

In diesem Heft:

Der Imagefolder der ÖVS	1
feedback	2
INGRID WALTHER Information zur Honorarempfehlung der ÖVS	2
Generalversammlung 2008	2
5 Fragen zur Generalversammlung	3
MICHAEL PEUKERT Der vierzehnte ÖVS-Vorstand	4
Veranstaltungen der Bundesländergruppen	4
MICHAEL PEUKERT State of the Art	5
WOLFGANG KNOPF Teamsupervision	5
INGRID WALTHER Seminar zum Thema: Selbständigkeit und Praxisgründung	5
GÜNTHER FISSLTHALER Finanz & Co	6
WOLFGANG KNOPF Life Long Learning – eine politische und praktische Chance für Supervision und Coaching!	7
ELISABETH SECHSER Wien hat gewählt!	9
aufgeblättert	10

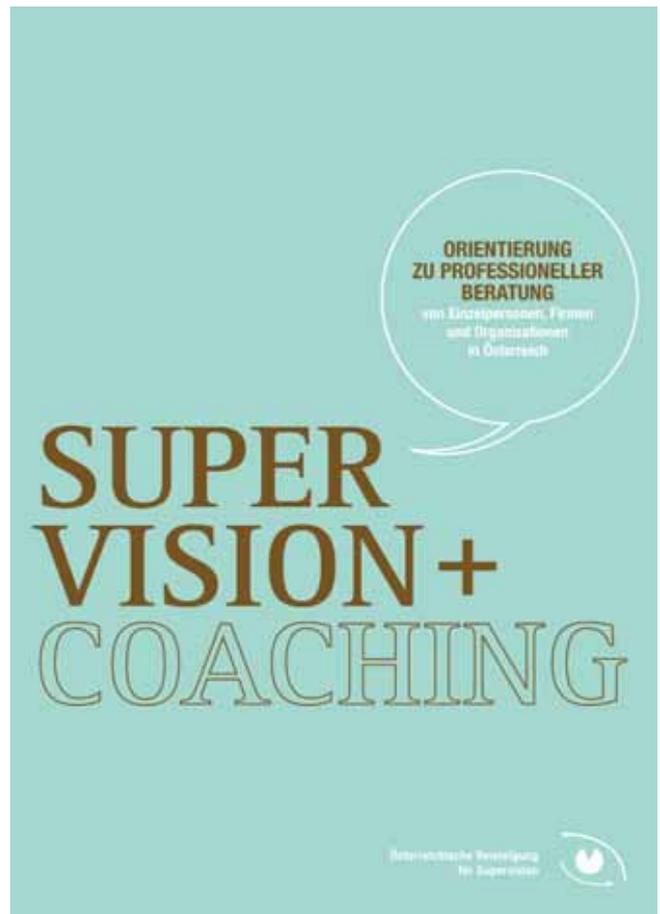
Generalversammlung 2009

Termin: 17.05.2009, ab 09.00 Uhr

Ort: Brunauer Zentrum, 5020 Salzburg

Am 15.05. und 16.05.2009 planen wir ein „Brush up your tools II“. Der Veranstaltungsort wird wieder das Brunauer Zentrum sein. Bitte halten Sie sich diese Termine frei. Weitere Infos folgen.

Der Imagefolder der ÖVS



Mit dieser Ausgabe der News erhalten Sie 3 Stück des neuen Imagefolders. Weitere 10 Stück können über die Geschäftsstelle bezogen werden.

Ablauf:

Sie schicken uns ein E-Mail an office@oevs.or.at oder rufen uns (01/533 08 22-DW1) an und bestellen Ihre 10 Stück. Der Versand erfolgt innerhalb der nächsten 14 Tage, sofern Ihre Bestellung zeitgerecht vor der Sommerpause (21.07.–15.08.08) eingelangt ist. Das Porto übernimmt die ÖVS.

