

In diesem Heft:

Präsentation des Imagefolders der ÖVS	1
övs news sucht Redakteurinnen und Redakteure	2
ANGELA GOTTHARDT-LORENZ Lehrsupervision, ihre Selbst-Verständlichkeiten und Anforderungen	2
WOLFGANG ZEYRINGER, FRANZ X. WENDLER ÖVS-Steiermark Diskussionsabend Zufriedene Mitarbeiter, E-Voting	4
MARESA BOSCH ÖVS-Vorarlberg	5
HELGA PRÄHAUSER-BARTL ÖVS-Oberösterreich Die ÖVS-OÖ präsentiert sich am bestNET.kongress	6
IRMELA SCHÖN ÖVS-Tirol Fortbildungs-Seminar für LehrsupervisorInnen	7
Ausschreibung ÖVS-Wissenschaftspreis	7
feedback	8
Information zur Gruppenhaftpflichtversicherung	8
KORNELIA STEINHARDT, ERIKA LUSER Neues aus der KAT	9
JOSEFINE YOUNG-BUCHNER ANSE	10
aufgeblättert	11
ÖVS-Veranstaltungen	12
BEILAGE Einladung zur 14. ordentlichen Generalversammlung Tagesordnung Anträge	

www.oevs.or.at

Präsentation des Imagefolders der ÖVS

In Kürze wird das Geheimnis gelüftet. Ein Imagefolder, der allen Mitgliedern zur Verfügung stehen wird, wird derzeit produziert.

Seit gut 1^{1/2} Jahren wird auf Wunsch zahlreicher Mitglieder und im Auftrag des Vorstands an der Gestaltung eines Image-Folders für die ÖVS gearbeitet. Mit ihm informiert die **Österreichische Vereinigung für Supervision** Kundinnen und Kunden über den Einsatz von Supervision und Coaching als Beratungsmethode im beruflichen Kontext. ÖVS-SupervisorInnen soll damit ein kompaktes Druck-Medium an die Hand gegeben werden, das sie bei der Akquisition unterstützt.

Nach Vorarbeiten der PR-Agentur comm:unications, Frau Margot Scherl, des gesamten Vorstands der ÖVS und der Geschäftsführung, gestaltete die Werbe-Agentur „dasuno“ das nun vorliegende Endprodukt. „dasuno“ hat als 'Agentur für Premiummarken' einen ganz eigenen, unverwechselbaren Stil entwickelt, mit dem sie sich in der Branche und auch international durch vielfache Auszeichnungen einen Namen gemacht haben. So ist beispielsweise die jüngste Palmers-Werbelinie ein Produkt der Agentur. Die leichten und fröhlichen Entwürfe zeichnen sich gleichzeitig durch eine trendige, stylische Eleganz aus, die hervorragend zur Marke ÖVS passt. Im Rahmen der Generalversammlung der ÖVS am 26./27. April 2008 in St. Pölten wird der neue Imagefolder nun offiziell präsentiert.

14. ordentliche Generalversammlung der ÖVS

26.04.08 ab 15.00 Uhr bis
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 02742/352-104.

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!

övs news sucht Redakteurinnen und Redakteure

Mit zunehmender Bedeutung der Österreichischen Vereinigung für Supervision ist es auch an der Zeit, dass ihr Informations- und Kommunikationsmedium, die ÖVS-News ihre Ressourcen erweitern.

Anfangs noch zu zweit, ab 2005 zu dritt, besteht die Redaktion heute aus Ingrid Walther, Brigitte Kuba und Michael Peukert und produziert bis zu 4 Ausgaben des Blattes pro Jahr. Die Veröffentlichung von Fachartikeln, Informationen über Veranstaltungen zum Thema Supervision/Coaching, Berichte aus den Gremien und den Regionen, Ergebnisse der Arbeitsgruppen und Erfahrungen aus dem Berufsalltag, um nur Einiges zu nennen, machen die gemeinsame Arbeit, die der Verband im Interesse seiner Mitglieder leistet, österreich- und europaweit sichtbar. Um das Spektrum ihrer Inhalte und Sichtweisen zu erweitern, sucht die Redaktion der ÖVS-News interessierte Mitglieder der ÖVS, die an der Gestaltung und Weiterentwicklung der Zeitschrift mitarbeiten möchten.



Aufgabe zukünftiger News RedakteurInnen wird es sein, verbindlich Verantwortung für das Abfassen von Artikeln auf der Grundlage von Interview und Recherche sowie für die Mitgestaltung der Blattlinie zu übernehmen. Themen und Inhalte sollen in Zukunft verstärkt aus den Erfahrungen und Interessen aller Bundesländer entstehen. Da ein Großteil der redaktionellen Arbeit über elektronische Medien abgewickelt werden kann und uns nun auch CMS zur Verfügung steht, sollte es leicht gelingen, die Kreativität aus Ganz-Österreich mit den Vorteilen funktionierender, bestehender Produktionsbedingungen zu verbinden. Die Erweiterung der Redaktion um Redakteurinnen und Redakteure aus den Bundesländern trägt dem Anspruch der ÖVS-News Rechnung, Printmedium der Österreichischen Vereinigung für Supervision zu sein.

Wir ersuchen alle Interessentinnen und Interessenten sich bei den angegebenen Kontakten zu bewerben:

Michael Peukert 01/214 87 38 michael.peukert@chello.at
Ingrid Walther 01/533 08 22 walther@oevs.or.at
Brigitte Kuba 01/533 08 22 office@oevs.or.at

Lehrsupervision, ihre Selbst-Verständlichkeiten und Anforderungen

Lehrsupervision ist jene Institution, die – europaweit tradiert – signalisiert, dass das Erlernen von Supervision grundsätzlich erfordert, diese während der Ausbildung zu praktizieren. Ein Beitrag von Angela Gotthardt-Lorenz, Gründungsvorsitzende der ÖVS und Supervisionsausbilderin.

Der Name sagt es: Lehrsupervision ist Lehre und Supervision. Um Supervision zu lehren und zu lernen, greift die Community der SupervisorInnen übereinstimmend auf ihre Wurzeln zurück, nämlich auf die Ausbildungs-Supervision. Die genannten „Selbst-Verständlichkeiten“ machen die Lehrsupervision ziemlich komplex; ihre Platzierung ist gekennzeichnet von inneren fachlichen Anforderungen und Anforderungen aus dem Entwicklungsprozess der Supervision.

Lehrsupervision ist Supervision

Zunächst gilt: LehrsupervisorInnen sind Supervisorinnen und Supervisoren: AnleiterInnen für selbstreflexive Prozesse – business as usual! Der Inhalt der Lehrsupervision ist die „Supervision der Supervisionen“. Im Einzel- oder im Gruppensetting wird die Entwicklung von Supervisionssystemen und die Gestaltung von Beratungsprozessen der perspektiven-erweiternden Reflexion unterzogen. Weiterhin geht es um die Behandlung von Fragen zur Akquisition und Planung von Supervisionen.

Das Besondere der Lehrsupervision besteht darin, dass die Lehr-SupervisandInnen – junge SupervisorInnenkollegInnen – dasselbe für ihre eigenen Supervisionen erlernen wollen wie das, was sie in dem Reflexionssetting Lehrsupervision als „KundInnen“ erfahren. Diese Struktur bringt es mit sich, dass LehrsupervisandInnen schauen: wie geht ihr Gegenüber vor, wie verhält sie/er sich in welchen Situationen, wie geht sie/er mit ihnen als Person oder mit der Gruppe um.

