrag vorgesehen und fand leider erst am letzten Tag statt. Die Einführung übernahm Achim Fritzsche aus der BRD, der seit fast 10 Jahren allein die Supervisionsausbildung in Tallinn durchführt.

Die KollegInnen aus Estland haben die Tagung gut strukturiert und sich erfolgreich (!) um unser Wohlbefinden bemüht. Sie waren erfreut und erstaunt, wie viele unterschiedliche Supervisionszugänge mit ihnen gekommen sind. In einigen Rückmeldungen wurde der Wunsch nach viel mehr Programm und viel mehr austauschen ausgedrückt. Ihr Engagement gepaart mit dem estnische Humor hat die Teilnahme an der Sommeruniversität in Tallinn zu einer Bereicherung werden lassen.

Deutlich wurde die wichtige Rolle der ÖVS in der ANSE: Wolfgang Knopf ist ANSE-Präsident, Josefine Young-Buchner (ÖVS) hat gemeinsam mit Guido Baumann (BSO) Workshops zu den von Österreich (Sigfried Tatschl) initiierten interkulturellen Interventionsgruppen geleitet. Diese stellen eine wichtige Basis innerhalb der ANSE dar und werden von den SupervisorInnen eigeninitiativ und selbstverantwortlich durchgeführt. Ungelöst ist noch, wie das in den Gruppen kreierte Wissen den einzelnen Mitgliedsländern zu Gute kommt.

Die Stimmung auf dieser 2. Sommeruniversität war sehr gut, ein Ruf nach einer 3. wurde laut. Sie könnte der Ort sein, an dem SupervisorInnen ihre Kompetenzen zu Interkulturalität und Diversität überprüfen, erweitern, erleben und leben können.

Association of National Organisation for Supervision in Europe



Am 9. und 10. Oktober 2007 feierte die ANSE ihr 10 Jähriges Bestehen in Wien. Durch ihr Erscheinen zu dieser Feier bekundeten zahlreiche Gäste aus ganz Europa ihr Interesse an fachlichem und kulturellem Austausch in Sachen Supervision.

Welcome and Opening Founding ANSE: ANSE-Office und Hofburgkapelle



Empfang der Ehrengäste im ANSE – Office. In der Mitte der Festredner Toss Mukwa, rechts neben ihm mit weißem Schal Werner Zbinden, Festredner bei der ANSE-Gründung



Der ANSE-Präsident, Wolfgang Knopf, begrüßt die Ehrengäste (links oben). Der ANSE-Gründungsvorstand mit „personal flashbacks“. Links der Moderator Siegi Tatschl, daneben Gyögy Savari (H), Angela Gotthardt-Lorenz (A), Louis van Kessel (NL), Ueli-Bartley Brönnimann (CH) und Wolfgang Weigand (D).

10 Years ANSE-Presentations: Aula im Universitätscampus



Multikulturelles Publikum und beste Stimmung in der Aula (oben)
Ein fesselnder Vortrag von Toss Mukwa (Kongo) zum Thema „Intercultural Experience in Consulting“ (links)



Die norwegische Delegation präsentiert sich mit A-Capella-Gesang



Eine beeindruckende Performance von Ellen Raab und Ophelia Young (Tochter von ÖVS-Vorstandsmitglied Josefine Young-Buchner) als Beitrag der ÖVS

Aktivitäten aus dem Bundeslandteam Wien

Das Profil der ÖVS gestalten in einem großen Ausmaß die Aktivitäten der Teams in den Bundesländern. Ihre Initiativen sind ein wichtiger Bestandteil der Qualitätsentwicklung und Ausdruck einer lebendigen Organisation. In der letzten ÖVS-NEWS-Ausgabe dieses Jahres berichtet Petra Furtmüller über die Arbeit in Wien.

Das ÖVS-Team Wien besteht nun aus 7 Personen: Hermann Lenzenweger (Sprecher), Petra Furtmüller (Sprecherstellvertreterin), Monika Meirer, Monika Niermann, Rikki Polreich (Kassierin), Stefan Schacht und Elisabeth Sechser. In diesem Jahr verließ Surur Abdul-Hussain das Wiener Team und Elisabeth Sechser wurde neu aufgenommen. Rückblickend haben wir ein sehr arbeitsreiches Jahr hinter uns. In unseren regelmäßigen Treffen erarbeiteten wir eine neue Geschäftsordnung und planten die Themenreihe „Supervision 2007/08“. Unsere Veranstaltungen haben sich nun sehr gut etabliert und werden von zahlreichen WienerInnen und erfreulicherweise auch von einigen KollegInnen aus den Bundesländern begeistert angenommen.