Gerne können Sie auch mehr Imagefolder bestellen, dies bedarf aber genauerer Abstimmung. In diesem Fall bitten wir Sie um entsprechende Kontaktaufnahme.

feedback

Der neue Folder kommt sehr gut an, etliche Mitglieder haben mich angesprochen, wo sie Exemplare ordern können. Auch mir gefällt er sehr gut, die Farbe ist dezent und doch passend; das Format fasziniert mich ebenfalls: Geschlossen ist der Folder gut „mitnehmbar“, das offene Format lässt sich in der Praxis als „Bild“ aufhängen...
Rikki Polreich

Ich finde gut, dass es ihn nun gibt, den Image-Folder, der nach langen Geburtswehen das Licht der Welt erblickt hat und nun jedenfalls inhaltlich die ÖVS-Qualitäten gut widerspiegelt. Design & Layout, insbesondere Farbgebung sind eine Herausforderung für die Sehgewohnheiten, die Faltechnik fördert das räumliche Vorstellungsvermögen, die ÖVS wird ihrem Bildungsauftrag damit gerecht. Im Sinne der Marken-Bildung ist aber auch die Kontinuität wichtig. Der Folder fand bei der „ÖVS-Teamwork“-Veranstaltung in Graz jedenfalls schon guten Absatz bei Supervisions- u. Coaching-Interessierten. Danke an das engagierte Projekt-Team!
Franz Xaver Wendler

Der neue Imagefolder ist farblich für mich schrecklich, die weiße Schrift lässt sich kaum lesen und die Kombination von mint und braun gefällt mir einerseits überhaupt nicht und andererseits verlässt sie völlig die bisherige Linie! Das Klappformat hingegen finde ich recht pfiffig, das sonstige Layout ist interessant, die Personengruppen im Umriss auch, die Schattierungen finde ich eher trüb, schattig und wenig interessant. Die Inhalte sind eigentlich bekannt! Ich werde die wenigen Exemplare zwar austeilern, aber insgesamt kann ich nicht hinter diesem Folder stehen.
Monika Meier

Information zur Honorarempfehlung der ÖVS

Leider mussten wir die auf der GV am 19. Oktober 2003 beschlossene Honorarempfehlung, nach der sich der Wert einer Supervisionsstunde im Schnitt mit € 90,- bezieht, wieder von der ÖVS-Homepage nehmen. Wie uns von Experten mitgeteilt wurde, ist eine solche Empfehlung von Seiten eines Berufsverbandes kartellrechtswidrig. Bei Zuwiderhandlung ist mit rechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Wir bedauern diesen Schritt und sind dabei, uns geeignete Alternativen zu überlegen.
Ingrid Walther

Generalversammlung 2008

Insgesamt 27/29 der derzeit 1.128 Mitglieder – inklusive Vorstand und VertreterInnen von KAT, BLK und Bundeslandgruppen – folgten der Einladung der ÖVS zu ihrer 14. ordentlichen Generalversammlung ins Hippolythaus in St. Pölten. Neben zentralen Tagesordnungspunkten wie der Einrichtung und Wahl der Qualitätskommission und der Wahl des Vorstands blieb Raum zur Diskussion aktueller Themen: „Qualitätssicherung auf Mitgliederebene“ und „Organisationsberatung/entwicklung“ um nur einige zu nennen. Das beiliegende Protokoll gibt einen detaillierten Einblick in die Fülle der Berichte, Themen und Trends.

Von zwei ihrer langjährigen Mitglieder – Madeleine Castka und Michael Peukert – musste sich der Vorstand auf dieser GV verabschieden. Die ÖVS bedankte sich für die engagierte Mitarbeit und freut sich, dass Michael Peukert auch weiterhin das News-Redaktionsteam verstärkt.

Gabriele Bargehr, Esther Gruber-Seidl und Elisabeth Sechser präsentieren sich in dieser News-Nummer als die neuen Mitglieder im gewählten Vorstandsteam.

Die News-Redaktion hat einem kleinen Querschnitt von TeilnehmerInnen fünf Fragen zu ihren persönlichen Eindrücken gestellt: ein Stimmungsbild!



Von links: M. Peukert und M. Castka verabschieden sich



Den neuen Vorstand finden Sie auch auf unserer Homepage

5 Fragen zur Generalversammlung

- 1 Welches Sachthema der GV ist/war Ihrer Meinung nach für die ÖVS besonders wichtig und warum? Welches Sachthema ist für Sie persönlich am wichtigsten?
- 2 Wie haben Sie die Atmosphäre und das Gesprächsklima erlebt?
- 3 Was hat Sie überrascht oder verblüfft?
- 4 Worauf sollte bei Generalversammlungen in Zukunft unbedingt geachtet werden?
- 5 Was hat bei dieser Generalversammlung gefehlt?