Lehrsupervision beinhaltet Lehre

LehrsupervisorInnen werden als Modell betrachtet bzw. stehen als solches zur Verfügung. Damit ergibt sich die didaktische Fragestellung, wie dieses implizit oder explizit zu nutzende Modell-Lernen gestaltet werden kann im Spektrum von Abhängigkeit, Abschauen und Aufblicken hin zum kritischen Reflektieren dieser Situation und damit zum Herausfinden des eigenen Stils von Supervisionsarbeit. Das Maß der zu lernenden Supervisions-Qualität ist dabei jedoch nicht die Lehrsupervisions-Modell-Situation allein, sondern die Auseinandersetzungsfähigkeit mit jenen Aufträgen und den dazugehörigen und zu analysierenden Arbeits-, Organisations- und Personodynamiken, die in den von den LehrsupervisandInnen „mitgebrachten“ Supervisionen stecken.

Die Reflexion der Modellsituation muss auch die Grenzen des Modell-Lernens beinhalten, die dann zum Tragen kommen, wenn LehrsupervisorInnen unter ganz anderen Supervisionsbedingungen arbeiten, als dies in der relativ klassischen Konstellation der Lehrsupervision der Fall ist. Betrachtet man die deutlichen Veränderungen in den Supervisionsanfragen – zusammenhängend mit drastisch sich verändernden Arbeitsbedingungen – so ist dies immer mehr eine ernst zu nehmende Thematik.

Der genuine Weg des Lernens in der Supervision ist die Anleitung zur Selbstreflexion bezogen auf die konkrete Aufgabe, den Organisationskontext und die persönlich-professionellen Zugänge, die in diesen Zusammenhängen angesiedelten Hindernisse mit ihren persönlichen Färbungen und die – in deren Durcharbeitung – sich ergebenden neuen Perspektiven. Dieser Weg des Lernens ist der „Königsweg“ in der Lehrsupervision. Wenngleich gerade hier – wie bisweilen auch sonst in der Supervision – die Anfrage nach Erfahrungswerten, nach theoretischen und konzeptionellen Hintergründen des Supervisionsverständnisses und nach instruktiven Interventionen (Wie geht man da vor...) häufig gegeben ist und unter dem Stichwort „Lehre“ ihre grundsätzliche Berechtigung hat. Auch diesen Teil wiederum dem reflexiven Diskurs im Sinne der „Schule der Supervision“ zu unterziehen, beinhaltet eine besondere Anforderung, die LehrsupervisorInnen zu „supervisorischen LehrerInnen“ machen.

Nach dem beschriebenen Lehr-Lernkonzept, geht es darum, die Entwicklung der Rollen- bzw. Berufs-Identität als Supervisorin/als Supervisor – das übergeordnete Ausbildungsziel der Supervisionsausbildungen – zu unterstützen. Damit gestaltet sich Lehrsupervision als Ausbildungssupervision, womit der strukturelle Rahmen verdeutlicht wird.

Lehrsupervision als Ausbildungssupervision

Betrachtet man die Lehrsupervision als Ausbildungssupervision, wird der Blick auf das bekannte und zu gestaltende Auftrags- und Kontrakt-dreieck „Ausbildungsinstitut- LehrsupervisorIn – LehrsupervisorInnen“ gelenkt, das folgende Anlage bietet:

- Den Rahmenauftrag vergibt der Ausbildungsträger – auf dem Hintergrund des dort geltenden Curriculums und der durch die ÖVS gegebenen Bedingungen. Hier werden auch die Rahmendaten festgelegt, wie oft, in welchem Zeitraum, mit welchem Schwerpunkt (z.B. hinsichtlich Einzel- und Gruppenlehrsupervision) Lehrsupervisionen zu absolvieren sind. Zu regeln ist z.B. wie die erfolgreiche Lehrsupervision als Beitrag zur Entwicklung der professionellen Identität zu dokumentieren ist.
- Ganz im Sinne von einer in komplexen Systemen angesiedelten Supervision (Organisationssupervision) geht es seitens der LehrsupervisorInnen darum, die spezielle Auftrags-

situation soweit zu erforschen, dass – im Anschluss an die Auseinandersetzung mit den Interessen der LehrsupervisorInnen – eine gemeinsame Kontraktentwicklung erfolgen kann. Einflussnehmende Faktoren sind in ihrer Bedeutung einzubeziehen: inhaltliche Anforderungsprofile, Prozedere der Evaluation, Rückmeldung, Bewertung...

Brisante, wenig behandelte Fragen schließen sich hier an:

- Wie gestaltet sich das Verhältnis von Loyalität und kritischer Distanz zwischen Ausbildung und LehrsupervisorInnen?
- Wie überprüfbar und wie Freiraum-gebend soll die Lehrsupervision verankert sein?
- Wie gestaltet sich praktisch und inhaltlich die Kommunikation zwischen LehrsupervisorInnen und Ausbildungsstaff?
- Wo erfolgen Auseinandersetzungen zu Veränderungen der Arbeitswelt, der Aus-Bildungs-Szene (Akademisierung...) und ihrer Bedeutung für die Lehrsupervision?
- Wo erfolgt der Diskurs über die Entwicklungen der Supervision, insbesondere im Anschluss an (anonymisierte) Erfahrungen der LehrsupervisorInnen?

Bewährte und neue Anforderungsprofile

Der Mindeststandard-Katalog der ÖVS fordert für LehrsupervisorInnen logischerweise Nachweise von Ausbildung und Erfahrung in Supervision und Lehre. ÖVS-anerkannte Ausbildungsträger, welche die jeweilige Auswahl von LehrsupervisorInnen für ihre Ausbildungsprojekte vornehmen, sind verpflichtet, über diese Qualitätsanforderungen zu wachen und der Kontrolle zugänglich zu machen (Aktuelle LehrsupervisorInnenlisten sind der ÖVS zur Verfügung zu stellen.) Die formalen Anforderungen an die LehrsupervisorInnen sind damit klar aufgelistet.

Wenig diskutiert ist allerdings die Frage, wie das Erlernen der Didaktik von Lehrsupervision und die Qualität von konkreter Lehrsupervision zu unterstützen ist. Angesichts der notwendigen professionellen Diskretion, dem Bekanntheitsgrad der regionalen LehrsupervisorInnen-Szene und den damit einhergehenden Konkurrenzen ein schwieriges Unterfangen. Einzelne kleine Tagungen dazu und spezielle Reflexionsgruppen wurden und werden entwickelt.

Weitergehend relevant erscheint mir die an LehrsupervisorInnen wie an Ausbildungsverantwortliche gerichtete Anforderung, sich mit den neuen Entwicklungen in der Supervision, mit ihren erweiterten theoretischen Grundlagen, ihren z.T. veränderten Ausbildungsbedingungen und -abschlüssen (Akademisierung, Masterabschlüsse ...) auseinander zu setzen. Der erfolgreiche Kongress im Herbst 2007 „Supervision lernen: neue Entwicklungen“ für Lehrende in Ausbildungen für Supervision und Coaching in Wien, an dem bezeichnenderweise viele LehrsupervisorInnen teilgenommen haben, hat dazu einen wichtigen Impuls gesetzt.