Im September startete Frau Dipl. Sup. Ilse Orth in unserer Vortragsreihe „Supervision 2007/08“ mit dem spannenden Thema „Supervisorische Intermedialität – Strukturen ko-kreativer Praxis“. An diesem Abend gelang es Frau Dipl. Sup. Ilse Orth anhand praktischer, ko-kreativer Experimente Themenschwerpunkte wie zum Beispiel Arbeitspanorama, Konfliktfeld, Ressourcenfeld für uns erfahrbar zu machen. Es war ein sehr lebendiger, praxisorientierter, bereichernder und vor allem auch kreativer Abend. Als nächste Gastreferentin hören wir am 26.11.2007 Frau Dr. Brigitte Schigl mit dem Thema „Science sells? (Wie) kann Supervision beforscht werden?“. Am 20.2.2008 haben wir Herrn Dr. Harald Pühl mit dem Thema „Interventionen auf dem Wege zur Konstituierung eines Beratungssystems!“ und am 19.6.2008 Herrn Dr. René Reichel mit dem Vortrag „Beratung für freiberufliche EinzelkämpferInnen“ eingeladen. Am 15.1.2008 wird Frau Elisabeth Sechser zum Thema „Blut ist dicker als Wasser – Beratung in Familienunternehmen“ einladen und am 8.4.2008 diskutieren wir über das Thema „Antidiskriminierungsarbeit in der Supervision“ mit Frau Dr. Ildikó Naetar-Bakcsi. Auch unsere Intervisionen werden von den KollegInnen regelmäßig besucht. Zurzeit arbeiten in Wien drei Gruppen. Im kommenden Jahr wollen wir uns weiterhin um die Anliegen unserer Wiener-KollegInnen kümmern, besonders aber auch um die der AbsolventInnen der Ausbildungslehrgänge. Weiters planen wir für das nächste Jahr die Wahl des ÖVS-Teams Wien, wie auch eine eventuelle räumliche Veränderung unserer Veranstaltungen. Natürlich wird es auch wieder Gelegenheit zum fachlichen Austausch in den von uns organisierten Veranstaltungen geben. Über inhaltliche Themenanregungen und Mitarbeit freuen wir uns sehr.

Der ÖVS-Vorstand stellt sich vor

Last, but not least: Madeleine Castka (Kassierin), Klaus Rückert (KAT-Delegierter) und Irmela Schön (BLK-Vorsitzende) komplettieren die mit Heft 1 dieses Jahres begonnene Präsentationsrunde der ÖVS-Vorstandsmitglieder.



Klaus Rückert

Psychotherapeut/Psychoanalyse, Supervisor, Coach, Mediator, Bildungsmanager

Geb. 1947 in der Steiermark, verheiratet, 3 Kinder, 4 Enkelkinder. Studium der Psychologie und Philosophie in Wien, Salzburg und London, Ausbildung zum Psychoanalytiker, div. Weiterbildungen. 10 Jahre Randgruppenarbeit in

Nachfolge der Spartacus-Bewegung, 18 Jahre Direktor des Instituts für Sozialpädagogik der Stadt Wien, Leiter zahlreicher Kongresse und Ausbildungen im Bereich Psychotherapie und Beratung, seit 30 Jahren Praxis in Beratung und Psychotherapie sowie im Bildungsbereich tätig, aktuell Leiter der ARGE Bildungsmanagement Wien mit 13 Masterprogrammen. Ich bin politisch ein Alt-68er und ein Oldie in der ÖVS, somit auch einer Ihrer Mitbegründer und Leiter einer der ersten Ausbildungen in Supervision. Im ÖVS-Vorstand sitze ich als Delegierter der KAT (Konferenz der Ausbildungsträger der ÖVS). Was mich motiviert ist, interessierten Menschen Bildungs- und Wissenszugänge zu eröffnen, damit sie als professionelle BeraterInnen unserer Zivilgesellschaft verantwortlich mitgestalten.



Madeleine Castka

Coach und Supervisorin Psychagogin

„Wenn es nur eine einzige Wahrheit gäbe, könnte man nicht hundert Bilder über dasselbe Thema malen“
Pablo Picasso

1962 in Wien geboren, *in Partnerschaft lebend*, begann ich nach meinem Studium 1986 als Hauptschullehrerin an der Kinderpsycho-

somatischen Abteilung in einem Wiener Spital zu arbeiten. Dort war es selbstverständlich, als multiprofessionelles Team gemeinsam Supervision in Anspruch zu nehmen. Dadurch entdeckte ich diesen Beruf für mich. 1993 beendete ich die SupervisorInnenausbildung. Wir AbsolventInnen des Lehrganges

gründeten zunächst „FES-Forum zur Etablierung von Supervision“ deren Vorsitz ich übernahm. Nach Gründung der ÖVS lösten wir den Verein auf. Nachdem ich zwei Perioden als Vorsitzende der Aufnahmekommission delegiertes Vorstandsmitglied war, bin ich nun in der 2ten. Periode gewähltes Vorstandsmitglied als stellvertretende Kassierin.

Freiberuflich gestalte und begleite ich

- Supervisions- und Coachingprozesse von Einzelpersonen und Teams/Gruppen im Profitbereich ebenso wie im Socialprofitbereich
- Klausurdesigns und Klausurtagung zu Themen wie Teamentwicklung
- Fortbildungen und Seminare zu Themen wie Teamentwicklung, Kommunikation, Krisenintervention
- Curricula in der PädagogInnenfortbildung

Mein Anliegen ist es, Supervision und Coaching als selbstverständliches Element des Berufsalltages zu etablieren und weiterzuentwickeln sowie darauf zu achten, dass die Qualität unseres Berufes sichergestellt ist.