Leopold Buchinger, Mitglied

Vorbemerkung: Dies war meine erste Teilnahme an einer ÖVS Veranstaltung und ich war neugierig, wie „die da tun“.

- 1 Die „Gleichstellung“ von Coaching mit Supervision, wie sie im Folder ersichtlich ist. Aus meiner Sicht schon lange fällig. Persönlich: Organisationsberatung als Thema der Positionierung
- 2 Ich hatte den Eindruck, dass eine Ausgewogenheit erreicht wurde zwischen Struktur (Antragsprüfungskommission, Vorstand, Arbeitsgruppen, ...).... und Meinungsbildung zu den diskutierten Themen, deren Ergebnisse dann weiterverarbeitet werden sollen.
- 3 Nach dem eher formalen Beginn der GV hat mich der ausgewogene Eindruck in weiteren Verlauf dann positiv überrascht (siehe oben).
- 4 Die Ausgewogenheit zwischen Struktur und freier Meinungsbildung erhalten.
- 5 Kann ich noch nicht sagen, da ich mit der Vorgehensweise bei der Umsetzung für die Vorhaben noch keine Erfahrung habe.

Günther Fisslthaler, Mitglied

- 1 Organisationsberatung – Weiterentwicklung der ÖVS in diesem Bereich!
- 2 Sehr konstruktiv und sehr herzlich.
- 3 Eine Generalversammlung, die nicht wie üblich langweilig abläuft!
- 4 Weiter so! Bitte mit Tagung/Fortbildung kombinieren!
- 5 Schade, dass so wenige Mitglieder da waren!

Esther Gruber-Seidl, neues Vorstandsmitglied

- 1 Entwicklung der ÖVS, Qualität – um den Kurs zu bestimmen. Berufliche Ressource nicht nur auf der inhaltlichen Ebene sondern auch auf der strukturellen Ebene – („Interessenvertretung“?).
- 2 Angenehm.
- 3 Wenige Mitglieder anwesend. War das erste Mal auf einer Generalversammlung und bin von den Überschriften und der formalen Einhaltung der Tagesordnung so überrollt geworden, dass ich zum Denken fast keine Zeit mehr hatte.

- 4 Mit Workshop oder Vortrag oder einer anderen Form der inhaltlichen Auseinandersetzung koppeln.

5 Mehr inhaltliche Auseinandersetzung

Monika Meirer, Bundeslandteam Wien

- 1 Berufspolitische Themen wie die Positionierung der ÖVS gegenüber anderen Berufsverbänden am Beratungsmarkt, der Platz von Supervision am Markt im Bezug auf andere Beratungsformen und die Integration von anderen Beratungsformen in die ÖVS. Coaching wurde in die ÖVS hereingeholt – wie sehr wird es bereits mit der ÖVS verbunden? Und was benötigt es zu einer gelungenen Integration von Organisationsberatung in die ÖVS? – inhaltliche Klarheit, Vernetzung, ...
- 2 Eine positive und konstruktive Atmosphäre in vertrautem Kreis, aber ein bisschen frischer Wind täte gut.
- 3 Dass fast nur Mitglieder anwesend waren, die eine Funktion innerhalb der ÖVS haben – das ist zwar nicht außergewöhnlich für die Generalversammlung, aber schade im Sinne des Austausches und der Vielfalt.
- 4 Es wäre schön, wenn die Generalversammlung mehr zu einer Plattform für inhaltlichen Austausch wird, und weniger ein Gremium ist, in dem Informationen weitergegeben und Beschlüsse gefasst werden.
- 5 Mehr Raum für inhaltlichen Austausch und Diskussionen untereinander, z.B. zu den Themen bei Frage 1.