Das hier angesprochene inhaltsorientierte Anforderungsprofil ist kaum in Katalogform zu fassen; es benötigt vielmehr den Diskurs fördernde Arbeitsstrukturen. Solche zu installieren, innerhalb von konkreten Ausbildungsprojekten oder übergeordnet in der ÖVS bzw. Konferenz der Ausbildungseinrichtungen, könnte einen lohnenden Weg bieten, um dem lehrsupervisorischen Beitrag zur Ausbildung von SupervisorInnen eine entsprechende Platzierung im Diskurs zur Entwicklung von Supervision zu geben.

Diskussionsbeiträge zu diesem Thema bitte an die Redaktion der News (office@oevs.or.at).

ÖVS-Steiermark

In der Steiermark ist immer was los – sei es ein erfolgreicher Diskussionsabend mit VertreterInnen der Wirtschaft oder die Abhaltung der Wahl des Bundeslandteams, die als Pilotprojekt erstmals über das Internet abgewickelt wurde.

Wie sehr fördert Supervision zufriedene MitarbeiterInnen? Wolfgang Zeyringer

Das Bundeslandteam Steiermark veranstaltete im November 2007 einen wieder bestens besuchten Diskussionsabend zum Thema „Lohnt sich MitarbeiterInnenzufriedenheit?“

Die Zufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen wird für viele Unternehmen ein immer wichtigerer Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg. In Abwandlung eines unseligen Werbespruches „Geht's den MitarbeiterInnen gut, geht's den Unternehmen gut“ wird in diesem Zusammenhang auch vom sog. „Google-Effekt“ gesprochen: Der bekannte Suchmaschinenbetreiber steht auf Platz eins der Forbes-Liste der US-Unternehmen mit den besten Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig stieg auch der Aktienkurs des Unternehmens. Zufall oder bewusste Strategie? Sind entsprechende Maßnahmen nur „Schönwetterprogramme“, die in Zeiten des wirtschaftlichen Erfolges umsetzbar sind? Und welchen Anteil haben Supervision und Coaching in diesem Zusammenhang?

Ein Podium, besetzt mit VertreterInnen steirischer Vorzeigunternehmen und SupervisorInnen, widmete sich diesen Fragen in einer gemeinsamen Diskussion mit 55 UnternehmerInnen, Personalverantwortlichen, Betriebsräten, SupervisorInnen und Coaches.

Susanna Reisinger Pflegedirektorin des Landeskrankenhauses Weiz, das 2007 den steirischen Gesundheitspreis für sein

ganzheitliches Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung erhielt, betonte den Stellenwert von externer Beratung: „Für uns sind Supervision und Coaching keine Tabuthemen mehr, sondern Teil der Unternehmensphilosophie.“ Gesunde und zufriedene MitarbeiterInnen sind besonders im Pflegebereich von besonderer Bedeutung und „... da gehören Supervision und Coaching einfach dazu“.

Das weltweit führende Unternehmen im Bereich Präzisionsmessgeräte **Anton Paar GmbH** wurde aufgrund seiner Förderung der Zufriedenheit der Belegschaft für den Primus Preis im Bereich „Verantwortung“ nominiert. **Geschäftsführer Dr. Friedrich Santner** erklärte seine Unternehmensstrategie: „Die Motivation für solche Maßnahmen sind einerseits persönliche Interessen und zum anderen wirtschaftliche Vernunft.“ Laut Santner sollte die Initiative für solche Angebote jedoch zu einem guten Teil von den MitarbeiterInnen selbst ausgehen.

Der Wurst & Feinkostspezialist **Feinkost-Schirnhofner GmbH** hat im Zuge der Expansion in den letzten Jahren gezielt Maßnahmen zur Förderung der MitarbeiterInnenzufriedenheit gesetzt. „Wir haben in den Menschen investiert. Unsere Bemühungen haben sich in Imagesteigerung, Zufriedenheit der Kunden, Verringerung der Fluktuation der Belegschaft und Loyalität zum Unternehmen bezahlt gemacht“, so **Geschäftsführer Christian Laschet**, dessen Unternehmen für den Primus Preis im Bereich „Unternehmenskultur“ nominiert wurde. Eine wesentliche Unterstützung im Rahmen dieser Entwicklung war die Nutzung externen Coachings.

Robert Resnik, der die Firma Schirnhofner seit einigen Jahren als **Supervisor** unterstützt, wies SupervisorInnen und Coaches darauf hin, Aufträge genau abzuklären. Beim Thema MitarbeiterInnenzufriedenheit können sich in der Praxis oft divergierende Erwartungen der Beteiligten zeigen: „Wichtig ist genau zu schauen: Was ist unser Ziel, was ist das Ziel der MitarbeiterInnen, was ist das Ziel des Unternehmens?“

Sissy Sattler-Zisser, Supervisorin und Organisationsberaterin von Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegebereich, konstatierte, dass bei Veränderungsprozessen in Organisationen SupervisorInnen oft zum „Pflaster picken“ gerufen werden: „Wenn Konflikte häufiger werden und wenn Krankenstände steigen, wird der Ruf nach BeraterInnen laut.“ Der richtige Weg und die Quellen für MitarbeiterInnenzufriedenheit liegen jedoch dort, „wo die Kommunikation über die Ziele gut funktioniert und wo Rückmeldungen der Basis ernst genommen werden. Aufgabe der Unternehmensführung und von BeraterInnen ist es, genau darauf zu achten“, so die Supervisorin.

Lebhafte Diskussion

Die teilweise kontroversielle Diskussion widmete sich unterschiedlichen Fragestellungen, die über die soziale Verantwor-

tung von Unternehmen bis hin zum Thema Burnout reichten. Dabei zeigte sich, dass es zum Begriff „Coaching“ unterschiedliche Auffassungen gibt, die sich auch in der konkreten Handhabung in den Unternehmen (firmeninternes Coaching vs. Coaching mit externer Begleitung) widerspiegeln. Einigkeit herrschte über die Notwendigkeit berufsethischer Richtlinien und Qualitätskriterien, wie jener der ÖVS, zur Differenzierung des breiten Marktes an externen BeraterInnen.

Hinweise und nützliche Links zum Thema bitte an office@supervision-stmk.at

E-Voting als Mittel der Wahl. Franz X. Wendler

Die Stimmabgabe per Internet (E-Voting) ist international (primaries in den USA, EU-Gremien) zunehmend im Einsatz, auch in Österreich bereits erfolgreich erprobt (ÖH-Wahlen) und bei der Wahl des Landesteam in der Steiermark im Jänner/Feber 2008 erstmal auch in der ÖVS eingesetzt.

Im Großen wie im Kleinen ist das demokratiepolitische Ziel, durch E-Voting die Mitbestimmungs-Chancen für die größtmögliche Zahl an Mitgliedern zu gewährleisten, indem wir den Zugang zur „Wahlzelle“ ortsunabhängig, zeitökonomisch und einfach gestalten. Die Erfahrungen sind ermutigend positiv und das E-Voting-Experiment auch dank der engagierten technischen Umsetzung durch Frau Kuba (ÖVS-Geschäftsstelle) als gelungen zu bezeichnen.