Irmela Schön

Systemische Supervisorin, Coach und Trainerin; Lehrsupervisorin

Geboren 1949 in Giessen/Deutschland, ab 1951 in München/Umgebung lebend. Seit 1981 in Innsbruck, verheiratet, 2 Söhne. Nach dem Abitur 1968 verschiedene Studienrichtungen ausprobiert, u.a. Erziehungswissenschaften, Abschluss als Grund – Hauptschullehrerin, 8 Jahre Lehrerin in Bayern, Engagement in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Stellv. Landesvorsitzende). 1981 Übersiedlung nach Innsbruck, Studium an der Leopold Franzens Universität: Geschichte und Spanisch (ohne Abschluss). 1983/85 Geburt meiner Söhne, ab 1987 erst Mitarbeiterin, dann Sozial-Pädagogische Leiterin eines Frauenprojekts (mit bis zu 70 Angestellten); in der Zeit vielfältige Weiterbildungen, ab 1996 Supervisionsausbildung. Freiberuflich in eigener Praxis als Supervisorin und Coach seit 2000 tätig; Seminare v.a. im Bereich „systemisches Arbeiten mit Kindern u. Jugendlichen“ in unterschiedlichen Institutionen und Lehrgängen. Seit 2003 ÖVS Tirol Sprecherin, seit 2005 BLK Vorsitzende und somit Mitglied des Vorstandes. An dem Beruf der Supervisorin begeistert mich immer wieder die Möglichkeit so vielen Menschen zu begegnen und sie in ihren unterschiedlichen, beruflichen Situationen professionell begleiten zu können. Mein Engagement im Berufsverband gilt der Verbreitung und Etablierung der ÖVS als Marke, die für Qualität in der beruflichen Beratung steht.

In memoriam Mag. Wolfgang Jansche

30. August 1950 – 14. Oktober 2007
Mitglied der Konferenz der Ausbildungseinrichtungen in der ÖVS

Am 14. Oktober 2007 ist völlig unerwartet und viel zu früh Wolfgang Jansche von uns gegangen.

Wolfgang unterrichtete als Lehrer für Mathematik und Geographie an Gymnasien in Tirol und Kärnten, war Mitarbeiter im Landesschulrat für Kärnten und setzte seine berufliche Laufbahn in der Erwachsenenbildung als Leiter des Pädagogischen Institutes des Bundes in Kärnten fort. Mitten im Aufbau des Institutes Sekundarstufe der Pädagogischen Hochschule Kärnten ist seine Arbeit nun zum Stillstand gekommen.

Wolfgang war als Experte für Fort- und Weiterbildung in pädagogischen Feldern anerkannt, war als solcher in zahlreichen Gremien im Ministerium wie auch im universitären Bereich vertreten. Stagnation war ihm fremd und irritierte ihn. Seine Visionen suchte er immer wieder mit Gesprächen aus dem Kollegenkreis zu stützen, mit seinen „kritischen Freunden“ schätzte er den fachlichen Austausch. Teamwork und Kooperation waren ihm eine Selbstverständlichkeit. Er verstand es seine Begeisterung bei anderen zu entfachen bzw. deren Enthusiasmus zu teilen, war bereit für seine und deren Ideen ungewöhnliche Wege zu gehen.

Wolfgang hatte als Leiter des ehemaligen Pädagogischen Institutes d.B.i.K. Supervision und Coaching für das pädagogische Arbeitsfeld in hohem Maße durch entsprechende Angebote wie Gruppensupervision, Supervision für Teams, Einzelsupervision, Coaching sowie Akademiellehrgänge gefördert. In der Studienkommission setzte er sich dafür ein, Supervision und Coaching als integrierende Bestandteile ins Curriculum von Ausbildungslehrgängen aufzunehmen. Wolfgang sagte einmal über sich, dass er sich selbst als lebenslang Lernender



verstehe. Als Organisationsentwickler und Unternehmensberater brachte er sein Knowhow in unterschiedlichen Betrieben und Institutionen ein. Als Supervisor und Coach band er sich nicht nur in der Arbeit der Regionalgruppe Kärnten ein, sondern war auch in der KAT vertreten, wo er in der Arbeitsgruppe „Organisationsentwicklung“ mitwirkte und als „Pate“ eine Ausbildung mitbetreute. Ihm war die Diskussion um Qualitätsentwicklung und -sicherung der Supervision ein hohes Anliegen. Sein Engagement für Supervision zeigte sich auch in der Mitwirkung der Organisation des Symposiums „Supervision und Coaching: Innovativ forschen und beraten“. Seine Forschungsarbeit, die er bei Professor Peter Heintel angefangen hatte, wird unbeeendet bleiben.

Wolfgang ging von sich aus auf Menschen zu, begegnete ihnen mit viel Respekt und Interesse für deren Anliegen und Sorgen. Er konnte wunderbar zuhören, war bereit, bei Problemen nach guten Lösungen zu suchen, sich auf Kompromisse einzulassen. Mit seiner Sensibilität vermochte er andere zu verstehen und zu berühren. Sein herzliches Lachen wird unvergessen sein. Wolfgang ist nun nicht mehr. Er wird uns fehlen. Unser Mitgefühl gilt seiner Familie. Mir bleibt die Erinnerung an viele Erlebnisse und unzählige Gespräche, vor allem über neue Ideen, die wir umsetzen wollten. Mir bleibt die Freude an dem über zehn Jahre gemeinsamen Wirken, für das ich dankbar bin, auch wenn dieser Weg nun zu früh geendet hat.

Wolfgang Jansche hat Spuren gelegt, die wir nie vergessen werden. Wir werden in unserer Erinnerung an ihn als einen außergewöhnlichen Menschen denken.

Erika Mikula

Strukturierte Supervisionsmethode nach Lansen/Haans

Wie bereits in den letzten ÖVS-News angekündigt, findet im Juli nächsten Jahres in Österreich ein fünf-tägiger Fortbildungslehrgang zur strukturierten Supervisionsmethode für ausgebildete SupervisorInnen nach Lansen/Haans statt. Nora Balke, eine der Leiterinnen des Kurses und Mitarbeiterin im renommierten Behandlungszentrum für Folteropfer in Berlin gibt einen Einblick in diese spezifische Methode interkultureller Supervision.