Elfriede Pirker, Bundeslandteam Kärnten

- 1 Die Themen Qualitätssicherung als Grundvoraussetzung für professionelle Arbeit und Organisationsberatung, da eine Weiterentwicklung stattfindet und Supervision immer mehr in Organisationen Eingang finden soll und auch findet. Da ich als Selbstständige von dieser Arbeit leben will und mein Interesse der Organisationsberatung und der Leitungssupervision gilt, ist Qualität in der Supervision für mich eine Grundvoraussetzung.
- 2 Die Atmosphäre habe ich sehr locker und entspannt erlebt, begünstigt auch durch das offene Gesprächsklima.
- 3 Die hohe Professionalität der Organisationsveranstaltung sowohl inhaltlich als auch vom Ablauf her, kombiniert mit einer Schnelligkeit und Lockerheit! Das hat mir sehr gut gefallen!
- 4 Neben den vorgegebenen und auch schon (fast) beschlossenen Vorgehensweisen für die Zukunft einen Freiraum für Andersdenkende lassen (z.B.: Supervision als Gewerbe – pro und kontra?!)
- 5 Da ich das erste Mal dabei bin, fehlen mir Vergleichsmöglichkeiten. Mir persönlich hat nichts gefehlt und ich wünsche mir mehr so gut vorbereitete und inhaltlich kompakte Veranstaltungen!

Die Redaktion bedankt sich fürs Mitmachen!

Der vierzehnte ÖVS-Vorstand

Neu im Vorstand sind Gabriele Bargehr, Esther Gruber-Seidl sowie Elisabeth Sechser. Wolfgang Knopf übernimmt wieder den Vorsitz, Gerhard Liska bleibt neben Gabriele Bargehr stellvertretender Vorsitzender und Wladimir Zalozeckyj Sas steht wieder als Kassier zur Verfügung.



Gabriele Bargehr

Gabriele Bargehr arbeitet seit 1996 als akad. Supervisorin und Coach und ist seit 2004 als Lehrsupervisorin tätig. 2002 schließt sie ihre Ausbildungen zur Organisationsentwicklungsberaterin an der Donauuniversität Krems (grad. MSc) und im ÖAGG ab. Von 1985–1997 war sie als Diplom-Sozialarbeiterin tätig.

Gabriele Bargehr ist Mitbegründerin des Instituts „Im Kontext“ in Wien und ist geschäftsführende Gesellschafterin der Bargehr & Steinbacher OEG mit PartnerInnen. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Begleitung von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen, die Beratung und Weiterbildung von Führungskräften sowie die Implementierung antidiskriminatorischer Konzepte in Organisationen. Gabriele Bargehr wird gemeinsam mit Gerhard Liska im ÖVS-Vorstand in der Funktion der stellvertretenden Vorsitzenden tätig sein. Ihr Interesse ist, den Bereich der OB in der ÖVS weiterzuentwickeln und sie engagiert sich für die Verankerung von Diversitätskompetenz im Beratungssetting Supervision/ Coaching und OB.



Elisabeth Sechser

Elisabeth Sechser ist grad. MSc, Organisationsberaterin, Supervisorin, Coach, dipl. Sozialarbeiterin und Lebens- und Sozialberaterin. 2004 beginnt sie ihre selbständige Tätigkeit und gründet ihre Firma „sichtart“. Neben der Beratung von Menschen und Organisationen ist sie im Kommunikations- und

Konfliktmanagement sowie im Projektmanagement tätig. Weiters ist Elisabeth Sechser Expertin in der Beratung von Familienunternehmen und unterstützt KMUs bei der Unternehmensnachfolge, bei Unternehmensführungs- und Managementfragen, der Gestaltung der Zusammenarbeit und Kommunikation und bei der Klärung von Rollen und beruflichen Anforderungen im Unternehmensalltag. 2007 erscheint ihr e-book „Familienin-

terne Betriebsnachfolge“. Elisabeth Sechser ist Mitglied des Bundesland-Teams Wien und gehört nun auch dem Vorstand der ÖVS als stellvertretende Kassierin an. Ihr Engagement gilt vor allem der Förderung von qualifizierter Supervision/ Coaching in KMUs, insbesondere in Familienbetrieben.