110 steirische ÖVS-Mitglieder waren zwischen 17.01.–02.02.2008 aufgerufen, zum 5er-ÖVS-Landes-Team-Wahlvorschlag ihre „Zustimmung“, „Ablehnung“ oder „Enthaltung“ zu klicken. Zusätzlich gab es Gelegenheit für die Rückmeldung von „Wünschen & Anregungen“. Die „Leistungsberichte“, ansonsten Glanzstück von klassischen Wahlversammlungen, gibt es längst per Email, die PC-abstinente Minderheit wurde per Brief erreicht.

Erkenntnisse & Ergebnisse:

- Die bestehenden technischen Ressourcen der ÖVS (insbes. die Homepage mit Mitgliederforum als Wahlzelle) und die hohe E-maildichte unter den Mitgliedern sind für die Wahl-Durchführung ausreichend, PC-Newcomer wurden durch Frau Kuba unterstützt.
- Alle demokratischen Spielregeln wie Zugangsberechtigungen und Anonymität konnten gewährleistet werden.
- Die zeit- u. ortsungebundene, langandauernde Zugangsmöglichkeit zur Wahl ist ein willkommenes Entgegenkommen für unser höchst mobiles Mitgliederclientel.
- Am Wichtigsten: die Wahlbeteiligung konnte im Vergleich zur letzten „Vor-Ort-Wahl“ auf knapp 30 % verdreifacht werden.

- 20 % davon nutzten die Möglichkeit, „Wünsche und Anregungen“ zu deponieren.
- Das Wahlergebnis: das ÖVS-Team Steiermark (Gert Enzi, Monika Meier, Djamila Rieger, Franz X. Wendler) erhielt 90,3 % Zustimmung

Freilich gibt es noch Optimierungs-Potentiale und technische Verfeinerungen, insbesondere Vereinfachungen für Nicht-Technikaffine, woran noch getüftelt werden kann, Feinspitze finden weitere Infos zum Thema unter www.e-voting-competition.at (wo eben ein E-Voting-System-Wettbewerb ausgeschrieben wurde).

Fazit: gerade in ehrenamtlichen Strukturen, wo demokratische Beteiligungs-Bedürfnisse mit knappen Ressourcen sinnvoll synchronisiert werden müssen, eröffnet das E-Voting einerseits den Mitgliedern eine zeitökonomische Möglichkeit, ihre Partizipationsrechte zu wahren. Andererseits steigen auch die Chancen auf Wahlbeteiligungs-Quoten, wo wir uns als InteressensvertreterInnen noch mit gutem Recht als demokratisch legitimiert sehen können, wenngleich weiter der Satz gelten darf: „Wer sich der Wahl enthält, ist halt wunschlos glücklich!“

ÖVS-Vorarlberg

Die Bundesländergruppen werden vor Ort wahrgenommen und prägen so das Bild der ÖVS in der Öffentlichkeit mit. Deshalb freut es uns, dass sich jetzt auch im westlichsten Bundesland wieder ein Team gefunden hat und zur Tat schreitet. Maresa Bosch

In Vorarlberg gibt es wieder ein arbeitsfähiges Team und unser Plansoll von der GV 2007 „Verdoppelung der Anzahl der Teammitglieder“ ist erfüllt!

Ich hatte einige Jahre allein als Kontaktperson und „Bundeslandsprecherin“ durchgehalten. 2005 stieß dann Christine Hartmann dazu. Nach der Vbg. Jahresversammlung 2007 konnten dann zwei weitere Teammitglieder gewonnen werden: Maria Hartmann und Günter Schedler.

Wir sind bereits aktiv:

- Aus gegebenem Anlass (kritische Berichterstattung in den Medien) arbeiten wir an einem SV-Konzept für Pflegeheime.
- Ein weiterer Schwerpunkt wird die Pressearbeit sein. Es ist uns ein Anliegen, die Marke ÖVS auch in Vorarlberg bekannt zu machen.
- Das bewährte Konzept der ÖVS-internen Fortbildung auf Bundeslandebene haben wir bereits aufgegriffen: 2007 starteten wir mit einem Referat von Helga Prähauser-Bartl zum Thema Burnout.

Für 2008 wollen wir etwas Größeres in Angriff nehmen.

ÖVS-Oberösterreich Die ÖVS-OÖ präsentiert sich am bestNET.kongress

Von 16.–18. November 2007 fand in Linz, an der Johannes-Kepler-Universität, der bestNET.kongress statt. Das Landesteam von Oberösterreich war präsent. Helga Prähauser-Bartl berichtet.

Für alle, die bestNET nicht kennen – es handelt sich dabei um eine Internetplattform, die mittlerweile mehr als 20 Berufsgruppen aus Therapie, Beratung und Training vereint. Wenn Suchende also supervision.at eingeben, kommen sie auf das Portal für Supervision, das zu bestNET gehört. Um unsere Qualifikation anzugeben, ist es möglich, das ÖVS-Logo zum eigenen Eintrag hinzu zu fügen – ÖVS-SupervisorInnen sind also erkennbar!

Die Grundidee zu dem Kongress war, interdisziplinäre Arbeit zu fördern und persönliche Treffen möglich zu machen. In einer ersten Runde („call for papers“), im Frühjahr 2007, konnte jede/r auf der Plattform Eingetragene einen Beitrag (Vortrag, Workshop, Referat) einsenden. Dabei sollte auch die Zusammenarbeit mit KollegInnen aus anderen Professionen gefördert werden. Meinem Eindruck nach nahm nur ein Teil der Vortragenden dieses Angebot an – es gab trotzdem viele Einzelreferate. Dies tat aber der Vielfalt und ungemeinen Dichte der Angebote keinen Abbruch. 220 ExpertInnen hielten ca. 180 Vorträge – für ExpertInnen.

Eine besondere Gelegenheit ergab sich auch durch die Möglichkeit für Berufsverbände, sich zu präsentieren. 20 (!) nutzten dieses Angebot. Von Unternehmensberatung über die Wirtschaftskammer, den therapeutischen Berufen bis zu Mediation und Coaching – viele waren da. Unser Landesteam, die ÖVS-OÖ, sollte da nicht fehlen!

Voller Stolz stellten wir zum ersten Mal das – Gott sei Dank rechtzeitig fertig gewordene – „roll up“ auf. Die neuen Imagefolder hatten es ja nicht rechtzeitig geschafft und so legten wir Berufsfeldfolder und unsere Listen auf. Außer einem „Stand“ sollte es auch die Möglichkeit einer visuellen Präsentation geben. Die fiel allerdings den kurzfristig veränderten Raumzuweisungen zum Opfer. Im Endeffekt war das aber gar nicht so schlimm, weil wir dadurch die angemeldeten TeilnehmerInnen in persönlichen Gesprächen besser und individueller beraten konnten.



Helga Prähauser-Bartl weicht mit Freude das neue „roll up“ ein.

Unterstützt von meinen Kolleginnen, Doris Ruiz-Caballero und Petra Resch, konnten wir Fragen beantworten und einige sehr interessante Gespräche führen. Die meisten Fragen gingen in die Richtung „anerkannte Ausbildungen“ und „Aufgraduierung und Anerkennung durch die ÖVS“. Auch wenn sich am „Platz der Berufsverbände“ nicht die Massen tummelten, so glaube ich doch, dass es wichtig ist, bei solchen Veranstaltungen als ÖVS dabei zu sein!