Im Berliner Behandlungszentrum für Folteropfer (bzfo) wird seit nunmehr vier Jahren eine von der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) anerkannte Ergänzungsausbildung zum Supervisor angeboten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf interkultureller Supervision und Supervision von Mitarbeitern im psychiatrischen Feld. Anlass zur Etablierung dieses Kurses war die verstärkte Nachfrage an Unterstützung durch speziell ausgebildete Supervisoren. Als Dozenten konnten unter anderem Johan Lansen und Ton Haans gewonnen werden. Diese niederländischen Experten und Trainer sind international in den beiden Schwerpunktbereichen tätig. Durch ihre langjährige Supervisionserfahrung wurde deutlich, dass ähnliche Dynamiken bei Supervisanden durch die Konfrontation mit Fremdheit, interkulturell oder durch „ver-rückt sein“ auftreten. Um ein nicht beschädigendes Vorgehen in der Supervision sicherzustellen und einen ausreichend angstfreien Rahmen zu schaffen, bedarf es einer besonderen strukturierten Vorgehensweise seitens des Supervisors. Diese findet sich in der strukturierten Supervisionsmethode nach Lansen/Haans.

Neben der Ergänzungsausbildung (30 Ausbildungstage innerhalb 1,5 Jahre) in Berlin werden mittlerweile Kurse in Krisengebieten durchgeführt. *Im Rahmen des Fortbildungslehrganges nächsten Sommer in Linz werden für ausgebildete SupervisorInnen Theorie als auch praktische Übungen zur strukturierten Fallsupervisionsmethode vermittelt.*

Zur Methode

In der Ergänzungsausbildung in Berlin werden die Basiskonzepte der Supervision nach Elisabeth Holloway vermittelt. Dabei wird insbesondere auf bestimmte Aufgaben und Funktionen des Supervisors geachtet (Holloway, 1995). Aufbauend auf diesem Modell entwickelten Johan Lansen und Ton Haans 1995 die strukturierte Fallsupervisionsmethode. Dabei arbeiten die Supervisoren mit Identifikationsrunden, in denen Team- und Gruppenmitglieder sich mit relevanten Aspekten des präsentierten Falles identifizieren. Dies gibt einen klaren Rahmen vor und bindet alle Teilnehmer gleichermaßen in den Supervisions-

prozess mit ein. In der gemeinsamen Reflexion werden neue Perspektiven auf die professionelle Situation des Supervisanden ermöglicht. Der Supervisor arbeitet mit den Problemlösungspotentialen jedes einzelnen Teammitglieds. Dessen Wissen und Fähigkeiten werden neben Projektionen durch die Identifikationsrunden zum Ausdruck gebracht. Unterschiedliche kulturelle Hintergründe oder extreme Zustände des Patienten sind Aspekte des Andersseins, die für Supervisanden potentiell bedrohlich sein können. Durch die klare Struktur des Supervisionsprozesses über Identifikationen kann diese Bedrohlichkeit reduziert werden und die Probleme können leichter angesprochen werden.

Interkulturelle Supervision

Der Traum von einer friedlichen Integration unterschiedlicher Kulturen in einer Gesellschaft, der in den neunziger Jahren propagiert wurde, hat sich als Illusion erwiesen.

In jeder Gesellschaft, in der Menschen unterschiedlicher Kulturen innerhalb einer Landesgrenze zusammenleben, gibt es soziale Gegensätze, Spannungen und unterschiedliche Machtverhältnisse. Wenn diese vor dem Hintergrund der universellen Menschenrechte und dem Grundgedanken der Demokratie aufgegriffen und reflektiert werden, sprechen wir von Interkulturalismus. Von interkultureller Supervision sprechen wir, sobald Menschen verschiedener kultureller Hintergründe an Supervision beteiligt sind.

Das bzfo erhält häufig Anfragen aus anderen Ländern, meist Krisengebieten, die Unterstützung/Ausbildung durch nicht dem eigenen Kulturkreis angehörenden Supervisoren wünschen. Der Supervisor befindet sich in seiner Arbeit vor Ort in einem Austausch mit Supervisionsteilnehmern einer ihm unvertrauten Kultur. Er wird konfrontiert mit Machtfragen, moralischen und kulturellen Werten. Obwohl argumentiert werden kann, dass Supervision westlich orientiert ist, bedeutet dies nicht, dass individuelle Autonomie der Gedanken und kritische Reflexion nur in einer westlichen Umgebung gelingen. Durch respektvolles Nachfragen der Sitten und Gebräuche eröffnet sich sowohl dem Supervisor als auch den Supervisanden oftmals erst der Raum, bekannte Werte oder Traditionen in Frage zu stellen. Sensible Machtverhältnisse, beispielsweise bezüglich Kastendenken oder Genderfragen können erkannt und benannt werden. Durch die Erlaubnis, eigene Wertvorstellungen in Frage zu stellen und die anderer Menschen kennen zu lernen, wird eine Vielzahl von Veränderungen für alle Beteiligten möglich.

Je heterogener die Gruppe ist, desto komplexer wird der Supervisionsprozess. Durch jede Person, selbst durch nicht anwesende Patienten, wird die jeweilige kulturelle Identität eingebracht. Interkulturelle Kompetenz ist aber auch nötig, wenn Supervisoren in ihrem Heimatland mit Supervisanden aus verschiedenen Kulturen arbeiten.