Esther Gruber-Seidl

Esther Gruber-Seidl ist Diplomierete Sozialarbeiterin und war Kriminalbeamtin bei der Bundespolizeidirektion Wien, Abteilung Jugendarbeit. Ihre Tätigkeit in unterschiedlichen Sozialprojekten, der Suchtarbeit, Frauenberatung, Jugendarbeit, sowie der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung führten

sie bis nach Stuttgart und diverse österreichische Städte. Die Ausbildung zur Supervisorin absolviert sie 2004 an der Universität Salzburg. Zurzeit arbeitet Esther Gruber-Seidl im Salzkammergut als freiberufliche Supervisorin, Beraterin und Trainerin. Als Teamsupervisorin ist sie in sozialen Einrichtungen und Bildungszentren tätig, im Einzelsetting liegt ihr Schwerpunkt in der supervisorischen Beratung von Führungskräften und EinzelpersonunternehmerInnen. Esther Gruber-Seidl ist Schriftführerin im neuen ÖVS-Vorstand.

veranstaltet

Niederösterreich

► Tiefenhermeneutisches Verstehen in der Supervision

Prof. Dr. Winfried Münch

18.10.2008, 09.30–18.00 Uhr

Oberösterreich

► Wirkung und Nebenwirkung von Supervision – AuftraggeberInnen treffen AuftragnehmerInnen!

24.09.2008, 19.00–21.00 Uhr

► Supervision und Schule

die AG berichtet und lädt zur Diskussion ein

20.11.2008, 19.00–21.00 Uhr

Salzburg

► Arbeit mit Großgruppen

Mag. Hermi Steinbach-Buchinger, MAS

15.11.2008, 10.00–18.00 Uhr

Tirol

► Gruppendynamik

Dr. Ingrid Krafft-Ebing, 14.11./15.11.08

Details unter www.oevs.or.at

State of the Art

Die ÖVS-Geschäftsstelle ist immer wieder Anlaufstelle für KundInnen und SupervisorInnen/Coaches bei Unklarheiten im Kontext von supervisorischen Rahmenbedingungen und Fragen des Settings sowie bei Konflikten, die sich aus der unterschiedlichen Interpretation supervisorischer Standards ergeben.

Die ÖVS-NEWS beginnt mit der vorliegenden Nummer eine Themenreihe zu verschiedenen Aspekten von Supervision und Coaching. Resultierend aus aktuellen Positionen der Gremien der ÖVS und neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen wird der State of the Art von Supervision/Coaching an Hand aktueller Themen dargestellt und dient somit der Orientierung in der Praxis von Beratung. Den Anfang macht ein Statement von Wolfgang Knopf zu den theoretischen Eckpfeilern von Teamsupervision, das als Antwort auf eine Anfrage an die ÖVS verfasst wurde.

Michael Peukert

Teamsupervision

Wolfgang Knopf

Aus gegebenem Anlass sollen noch einmal die theoretischen Eckpfeiler von Teamsupervision erwähnt werden:

Für die SupervisorInnen stellt sich bei jeder Supervision die Aufgabe der so genannten Triangulation. Da sich Supervision im Spannungsfeld von Organisation – Arbeit(sauftrag) – Person befindet, ist der Auftrag immer auch mit der Leitung (Organisationsauftrag) abzuklären. Da können Widersprüche auftreten, die von den SupervisorInnen im Contracting zu managen sind, das gehört zu unserer Professionalität.

Ein Contract in dem z.B. die Teamleitung nur auf ausdrücklichen Wunsch des Teams teilnehmen darf ist nur dann passend, wenn dies in dieser Form auch mit der Leitung so vereinbart wurde. Im Normalfall – wenn Supervision ohne Leitung stattfindet – ist es eine symmetrische Vereinbarung: jede Partei kann auf ihr Verlangen hin teilnehmen.

Supervision ist in der letzten Zeit bekannter geworden, immer mehr Personalisten und Führungskräfte wissen über Supervision Bescheid. In dem Sinn ist der Wunsch einer Geschäftsführung, dass z.B. mindestens viermal im Jahr die Teamsupervision mit der Leitung zu erfolgen hat, eine berechtigte Forderung und Zeichen von Professionalität der Leitung. Es ist Aufgabe der SupervisorInnen, die Erfordernisse, die Wünsche der

Leitung wie des Teams abzustimmen. Dabei geht es weder darum alleine den Bedürfnissen der Leitung, noch denen des Teams zu folgen. Das ist Kontraktarbeit!