Petra Resch und Doris Ruiz-Caballero

„Grundlagen der Personalentwicklung für SupervisorInnen“ – Was SupervisorInnen über Personalentwicklung wissen sollten.



Datum: 5. April 2008
Ort: Rasumofskygasse 14/1, 1030 Wien
Zeit: 9-17 Uhr
Kosten: 160,- Euro

Trainer: Mag. Hans Garstenauer, MAS, Leiter Personal der Finanzmarktaufsicht; Mag^a. Erika Luser, Trainerin, Supervisorin und Coach

Anmeldung und Informationen:
www.awsbaden.at; office@awsbaden.at; 0650-84 05 295

ANZEIGE

ÖVS-Tirol Fortbildungs-Seminar für LehrsupervisorInnen und solche die es werden wollen

Das Bundeslandteam Tirol veranstaltet seit geraumer Zeit spannende Weiterbildungsseminare, die weit über die Grenzen des Bundeslandes hinaus Beachtung finden. Das Seminar zum Thema Lehrsupervision lockte interessierte ÖVS-SupervisorInnen aus fünf Bundesländern nach Innsbruck. Irmela Schön berichtet.

Das 2-tägige Seminar zum Thema „Fortbildungs-Seminar für LehrsupervisorInnen und solche die es werden wollen“ wurde von Privatdozent Dr. Dipl.-Psychologe Joseph Rieforth, wissenschaftlicher Leiter der Abteilung für Psycho-Soziale Weiterbildung an der Universität Oldenburg geleitet. Wie es der Titel ankündigt, waren einerseits KollegInnen mit langjähriger Erfahrung in der Lehrsupervision unter den TeilnehmerInnen wie auch solche, die zwar den formalen Lehrsupervisionskriterien der ÖVS entsprechen, aber noch nicht als solche arbeiten. Der Anlass für dieses Seminar war mein Unbehagen (und offensichtlich auch das einiger anderer) als LehrsupervisorIn tätig zu sein, ohne auf diese besondere supervisorische Herausforderung inhaltlich wirklich gut vorbereitet zu sein.

Lehrsupervision stellt ja einen zentralen Teil der Ausbildung dar. In ihr findet nicht nur die Reflexion der Prozesse in den Lernsupervisionen statt, sondern es geht vielmehr um die Integration der supervisorischen Tätigkeit in die Persönlichkeit der LehrsupervisorInnen und dient damit der Entwicklung der supervisorischen Identität. Um diesem Auftrag gerecht werden zu können, braucht es auch eine eigene Identität als LehrsupervisorIn – so die einhellige Überzeugung der TeilnehmerInnen als Ergebnis der Auseinandersetzung mit der Thematik. Dazu gehört unter anderem das Beachten der Triangulierung von Ausbildungsinstitut – LehrsupervisorIn – LehrsupervisorIn, sowie das Wissen um die Besonderheiten der Arbeit im speziellen Setting der Supervision über Supervision.

Der Aufbau des Seminars spannte einen Bogen von der intensiven Reflexion der persönlichen Denk – und Verhaltensmuster über die Betrachtung der unterschiedlichen Wahrnehmungsebenen im speziellen Setting der Lehrsupervision bis hin zu theoretischen. Die TeilnehmerInnen aus fünf Bundesländern begaben sich auf den spannenden Weg wachsender Erkenntnis über sich selbst und über ihr supervisorisches Handeln – angeleitet von einem hochkompetenten Lehrsupervisor.

Im Sinne des Qualitätsmanagements in der ÖVS sollten Seminare zur Qualifizierung von LehrsupervisorInnen ein regelmäßiges Angebot darstellen, über deren Organisation und Vertiefung jedoch noch zu diskutieren sein wird.

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

feedback

Fortbildungsveranstaltung für Lehrsupervision in Tirol

„Bitte mehr davon, bitte!!! Soll heißen: Bitte die Weiterbildungsschiene für die Lehr SVInnen fortsetzen.“

Christine Hartmann

„Grundsätzlich würde ich mir wünschen (und das hat jetzt nicht unmittelbar was mit Weihnachten zu tun ;-), dass dieses Seminar bundesweit angeboten wird, um allen, die an Lehrsupervision interessiert sind die Möglichkeit zu geben, diese Position nicht nur „per Ernennung“, sondern auch im Diskurs mit kompetenten und erfahrenen KollegInnen und unter fachlicher Anleitung als Rolle wahrnehmen zu können. Ein weiteres Qualitätskriterium! „ÖVS – Qualität macht sicher!“ ;-“

Helga Prähauser-Bartl

„Die Veranstaltung in Innsbruck empfand und empfinde ich als besonders gelungen, dem hoch kompetenten Referenten und der Gruppe verdanke ich viele Anregungen, die Auffrischung und Bestätigung für bereits gelebte Sicht- und Arbeitsweisen sowie gute neue Impulse.“

Maria Hartmann

„Ich war überrascht, dass scheinbar nicht nur ich als Noch-Nicht-Lehrsupervisor, sondern auch die „alten Hasen“ so viel aus diesem Seminar nutzen konnten.“

Jürgen Sturm

„Prof. Rieforth hat uns gezeigt, dass neue Erkenntnisse (Wissen) nur durch konsequente Auseinandersetzung mit den eigenen persönlichen Erfahrungen als BeraterIn, SupervisorIn, Coach, etc. gewonnen werden können. In diesem Sinne haben wir mit diesem Seminar eine spannende „Höhlenwanderung“ unternommen und so manche „dunkle“ Flecken in der Supervisionspraxis gemeinsam ausgeleuchtet, dabei sind wir auf bekanntes und fremdes Erfahrungsgelände in den verschiedensten Supervisionsprozessen gestoßen.“

Reinhard Böhm

„Ein solches Seminar als Bestandteil lehrsupervisorischer Tätigkeit erhöht/stärkt die eigene Identität als LehrsupervisorIn. Darüber hinaus braucht es auch eine Diskussion, Reflexion und Kooperationsvereinbarung zwischen LehrsupervisorInnen und Ausbildungsinstitutionen.“

Elisabeth Sechser

10 Jahre ANSE

Die Aufgabe, die Bedeutung der ANSE innerhalb der ÖVS für die TeilnehmerInnen der 10-Jahresfeier sichtbar zu machen, wurde von Österreich bravourös gelöst. Am Ende der Vorstellungen von 12 Staaten, die „naturgemäß“ mit viel zu langen Reden, sehr rational und einseitig die Konzentration aller beanspruchten, tanzten zwei junge Frauen, Ophelia Young und Ellen Raab, den österreichischen Beitrag vor. Mit kraftvollen, konzentrierten, grazilen Bewegungen bezogen sie sich zueinander strebend, drifteten dann wieder voneinander um wieder aufeinander zuzugehen. Sie nahmen mit ihren Bewegungen den gesamten Raum ein und boten so dem Publikum einen ruhigen und sinnlichen Eindruck davon, wie unterschiedlich unser Verhältnis zu diesem europäischen Gebilde „ANSE“ innerhalb der ÖVS ist: geschmeidig und schön, sperrig bis unverständlich, leicht und sehr kompliziert, vielseitig aber auch schlicht, unübersichtlich und klar, einfach und komplex! Ein großes DANKE für die Kreativität!