Nach Ton Haans ist die Grundlage der interkulturellen Supervision aufrichtiges Interesse: „Ein echtes Interesse an Menschen, nicht nur an ihrem psychologischen Make-up, sondern auch daran wie sie mit den alltäglichen Widersprüchen umgehen, und neue professionelle Möglichkeiten in ihr eigenes kulturelles System integrieren – das sind notwendige Bedingungen für einen erfolgreichen Supervisionsprozess... Der Supervisor muss die Expertenmacht des Supervisanden, seine eigene Kultur betreffend, einbinden. Dennoch sollte er die Werte dieser nicht unhinterfragt akzeptieren... Es liegt in der Verantwortung des Supervisors, Themen rund um die kulturellen Unterschiede anzusprechen. Dabei muss er sein Interesse und Unsicherheit transparent machen. Er ist aufgefordert, eine offene Atmosphäre zu schaffen, in der Neugierde und respektvoller Austausch einen Platz haben.“

Das Modell der strukturierten Supervisionsmethode nach Lansen/Haans ermöglicht es, Machtfragen als solche zu erkennen und benennen zu können. Kulturelle Unterschiede können akzeptiert, als befruchtend erlebt und in die Arbeit integriert werden.

Aus Gründen der Einfachheit wird in dem vorliegenden Artikel nur die männliche Form verwendet. Dies schließt die weibliche Form ein.

Literatur:

- Holloway, Elizabeth L.: Clinical supervision. A systems approach. Hrsg. Sage, 1995
- Lansen, J. & Haans, T. (2004): Clinical Supervision for Trauma Therapists. In: Wilson, J. & Drozdek, B. (Hrsg.). Broken Spirits. The treatment of traumatized asylum seekers, refugees, war and torture victims. New York: Brunner Routledge.

Links:

- Behandlungszentrum für Folteropfer Berlin: www.bzfo.de
- Deutsche Gesellschaft für Supervision: www.dgsv.de
- Österreichische Vereinigung für Supervision: www.oevs.or.at
- Ton Haans: www.xs4all.nl/~haanst/Engels/index.htm

Anmeldung zur Weiterbildung: „Strukturierte Supervisionsmethode nach Lansen/Haans“

Vom 20. bis 25. Juli 2008 findet mit Unterstützung der ÖVS im Bildungszentrum St. Magdalena in Linz/Österreich ein Fortbildungslehrgang in „strukturierte Supervisionsmethode“ statt. Er richtet sich an ausgebildete Supervisor/innen, die ihr Wissen im interkulturellen Bereich und im psychiatrischen Feld vertiefen wollen.

**Anmeldungen an Nora Balke: n.balke@bzfo.de
 Detaillierte Informationen unter www.bzfo.de**

aufgeblättert

Theatrale Interventionen. Von der mittelalterlichen Konfliktregelung bis zur zeitgenössischen Aufstellungs- und Theaterarbeit in Organisationen, Andreas Heindl, Carl-Auer Verlag 2007, 256 Seiten, Preis ca. € 25,-



Andreas Heindl nimmt die Modeströmung, mit klassischen sowie modisch „neu“-erfundenen Theaterelementen die Beratungsszene zu beleben, unter eine klug-kritische Inhaltslupe. Das erfolgt unter anderem durch das Aufzeigen historischer Entwicklungen wie Theater an sich und seine Interventionsmöglichkeiten im posi-

tiven wie (macht-) missbräuchlichen Sinne im Laufe der Zeit eingesetzt und genutzt werden: Vom Mittelalter (Ritual und Herrschaft) weiter über die Reformation zur Aufklärung (Jesuitentheater) bis zur Globalisierung (... moderne Industriegesellschaft). Er verbindet jeweils die (gesellschafts-) politischen Anforderungen mit der entsprechend nutzbaren Rolle der Gaukler, Narren und Theaterschaffenden. Weiters zeigt er über all diese Epochen auf, dass damals wie heute die Möglichkeiten theatraler Interventionen von Vergnügen bereiten über Bildung vermitteln, Widerstand leisten bis zu Macht ausüben reichen können. Ein Zuckerl für Theater- und Peter Brook- KennerInnen: die Passage zum Thema Raum. Ein empfehlenswertes Buch für am Theater und theatralen Interventionen geschichtlich wie systemisch Interessierte.

Vera Albert

**Potenziale der Organisationsaufstellung
 Torsten Groth, Gerhard Stey (Hrsg.), Carl-Auer Systeme Verlag 2007, 256 Seiten, Preis ca. € 30,-**



In diesem Sammelband wird das Verfahren der Organisationsaufstellung kritisch betrachtet und auf mögliche Potenziale hin befragt. Dabei kommen keine Aufsteller und Aufstellerinnen selbst zu Wort, sondern Personen, die sich zwar intensiv mit der Methode beschäftigt haben, ihr Selbstverständnis aber nicht aus der Aufstellung beziehen. Dieser Ansatz wurde in der Hoffnung gewählt, dadurch eine Außensicht auf die Organisationsaufstellung zu ermöglichen. Dies gelingt nur teilweise. Die Beiträge sind zwar geschickt und mit einem breiten Ansatz ausgewählt, die kritische Auseinandersetzung mit dem Verfahren hält sich aber in (natürlich von den Autoren intendierten) Grenzen, da alle Beiträge grundsätzlich positiv argumentieren. Die Autoren und Autorinnen des Buches sind namhafte Persönlichkeiten in ihren Bereichen, beispielsweise Dirk Baecker für die Systemtheorie,