Auch die Freiwilligkeit ist eine bedingte. Keine Frage, dass Freiwilligkeit die beste Voraussetzung für Supervision ist. Aber, eine Organisation kann aufgrund eigener Qualitätsstandards Supervision sehr wohl auch als verpflichtend einführen: z.B. verpflichtende Fallsupervision, bei Teamentwicklung etc.

Interessant ist natürlich, wieso die Verpflichtung zur Supervision von Teams und/oder MitarbeiterInnen negativ konnotiert wird und nicht als „Service“ der Organisation und als Unterstützung der eigenen Professionalität gesehen wird.

Dass Teams sich von solchen Rahmenbedingungen irritiert fühlen, ist nachvollziehbar, insbesondere in Bereichen, in denen Supervision gerne an der Leitung vorbei (oft auch im Einverständnis mit der Leitung) praktiziert wurde.

Es ist die (manchmal schwierige) zentrale Aufgabe der professionell arbeitenden SupervisorInnen, hier klare Vereinbarungen zwischen Organisation (Leitung) – Arbeitsauftrag – Teambedürfnissen als Rahmen für Supervision zu schaffen.

Seminar zum Thema: Selbständigkeit und Praxisgründung

Die Unterstützung von SupervisorInnen/Coaches, die am Anfang ihrer Tätigkeit stehen und jenen, die den Sprung in die Selbständigkeit wagen wollen, ist Wunsch der ÖVS-Community und Anliegen des Vorstands. Ingrid Walther berichtet vom ersten Seminar zu „Selbständigkeit und Praxisgründung“, das Günther Fisslthaler für ÖVS-Mitglieder abgehalten hat.

Mit dem am 29.02. dieses Jahres von der ÖVS im Betriebsseminar Linz veranstalteten Seminar „Selbständigkeit und Praxisgründung“ sollte insbesondere jungen ÖVS-SupervisorInnen und BerufseinsteigerInnen eine grundlegende und praxisnahe Information zum Themenbereich „Berufsrecht, Steuer und Buchhaltung“ angeboten werden. Dass dieser Themenbereich nicht nur für „die Jungen“, sondern auch für uns „ältere“ SupervisorInnen von bleibender Aktualität ist, hat sich am TeilnehmerInnenkreis dieses Seminars gezeigt.

Die Gruppe war klein, aber aus ganz Österreich und mit ganz unterschiedlichem beruflichen Hintergrund und dementsprechenden Fragestellungen angereicht: da ging es um den beruf-

lichen Einstieg genauso wie um die Frage, wie denn der „Patchwork“ verschiedener Berufsrollen und verschiedener Arbeitsverträge unter einen Hut zu bringen sind oder auch um Fragen, wie die letzten 10 Berufsjahre oder die Zeit nach der Pensionierung berufs- und steuerrechtlich gestaltet werden können. Als Geschäftsführerin der ÖVS hat mich natürlich der aktuelle Entwicklungsstand auf diesem Gebiet interessiert.

Mag. Dr. Günther Fisslthaler, ÖVS-Supervisor und Mitglied der Kammer der Wirtschaftstreuhandler war aufgrund seines Erfahrungshintergrundes besonders prädestiniert, dieses Themenspektrum vielfältig, individuell und praxisbezogen zu gestalten und gleichzeitig einen gut strukturierten Überblick zum Gesamthema zu geben. Dadurch wurde ein Mix aus grundlegender Information und wechselseitigem Erfahrungsaustausch möglich. Die TeilnehmerInnen konnten am Ende des eintägigen Seminars nicht nur mit konkreten Antworten auf ihre persönlichen Fragen, sondern auch mit wichtigen Zusatzinformationen die Heimreise antreten.

Nicht unerwähnt soll bleiben, dass dieses ja grundsätzlich eher trockene Themen von Günther Fisslthaler mit einer gehörigen Portion Humor vorgetragen und insgesamt kurzweilig und abwechslungsreich gestaltet wurde. Ein umfangreiches Handout mit wichtigen Formularen und Arbeitsunterlagen im Anhang ergänzte seine Ausführungen.

Auch für mich als Geschäftsführerin gab es wichtige Informationen wie z.B. zur Veröffentlichung der Honorarempfehlung für SupervisorInnen auf unserer Homepage, über die wir in diesem Heft noch gesondert berichten.