Margot Scherl

BestNet Kongress in Linz

Die Abwicklung des Kongresses war sehr professionell. Ich habe mich als Referentin sehr gut betreut gefühlt, als Teilnehmerin war ich sehr angetan von den Beiträgen, die ich besuchen konnte. Hier kam für mich die gelebte Interdisziplinarität zum Tragen! Wo habe ich, die selber interdisziplinär arbeitet (ÖVS Supervisorin und Coach, Sonder-Heilpädagogin, dipl. Legasthienetrainerin, Erziehungsberaterin) schon die Gelegenheit, auf begrenztem Raum in andere Fachgebiete einzutauchen!

Rikki Polreich

Information der ÖVS-Geschäftsstelle

Gruppenhaftpflichtversicherung für SupervisorInnen wenig sinnvoll!

Auf mehrfache Anregung hat die ÖVS-Geschäftsstelle die Möglichkeiten einer Gruppenhaftpflichtversicherung für SupervisorInnen geprüft. Nach Auskunft aller angefragten VersicherungsexpertInnen erscheint diese jedoch wenig sinnvoll, da kaum berufsrechtlich relevante Versicherungstatbestände auszumachen sind. Aus diesem Grund hat die ÖVS von weiteren Bemühungen in diese Richtung wieder Abstand genommen.

Dies gilt auch für den Versuch, eine attraktive Berufsausfallversicherung ausfindig zu machen. Die Relation von Aufwand und Ertrag war bei keinem der gemachten Angebote zufriedenstellend.

Neues aus der KAT

Die Konferenz der Ausbildungseinrichtungen wird seit Dezember des vergangenen Jahres von einem weiblichen Führungsduo geleitet. Kornelia Steinhardt ist „Innenministerin“, Erika Luser ist „Außenministerin“.

Die ÖVS hat sich als die zentrale Vertretung der Supervisorinnen und Supervisoren in Österreich etabliert. Wesentlich dazu beigetragen hat die große Zahl von Mitgliedern, die die Stärke des Berufsverbandes ausmachen. Doch nicht jede/r kann der ÖVS beitreten – Voraussetzung stellt eine qualifizierte und fundierte Supervisionsausbildung dar, die dem state of the art von Supervision entspricht und bestimmte Qualitätskriterien einhält. Es gibt in Österreich 17 Supervisionsausbildungen, die die Standards, die die ÖVS formuliert hat, einhalten und weiterentwickeln.

Es ist erstaunlich und unseres Erachtens ein Zeichen von Qualität, dass im weiten Feld von Weiterbildungsmaßnahmen Supervisionsausbildungen nach wie vor ihren Platz behalten. Gerade in einer Zeit, in der Aus- und Weiterbildungen immer kürzer werden, finden sich InteressentInnen, die Supervisionsausbildungen machen, die zwischen 5 und 7 Semester dauern und viele Anforderungen an die Teilnehmenden stellen. Wir verstehen dies als Indiz, dass Supervisionsausbildungen als grundlegende Qualifikation für beraterische Praxis wahrgenommen werden.

Damit dies so bleibt und Supervisionsausbildungen weiterhin als Kernkompetenz von Beratung wahrgenommen werden, bilden alle ÖVS-anerkannten Supervisionsausbildungen zusammen die Konferenz der Ausbildungsträger, die sich insgesamt drei Tage im Jahr zusammensetzt und ausbildungsrelevante Themen erörtert. Besonders Fragen, wie die Qualitätsstandards von bestehenden Ausbildungen vor dem Hintergrund der rasanten gesellschaftlichen Entwicklungen gesichert werden und neue Ausbildungen diese etablieren können, sind zentrale Anliegen der KAT.

Derzeit diskutiert die KAT, was es bedeutet, dass im weiten Feld der Beratungsberufe der Trend dahin geht, weniger die unterschiedlichen Beratungsfelder zu differenzieren und Grenzlinien zu ziehen, sondern allgemein von Beratung zu sprechen. Dafür spricht einiges, doch wird in der KAT auch ein entscheidendes Problem gesehen: Supervision ist mittlerweile im Feld der Beratungsberufe hoch professionalisiert, was die Ausbildungsstandards und somit die Entwicklung von Beratungskompetenz betrifft. Es besteht die Gefahr, dass diese Professionalität verloren geht, wenn Supervision lediglich ein Teilgebiet innerhalb von (oft kürzeren) Beratungsausbildungen darstellt.

Daher ist die KAT bemüht, aktiv in diesen Diskurs einzusteigen und ihn aktiv zu gestalten, und zugleich die bisher entwickelten Qualitätsstandards beizubehalten.



Kornelia Steinhardt

Kornelia Steinhardt hat mit dem heurigen Jahr den Vorsitz in der KAT übernommen. Sie leitet den Universitätslehrgang „Supervision und Coaching (SuCo)“ an der Universität Wien. Sie ist schon seit fast zwei Jahrzehnten als Supervisorin und Coach tätig. Neben ihrer freiberuflichen Tätigkeit setzt sie sich auch wissenschaftlich als Mitarbeiterin der Universität Wien am Institut für Bildungswissenschaft mit Supervision auseinander und führt(e) Studien zu Supervision durch. Kornelia Steinhardt ist nicht nur ausgebildete Supervisorin, sondern auch Gruppenanalytikerin und Psychoanalytikerin i.A., eingetragene Psychotherapeutin und Mediatorin.



Erika Luser

Ich bin gebürtige Steirerin und kam vor 27 Jahren nach Wien, um hier Wirtschaftspädagogik zu studieren. Aus Interesse an alternativen pädagogischen Konzepten nahm ich neben dem Studium am Lehrerausbildungsseminar der Waldorfschule Wien Mauer teil; anschließend absolvierte ich eine NLP-Ausbildung in Deutschland. Nach dem Studium 5-jährige Tätigkeit als Personalentwicklerin in einer österreichischen Bank. 1994 kam meine Tochter Mona zur Welt. 1995 Start mit der Supervisionsausbildung beim AWS Baden. Beruflicher Wechsel als Lehrerin in eine Wiener Handelsakademie, wo ich neben den kaufmännischen Fächern Persönlichkeitsentwicklung unterrichtete und in Seminaren trainierte. Seit nunmehr 12 Jahren arbeite ich als Supervisorin, Coach und Trainee, zunächst frei- bzw. nebenberuflich, seit 2007 hauptberuflich. Beim AWS-Baden, einem Gründungsmitglied der ÖVS, gab es 2006 einen Generationenwechsel; seit dieser Zeit leite ich den Lehrgang „Supervision und Coaching“ des AWS. Diese Aufgabe führte mich auch in die KAT, die ich jetzt als „Außenministerin“ im Vorstand vertrete. Für mich ist Supervision eine wertvolle Möglichkeit Prozesse im beruflichen Kontext ins Bewusstsein zu bringen und mehr Gestaltungsfreiheit für Menschen in der Arbeit zu ermöglichen.