Rudolf Wimmer für die Organisationsberatung oder Bruno Hiltenbrand für die qualitative Sozialforschung. Das Themenspektrum der Beiträge deckt ein breites Feld ab und reicht von Fragen nach den Wirkmechanismen der Aufstellungsarbeit, dem Versuch der Verknüpfung von Managementansätzen wie dem St. Galler Ansatz mit Organisationsaufstellungen bis hin zu einem philosophischen Erklärungsansatz und dem Bemühen Schritte aufzuzeigen, welche die Aufstellerszene im Bemühen um weitere Professionalisierung gehen sollte. In den Beiträgen wird auch klar, dass die Annahme vertieftes Aufstellungswissen alleine sei ausreichend um im Organisationskontext fundiert arbeiten zu können, zu Vereinfachungs- und Abschottungstendenzen führt. Vielmehr braucht es weitere Expertise und ergänzendes Know-how in Bezug auf Funktionsweisen von Teams, Management und Organisationen und eine Beraterische Grundhaltung, um in der konkreten Arbeit im Organisationszusammenhang „am Ende nicht doch nur familiäre Strukturen wiederzuentdecken oder personenzentrierte Einzeltherapie zu betreiben“ wie Rudi Wimmer und Annette Gebauer in ihrem Beitrag schreiben.

Fazit: Ein spannendes und breit angelegtes Werk zur Organisationsaufstellung, das sicherlich den einen oder anderen Impuls zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema bietet.

Gerhard Liska

**Veränderungen umsetzen und gestalten
Reflexionen, Methoden, Beispiele
Helga Hofmann, Ingrid Walther, Irmgard Schrems
Facultas Verlag 2007, 243 Seiten, Preis ca. € 24,50**



In Zeiten wie diesen (Bertolt Brecht) ist dieses Buch eine absolute Bereicherung. Klug, übersichtlich, mit inhaltlichen Hinweisen in persönlich ansprechendem Stil pro Kapitel ist bereits der „Wegweiser durch das Buch“ geschrieben. Das Durcharbeiten des Buches wird zwar empfohlen, die einzelnen Kapitel wie auch die einzelnen Tools (themenfocussierte Übungsanleitungen unterschiedlicher methodischer Ansätze) für unterschiedlichste Beratungs- und Reflexions-situationen sind in sich abgeschlossen, wodurch ein punktuell Beschäftigen mit einem Veränderungsaspekt bzw. -schritt möglich ist. Das Layout macht es leicht das Buch einfach (auch) als Arbeitsbuch zu verwenden – es werden verschiedene Methoden und Übungen zum jeweiligen Kapitelthema sorgfältig ausgeführt. Interessant für mich als Supervisorin, Beraterin und Fachcoach, wie auch als Eine, die in Zeiten der permanenten und hurtigen Veränderungen immer wieder sachliche, fachlich-fundierte sowie achtsam formulierte und ausgeführte Unterstützung für persönliche wie berufliche Überlegungen und Entscheidungen zum Thema Veränderung schätzt.

Vera Albert

veranstaltet

Selbständigkeit und Praxisgründung

Schwerpunktveranstaltung der ÖVS zur Unterstützung von SupervisorInnen und BerufsanfängerInnen!

**Freitag, 29. Februar 2007
09.00 bis 16.00 Uhr
Bildungshaus Betriebsseminar
Kapuzinerstr. 49, 4020 Linz**

Sie wollen eine eigene Praxis für Supervision & Coaching gründen oder arbeiten bereits nebenberuflich oder hauptberuflich als SupervisorIn?

Folgende inhaltlichen Schwerpunkte sind sicher interessant für Sie:

- Berufsrechtliche & praktische Aspekte der freiberuflichen Arbeit als SupervisorIn
- Was muss ich beachten, wenn ich als FreiberuflerIn zusätzlich noch angestellt bin?
- Wie organisiere ich meine Buchhaltung?
- Sozialversicherungspflicht – was muss ich beachten?
- Dokumentation – Aufbewahrungspflicht – Verschwiegenheit – Haftung

Teilnahmegebühr: € 20,- (inklusive Unterlagen)

Referent: Günther Fisslthaler
Der Referent war 15 Jahre Patientenanwalt und ist nun Supervisor in freier Praxis in Salzburg
Infos unter www.fisslthaler.com

Anmeldung: Nur für ÖVS-Mitglieder – bis spätestens 15. Jänner 2008 per Fax oder E-Mail in der Geschäftsstelle der ÖVS:

**office@oevs.or.at
Fax: 01/533 08 22-4.**

Da die Teilnehmerzahl mit 15 Personen beschränkt ist, erfolgt die Reihung nach Eingang der Anmeldung. Die Teilnahmegebühr ist nach Bestätigung der Anmeldung auf das Konto der ÖVS (Konto-Nr. 2760460, BLZ 32000) mit dem Vermerk „Seminar“ einzuzahlen.

Gemeinsame Themen – unterschiedliches „Handling“ Treffen der GeschäftsführerInnen in Bern

Seit mehreren Jahren treffen sich die GeschäftsführerInnen der Supervisionsverbände BSO (Schweiz), DGSv (Deutschland) und ÖVS zum Erfahrungsaustausch. Die Kollegin aus den Niederlanden (LVSB) ist vor zwei Jahren dazu gestoßen und hat die spannenden Gespräche um eine weitere Facette bereichert. Ein Bericht vom diesjährigen GeschäftsführerInnen-treffen in Bern von Ingrid Walther.