Das Seminar soll im nächsten Schritt bei entsprechendem Interesse im Rahmen der Weiterbildungsveranstaltungen in den Bundeslandgruppen angeboten werden. InteressentInnen können sich an diese oder auch direkt an die Geschäftsstelle der ÖVS wenden.

Wir haben Kollegen Fisslthaler auch gebeten, unsere Mitglieder in einer regelmäßigen Kolumne Tipps zum Thema Berufsrecht, Steuer und Sozialversicherung zu geben und starten diese mit dem vorliegenden Heft.

Finanz & Co

Tipps von Günther Fisslthaler, ÖVS-Supervisor und Wirtschaftstreuhandler zum Thema Sozialversicherung und Supervision

Welche Tätigkeit übt ein/eine SupervisorIn aus?

SupervisorInnen üben ihre Tätigkeit als sogenannte *neue Selbständige* aus (§ 2 Abs 1 Z 4 GSVG). Diese Tätigkeit unterliegt keinen gewerberechtlichen Einschränkungen, wenn keine weitere gewerberechtlich relevante Tätigkeit ausgeübt wird, die zu einer Pflichtmitgliedschaft der Wirtschaftskammer führt (z.B. Unternehmensberater).

Was ist speziell am Beginn der Tätigkeit als SupervisorIn zu beachten?

Es besteht eine Meldepflicht. Die neue freiberufliche Tätigkeit muss innerhalb eines Monats ab Beginn der Tätigkeit beim zuständigen Finanzamt und bei der Sozialversicherung bekannt gegeben werden. Unterbleibt dies, aus welchen Gründen auch immer, liegt eine Finanzordnungswidrigkeit vor (§ 51 FinStrG). Im Rahmen der Sozialversicherung kann es zu einem Strafzuschlag von 9,3 % des geschuldeten Sozialversicherungsbetrages kommen.

Welche Einkommensgrenzen sind dabei in der Sozialversicherung wichtig?

Versicherungsgrenze 1 (VG 1):

4.188,12 € pro Jahr/349,01 € pro Monat

Versicherungsgrenze 2 (VG 2):

6.453,36 € pro Jahr/537,78 € pro Monat

Mit Überschreiten der jeweiligen Einkommensgrenze entsteht Versicherungspflicht (Einkommensgrenze = Gewinn, nicht Umsatz der freiberuflichen Tätigkeit).

Krankenversicherungsbeitrag = 7,65 %,

Pensionsversicherungsbeitrag = 15,75 %,

Unfallversicherungsbeitrag = 7,65 € monatlich

Selbständigenvorsorge = 1,53 %

VG 1 kommt zu Anwendung, wenn neben der freiberuflichen Tätigkeit gem § 2 Abs 1 Z 4 GSVG eine andere nichtselbständige (z.B. ASVG-pflichtige) Tätigkeit ausgeübt wird. VG 2 kommt zu Anwendung, wenn ausschließlich eine Tätigkeit gem § 2 Abs 1 Z 4 GSVG vorliegt und die Einkünfte die VG 2 nicht übersteigt.

Das nächste Mal: Reisekosten richtig rechnen!

www.fisslthaler.com

Life Long Learning – eine politische und praktische Chance für Supervision und Coaching!

Auf Einladung des Schweizer Verbandes für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) hat Wolfgang Knopf im BSO – Journal einen Beitrag zum Thema Life Long Learning verfasst. Mit Erlaubnis des Autors bringen wir einen Nachdruck dieser kritischen und praktischen Reflexionen zu einem aktuellen Thema.

Selbst beruflich aus der Weiterbildung kommend – ich habe in Wien und Innsbruck Pädagogik mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung studiert – befielen mich schon immer beim Hören des Slogans „Lebenslanges Lernen“ ambivalente Gefühle. 2008 ist nun das Jahr des Life Long Learning. Grund darüber als Berater nachzudenken. Konzepte und Programme der Bildung sind selten prospektiv sondern meist reaktiv. Sie versuchen Antworten auf ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen zu geben, nutzen auch manchmal die Gunst der Stunde, um Neues auszuprobieren (Ich beziehe mich hier nur auf den außerschulischen Bereich der Bildung!).