ANSE

Spannendes ist wohl zu erwarten, wenn Supervisorinnen und Supervisoren verschiedener europäischer Nationalitäten sich über ihre Tätigkeit und über ihr Verständnis von Supervision und Coaching austauschen. Seit 2000 gibt es sie nun bereits: die „Internationalen Intervisionsgruppen“. Josefine Young-Buchner, Vorsitzende der Europa-Kommission, von Beginn an mit dabei, berichtet darüber.

Im Anschluss an die 10-Jahresfeier (ÖVS news 4/07) fand die 11. Generalversammlung der ANSE statt. Getragen von der Atmosphäre der Feierlichkeiten, stand die GV unter einem guten Zeichen der Zusammenarbeit. Berichte des Vorstands, der nationalen Verbände und der Projekte (Sommeruniversität, Internationale Intervisionsgruppen, Qualitätsentwicklung und -sicherung), das Budget, die Neuaufnahme von Mitgliedern und die bevorstehenden Arbeiten bis zur nächsten Generalversammlung gaben eine dichte Tagesordnung vor.

Auf das Projekt „**Internationale Intervisionsgruppen**“ soll hier näher eingegangen werden. Wie Sie bereits diversen Veröffentlichungen in den ÖVS-News oder der Zeitschrift „Supervision“ – Mensch-Arbeit-Organisation entnommen haben, hat die ÖVS

2000 ein ANSE-Projekt gestartet. Teilgenommen haben vier nationale Verbände BSC Italien (vormals BGS), MSZT Ungarn, ÖVS Österreich und DS Slowenien, mit dem Ziel, einen Blick auf unterschiedliche Supervisionskulturen zu werfen.

Während des Zusammentreffens der Europäischen SupervisorInnen bei ANSE-Veranstaltungen (Kongress in München, Leiden, Sommeruniversität in Salgotarian Ungarn) wurde deutlich, dass der Austausch und die Diskussion mit dem „Fremden“ ein Bedürfnis ist, sich mit verschiedenen Herangehensweisen in der Supervisionskultur auseinander zu setzen. So entstanden weitere Internationale Intervisionsgruppen und Kooperationen auf universitärer Ebene. Bei der Generalversammlung in Kassel (GV 8 – 2004) hat der ANSE-Vorstand einen Koordinator eingesetzt, um den sich entwickelnden und bereits arbeitenden Internationalen Intervisionsgruppen einen klaren Rahmen zu geben. So haben in der Zwischenzeit schon mehrere Internationale Intervisionsgruppen aus verschiedenen europäischen Ländern stattgefunden.

In Litauen (GV 10 – 2006) hat der ANSE-Vorstand Guido Baumgartner (BSO Schweiz) und mich (ÖVS) beauftragt, bei der Sommeruniversität 2007 in Tallinn (Estland) „Intercultural Dialog“, die Rolle der Internationalen Intervisionsgruppen in einem Workshop zu thematisieren. Die lebendige Diskussion der Teilnehmer, die unterschiedlichen nationalen Verbänden angehörten, und das Ergebnis des Workshops unterstrichen die zentrale Rolle der Internationalen Intervisionsgruppen in der Entwicklung der „european supervision identity“.

Im Folgenden möchte ich Ihnen den Rahmen der ANSE für eine Internationale Intervisionsgruppe aufzeigen: Die ANSE verfolgt das Ziel, die professionelle Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern nationaler Verbände für Supervision in Europa zu fördern.

Teilnehmer einer Internationalen Intervisionsgruppe müssen aus mindestens drei verschiedenen nationalen Verbänden kommen, um als ANSE-Intervisionsgruppe anerkannt zu werden. Sie treffen sich zweimal jährlich (Freitag–Sonntag) über einen Zeitraum von 2–3 Jahren. Im Sinne eines klaren Verhältnisses zwischen den Mitgliedsorganisationen wird ein Vertrag zwischen den Teilnehmern und der ANSE geschlossen. Der Vertrag hat die Funktion einer Akkreditierung. Ich stehe Ihnen gerne für nähere Auskünfte zu Interessenten von Internationalen Intervisionsgruppen, den Vertrag oder den Aufbau und die Vorgehensweise zur Verfügung. Es gibt Adressenlisten von Personen, die Interesse an Gruppen haben und noch im Aufbau sind. Bitte rufen Sie an oder schreiben Sie ein kurzes E-Mail an: josefine.young@aon.at – mobil: 0676/47 17 879 oder tel.: 07727/2261. Außerdem möchte ich Sie darauf hinweisen, dass Folder zu den Internationalen Intervisionsgruppen in der Geschäftsstelle der ÖVS aufliegen.

Weiterbildung Lehrsupervision zwischen Kompetenz und Wirkung



Lehrsupervision (LSV) ist ein praxisorientierter Bestandteil in der Beaterausbildung.

In dieser Weiterbildung werden

- Möglichkeiten und Grenzen im aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld
- Inhalte und Phasen der Lehrsupervision
- Vertragsarbeit und Rollen
- Spannungsfelder in der Lehrsupervision
- Instrumente der Qualitätssicherung

vorge stellt und reflektiert.

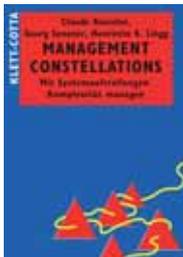
Daten: 26. und 27. Juni 2008 in St. Gallen

Information: www.lehrsupervision.ch

Anmeldeschluss: 12. Mai 2008

ANZEIGE

aufgeblättert



Management Constellations. Mit Systemaufstellungen Komplexität managen

Claude Rosselet, Georg Senoner,
Henriette K. Lingg
Klett-Cotta 2007, 231 Seiten,
Preis ca. € 22,50

Management Constellations werden in Beratungsprozessen eingesetzt, um das implizite Wissen einer Organisation sichtbar zu machen. Wer gängige Systemaufstellungen kennt, wird wesentliche Unterschiede entdecken. Bei den Management Constellations ist der Focus nicht eine Person, sondern ein ganzes Team, z.B. das Leitungsteam eines Unternehmens. In personenbezogenen Formaten wird Wert darauf gelegt, die Lösungstrance nicht durch nachträgliche verbale Reflektion zu stören. Bei den Management Constellations wird das Erlebte gemeinsam mit Hilfe gängiger Beratungsmethoden (z.B. Dialogmoderation oder World Cafe) reflektiert. Ziel ist es, konkrete Aktionen des Managements abzuleiten.

Das Buch ist didaktisch sehr gut aufgebaut und gut lesbar. Dem Organisationsberater/der Organisationsberaterin gibt es Antwort auf die Frage „Wo kann ich im Beratungsprozess die Methode anwenden und wie?“ Interessierte KundInnen wissen nach der Lektüre, was Management Constellations sind und wo man überlegen sollte, diese Methode einzusetzen.