Erfahrungen bündeln, Ideen entdecken, Anregungen holen, Synergien nutzen: der Blick über die Zäune der Nachbarn ist für mich jedes Jahr von neuem wichtig und bereichernd. Da wird über das informiert, was der benachbarte Berufsverband im vergangenen Jahr geplant und durchgeführt hat, welche Probleme dabei aufgetreten und welche Erfolge zu feiern sind. Da werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Verbandspolitik, in den Strukturen der Vereine und Geschäftsstellen, aber auch im gesellschaftlichen und berufspolitischen Hintergrund sichtbar – und da profitiert man von den Erfahrungen der Anderen mindestens im zweifachen Sinne: die gelungenen Projekte und Entwicklungen bieten viel Anregung für die eigene Vereinsarbeit, die nicht so gelungenen tragen dazu bei, eigene Vorhaben noch einmal zu überdenken und vielleicht etwas anders anzugehen.

Zum diesjährigen Treffen im August in Bern hat die neue Geschäftsführerin der BSO Susanne Fasel geladen. Von ihrem Vorgänger Peter Utz konnten wir uns im Rahmen eines gemeinsamen Abendessens noch gebührend verabschieden. Von den vielen interessanten Themen des diesjährigen Treffens möchte ich drei herausgreifen, die unter dem Motto *Gemeinsame Themen-unterschiedliches „Handling“* zusammengefasst werden könne:

Coaching

Schon lange beschäftigt das Thema „Coaching“ alle vier Verbände. In den ÖVS-News 1/06 haben wir darüber berichtet. Während es nun in der Schweiz die Möglichkeit (und Notwendigkeit) zur Qualifizierung als eigener BSO-Coach gibt, betrachten ÖVS und DGSv Coaching als spezielle Form der Supervision. In Deutschland, das im Gegensatz zu Österreich eine große Zahl von Coaching-Organisationen beheimatet, trifft sich die DGSv einmal jährlich zum Coaching Round Table. In Österreich werden vergleichbare Kontakte ebenfalls, jedoch weniger formal gepflegt. Die Holländer betrachten die großen Coachingorganisationen als gleichberechtigte Schwesterorganisationen des Supervisionsverbandes. Auf Initiative des holländischen LVSB wurde soeben eine Profit-Organisation ins Leben gerufen, die in einer speziellen Konstruktion unterschiedliche Beratungs- und darunter auch Coachingverbände vereint. Auf die weitere Entwicklung darf man gespannt sein.



Jörg Fellermann (DGSv), Susanne Fasel (BSO),
Sascha Rulkiens (LVSB) und Ingrid Walther (ÖVS)

Qualitätsmanagement

Das Thema des internen Qualitätsmanagement steht in allen vier Verbänden seit geraumer Zeit auf der Tagesordnung. Hier zeigt sich auch besonders die Unterschiedlichkeit und Vielfalt der Zugänge. Die ÖVS hat mit ihrer Qualitätsrichtlinie ein umfassendes Prozedere zur Sicherung der Qualität auf der Ebene der anerkannten Ausbildungen geschaffen. Ein spezielles Qualitätsverfahren auf Mitgliederebene ist – wie von Wolfgang Knopf auf der letzten Generalversammlung erneut bestätigt – derzeit nicht angedacht. Anders in Deutschland und der Schweiz. In beiden Verbänden wurden Verfahren zur Überprüfung und Sicherung der Qualität der Mitglieder mit ihrer supervisorischen Tätigkeit eingeführt – mit einem Unterschied: während sich die Mitglieder in der DGSv diesem Verfahren freiwillig unterziehen können, ist ein solches für BSO-SupervisorInnen verpflichtend vorgeschrieben. Erste Erfahrungen zeigen entsprechende Unterschiede in der Akzeptanz durch die Mitglieder. Eine genaue Beschreibung der unterschiedlichen Systeme würde den Rahmen dieses Berichtes sprengen und wäre auch verfrüht, da genaue Evaluationen noch ausstehen.

Ehrenamtlichkeit

Während in der ÖVS und der DGSv ehrenamtliche Tätigkeit lediglich in Form von Spesenersatz honoriert wird, gibt es in der BSO Sitzungsgelder für alle in Gremien und Kommissionen tätigen Personen. Im holländischen Verband wiederum erhalten Vorstandsmitglieder und Mitglieder der Qualitätskommission eine jährliche Unterstützungszahlung. Gleichzeitig sind die einzelnen Geschäftsstellen in unterschiedlicher Weise mit bezahlten MitarbeiterInnen ausgestattet. ÖVS und BSO haben jeweils zwei MitarbeiterInnen, im LVSB sind es fünf und in der DGSv, die etwa mehr als die dreifache Mitgliederzahl als Österreich hat, sind acht Personen angestellt.