Elisabeth Alder-Würrier



Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage

Hilarion Petzold, VS Verlag für Sozialwissenschaften 2007, ca. 522 Seiten, Preis ca. € 69,90

Neun Jahre nach der Erstauflage dieses „Klassikers“ war es endlich soweit mit einer Neuauflage – damit ist das Werk wieder außerhalb von Bibliotheken erhältlich. Petzold bietet mit diesem Standardwerk, das ein Muss für alle SupervisorInnen und verwandte BeraterInnenberufe ist, eine tief greifende Auseinandersetzung, die in einer Theorie der Supervision bzw. in einem eigenständigen Ansatz der Supervision – der integrativen Supervision – mündet. In seinem integrativen, mehrperspektivischen „Dynamic Systems Approach to Supervision“ zeigt er die Komplexität von Supervision als Methode, Prozess, Praxisstrategie und „sozialphilosophisch fundierte Disziplin“ auf. Dabei fasst er sozialpsychologische, philosophische, systemische, organisationssoziologische und psychotherapiewissenschaftliche Konzepte zu einem konsistenten Modell, das durch einen kontinuierlichen Theorie-Praxisdiskurs begleitet ist, zusammen. Anschließend transferiert er seine Überlegungen zur Integrativen Supervision selbst noch auf eine Metaebene – Beratung von Beratungsprozessen (Metaconsulting) und Systemsupervision.

Alfred Fellinger

5. Kremser Psymed-Tage vom 6. bis 7. Juni 2008

> Managing Differences – Die Kunst, die Vielfalt zu nutzen!

Es ist inzwischen unbestritten, dass Vielfalt und Unterschiedlichkeit dem menschlichen Zusammenleben und seiner Entwicklung dienen. Abteilungen und Teams in Organisationen werden immer häufiger gezielt unterschiedlich zusammengesetzt. In den Vorträgen wird ein besonderer Augenmerk auf die Probleme und Chancen im Umgang mit sozialen Unterschieden im Gesundheitswesen (Spitäler, Heime, Praxen, Beratungsstellen...) gelegt. In berufsspezifischen Diskussionsgruppen können die praktischen Chancen und Grenzen bearbeitet werden.

Vortragende: Roland Engel, Prof. Dr. Günther Kienast, Prof. Dr. Anton Leitner, Prof. Dr. Karl Toifl, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabine Scheffler, Prof. Dr. Ueli Schnyder, Prof. Dr. Manfred Zaumseil.

Leitungen der berufs-/praxisbezogenen Reflexionsgruppen: Dr. Anton Fric, Prof. Mag. Wolfgang Keil, Dr. Wolfgang Knopf, Dr. Wilfried Leeb, Dr. Rene Reichel, Dr.ⁱⁿ Maria Theresia Rohrhofer.

Nähere Informationen: www.donau-uni.ac.at/psymed/kremsertage

Information und Anmeldung: Department für Psychosoziale Medizin und Psychotherapie
Tel. +43 (0)2732 893-2639, margit.dirnberger@donau-uni.ac.at



Universität für Weiterbildung

ANZEIGE

ÖVS-Veranstaltungen der Bundesländergruppen

Niederösterreich

► **Tiefenhermeneutisches Verstehen in der Supervision**

Prof. Dr. Winfried Münch
18.10.2008, 09.30–18.00 Uhr
Bildungshaus Raiffeisen, Raiffeisenplatz 1, 3300 Amstetten

Oberösterreich

► **Alexandertechnik in der Supervision**

DSA Judith Kirchmayr-Kreczi, MSc
01.04.2008, 19.00–21.00 Uhr
Bildungshaus Betriebsseminar,
Kapuzinerstr. 49, 4020 Linz

► **Fallsupervision – ein multiperspektivisches Menü**

10.06.2008, 19.00–21.00 Uhr
Bildungshaus Betriebsseminar,
Kapuzinerstr. 49, 4020 Linz

Salzburg

► **Brush up your Tools**

Mitglieder stellen ihre Kompetenz zur Verfügung –
TZI in der Supervision
21.04.2008, 18.00–22.00 Uhr
BAKIP, Schwarzstraße 35, 5020 Salzburg

Tirol

► **Diskussionsforum der Tiroler ÖVS-SupervisorInnen**

11.03.2008, 19.00–21.00 Uhr
Haus der Begegnung, Rennweg 12, 6020 Innsbruck

Wien

► **Beratung für freiberufliche EinzelkämpferInnen**

Dr. René Reichel
19.06.08, 19.00 Uhr
Haus Schönbrunn, 1120 Wien, Schönbrunnerstraße 295

WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN FÜR SUPERVISORINNEN

WIRKFAKTOREN UND PROZESSE MODERNER SUPERVISION UND IHRE ANWENDUNG IN DER PRAXIS

Referent: Dr. Hilarion Petzold
Termin: 16. bis 17. Mai 2008
Ort: Kirchschlag bei Linz
Veranstalter: Beratergruppe INTEGRA
Kursbeitrag: € 250,-
Anmeldung: bis 31. März 08
Nähere Infos: www.beratergruppe-integra.at

SUPERVISION IM INTERKULTURELLEN KONTEXT – LAST CALL

Fortbildung in angenehmer Umgebung (bei Linz/Österreich), 20. bis 25. Juli 2008, für supervisorisch Tätige, die sich in der strukturierten Supervisionsmethode nach Lansens/Hans (ÖVS NEWS 4/07) weiterbilden möchten. (Infos unter www.bzfo.de ► Supervision ► Sommercamp Österreich ► Links) Es sind noch wenige Plätze frei. Anmeldung bis zum 31.03.2008 über das Behandlungszentrum für Folteropfer Berlin e. V., Nora Balke, n.balke@bzfo.de

ANZEIGE

POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE

MBA, MSc & M.A.

Staatlich anerkannt
Start März/April 2008



LUC
LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT MÜNCHEN



Arge
Bildungsmanagement
Wien

① **Master of Science - MSc**
SUPERVISION, COACHING & OE
Dauer: 5/6 Semester, START: 27. März 2008
+ **UPGRADE - MSc** für ausgebildete SupervisorInnen.
Abschluss »Master of Science(Supervision)«. Dauer: 1 Semester, START: 09. April 08

② **PSYCHOSOZIALE BERATUNG/LEBENS- & SOZIALBERATUNG**
Dauer: 5/6 Semester, START: 04. April 2008
Abschluss mit »Dipl. Lebens- & SozialberaterIn« und »Master of Science (Counseling)«. + **UPGRADING - MSc** für Lebens- und SozialberaterInnen.
Dauer: 1 Semester, START: 09. April 2008

③ **Diplomlehrgang**
PSYCHOTHERAPEUTISCHES PROPÄDEUTIKUM
Erster Teil der Ausbildung in Psychotherapie. Dauer: 4 Semester, START: 04. März 2008

④ **Weitere Masterlehrgänge**
MSc - PSYCHOTHERAPIE Dauer: 2 Semester, START: 26.04.08
MSc - COACHING & OE Dauer: 3/4 Semester, START: 11.04.08
MBA - PROJEKTMANAGEMENT 3/4 Sem., START: 25.04.08
MBA - SOZIALMANAGEMENT 3/4 Sem., INFOSEMINAR 10.03.08
MBA - EVENTMANAGEMENT 3/4 Semester, START: 24.04.08
Upgrade - MASTER für Personen mit Ausbildung. 1 Sem., START: 09.04.08

⑤ **Master of Arts - M.A.**
MEDIATION & KONFLIKTREGELUNG
Dauer: 3/5 Semester, Start 25.4.08. Abschluss nach Bundesmediationsgesetz und »Master of Arts«. + **UPGRADING - M.A.** für ausgebild. MediatorInnen. Dauer: 1,5 Sem. START: 30.05.08

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