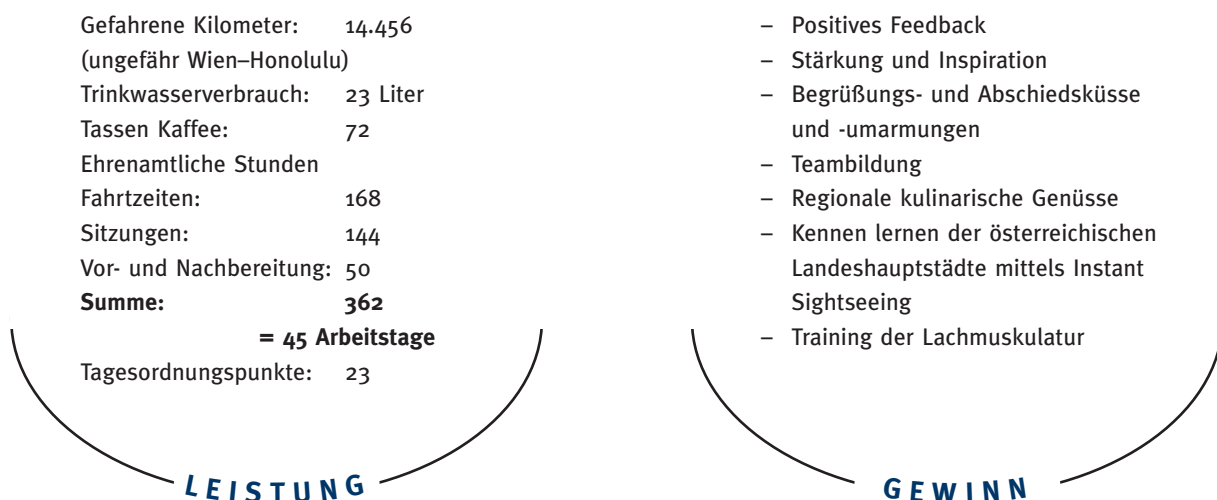
Wir in der ÖVS können mit den Ergebnissen, die wir durch den großen Einsatz unserer Ehrenamtlichen und der vergleichsweise „schmalen“ Geschäftsstelle erzielen durchaus zufrieden sein. Unsere strukturelle Entwicklung ist genauso wie die unse-

rer Nachbarverbände geprägt von den jeweils besonderen kulturellen Rahmen und den jeweils unterschiedlichen Bedingungen auf unseren nationalen Beratungsmärkten. Die Frage der bezahlten oder unbezahlten Ehrenamtlichkeit sowie des Ausbaus der Geschäftsstelle ist immer wieder Thema und wird uns sicher noch weiter beschäftigen. Da ist es äußerst nützlich die Erfahrungen der Nachbarn gemeinsam mit ihnen zu reflektieren und sie dann in den eigenen Verein einbringen zu können.

Die GeschäftsführerInnen der vier Berufsverbände haben das nächste Treffen im Juni in Bregenz geplant – im Vorfeld der Tagung „Organisieren Sie sich!“, in der es um unterschiedliche Organisationsformen von und für SupervisorInnen und um Netzwerke gehen wird (Vorankündigung als Beilage). Das Netzwerk der GeschäftsführerInnen funktioniert jedenfalls schon recht gut und von der gemeinsamen Tagung werden vermutlich nicht nur die teilnehmenden SupervisorInnen, sondern auch die Kooperationen zwischen den Berufsverbänden profitieren.

BLK Jahresenergiebilanz 2007

Zweimal jährlich trifft sich die Bundesländerkonferenz zu ihrer Klausur. Auf der letzten BLK-Klausur am 28. und 29. September in Innsbruck haben die TeilnehmerInnen gemeinsam die folgende BLK Jahresenergiebilanz erstellt.



Wir haben aber nicht nur diese Bilanz aufzuweisen, sondern auch inhaltlich gearbeitet, Beschlüsse gefasst, Entwicklungen in der ÖVS angeregt, realisierbare Strukturen geschaffen, unsere Aktivitäten vernetzt, die Zusammenarbeit zwischen den Gremien bestärkt und Visionen gesponnen. UND wir freuen uns auf die nächste BLK-Sitzung in Salzburg im April 2008!



**Reinhold Rabenstein & Dr. Eva Scala
AGB-Linz, Seminarbüro, Lehrgangsleitung**

A-4040 Linz, J.W. Kleinstr. 36,
0732-750 540, 0664-58 60 914, F: 24 50 58
r.rabenstein@agb-seminare.at



5.-7. Dez. 07

Kreativ beraten, Reinhold Rabenstein
Leiten-Entwickeln-Managen. Systemisches Management.
Seminare und Diplom-/Universitäts-Lehrgang

9.-11. Jänner 08

Projekt-Management, Dr. Eva Scala, Reinhold Rabenstein

28. Feb.-1. März 08

Team-Entwicklung, Dr. Eva Scala, Judith Kirchmayr-Kreczi MSc

26.-28. März 08

Qualitätsmanagement - Controlling, Dr. Manfred Lasinger

9.-11. April 08

Leistungs-Modelle, Reinhold Rabenstein, Judith Kirchmayr-Kreczi MSc

14.-16. Mai 08

Konflikt-Management, Reinhold Rabenstein, Robert Graf

18.-20. Juni 08

Organisationsdynamik und Strategie-Entwicklung
Dr. Eva Scala, Reinhold Rabenstein

Ort: Bildungshaus St. Hippolyt, St. Pölten (Mitveranstalter), **Einzel-Seminarbeitrag: 510 €**

Info und Anmeldung: R. Rabenstein, AGB-Linz, r.rabenstein@agb-seminare.at, 0732-750 540

Förderungen: förderungswürdig durchs OÖ und NÖ Bildungskonto.

Weitere Förderungen: www.kursfoerderung.at

www.agb-seminare.at

ANZEIGE

POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE 
MBA, MSc & M.A. **Staatlich anerkannt**
Start März/April 2008

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
Upgrade - **MASTER** für Personen mit Ausbildung. 1 Sem.

5 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

**Akkreditiert bis Dez. 2010
Nützen Sie diese Chance!**

Lehrgänge in Wien • Innsbruck • Graz • Linz • Klagenfurt • Meran/Südtirol • Deutschland
 Arge Bildungsmanagement Wien • Tel.: +43-1/263 23 12-0, Fax: -20 • office@bildungsmanagement.at • www.bildungsmanagement.at

ANZEIGE

ÖVS-News 3/07

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 Jentsch & Co GmbH.
 Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 15.2.2008.

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.