Aus welchen Gründen sollen BeraterInnen, also SupervisorInnen und Coaches, sich mit dieser Thematik auseinandersetzen?

In der Beratung macht es immer Sinn sich zu fragen, worauf und worin die Antwortfähigkeit der formulierten Anforderungen in einem System besteht. Versuchen wir auch hier zunächst einmal Antworten zu finden, worin dies beim Konzept des lebenslangen Lernens bestehen könnte und welche Bedeutung dies für Supervision und Coaching besitzt.

Zunächst zwei kritisch zu beleuchtende Aspekte, die für eine politische Orientierung von Beratung meines Erachtens bedeutend sind und abschließend einige Anmerkungen zu den Chancen von Supervision und Coaching:

I.

Das erste mir in den Sinn kommende – ich bin ja berufsmäßig geprägt – ist der Terminus „**Pädagogisierung**“. Vorweg bemerkt: wenn wir einem Begriff von Lernen folgen, der sich als Reflexion und Erweiterungen von Handlungskompetenzen begreift, also im weitesten Sinn mit Veränderungen identifiziert und das in beiden Richtungen des Lernens, also auch in der des Verlernens, dann können wir wie in der Kommunikation folgern: „Es ist nicht möglich nicht zu lernen!“. Lernprozesse finden permanent statt, indem Handeln in allen Situationen des Alltags auf seine subjektive Effizienz gemessen und abge-

stimmt wird. Ob das jetzt bewusst oder unbewusst erfolgt, ist unter dem Aspekt der Pädagogisierung zunächst unwichtig. Es ist eine Form der Pädagogisierung, im Alltag Bestehendes pädagogisch begrifflich zu besetzen. Dagegen ist nichts einzuwenden, wenn bedacht wird, was damit zusätzlich ausgelöst wird.

Hier komme ich zu einem ersten für SupervisorInnen und Coaches relevanten Punkt: Der **Orientierungsbedarf des Subjekts**.

Ob wir es wollen oder nicht, Pädagogik ist immer mit Autoritätserfahrungen verbunden und somit auch immer stark affektiv besetzt. Nicht die Tatsache, sondern die programmatische Formulierung des lebenslangen Lernens „von oben“, jedenfalls „von außen“, gekoppelt mit all den subjektiven Schul- und Bildungserfahrungen zwingt den Einzelnen wie auch Gruppierungen wieder in die SchülerInnenfunktion und –rolle und dies gleich lebenslang! Es gibt keine Möglichkeit jemals fertig zu werden, jemals ausgelernet zu haben (Ich warte schon auf den ersten Kurs „Richtiges und bewusstes Sterben“), „Ihr werdet nie erwachsen!“ ist eine der Botschaften. Beachten wir, dass ein Großteil der Menschen Schule „überlebt“ hat, sie auch in einer ihrer wesentlichen Funktionen als Selektionsinstanz an sich selbst oder anderen erfahren hat, bekommen wir eine Ahnung über die möglichen ausgelösten Affekte. Das Konzept des Lebenslangen Lernens wurde nicht von sogenannten Betroffenen formuliert als Anspruch und Garantie für gelingendes Berufsleben (= Frage), sondern als Lösung (= Antwort) von außen. Eine mir liebgewordene Kurzbezeichnung von Unterricht „Unterricht ist Antwortgeben auf nicht gestellte Fragen“ verdeutlicht dann auch in diesem Kontext die innewohnende Tendenz zur Verschulung. Dass all dies in diesem Programm nicht gewünscht und gemeint ist, weiß ich. Das Programm wünscht sich reflektierte erwachsene Menschen, die hier die Chancen des Lernens nutzen.

Die aufkommende Frage, wie kann ich wer jetzt hier als Erwachsener worin sein, ruft nach notwendiger Reflexion. Ob diese Reflexion ohne Unterstützung von professioneller Seite gelingen kann? Ich denke nicht. Soll Life Long Learning im Sinne der ErfinderInnen gelingen, ist schon an dieser Stelle die Arbeit von SupervisorInnen und Coaches erforderlich.

II.

Das zweite mir in den Sinn kommende Schlagwort ist „**Neoliberalismus**“. In wieweit resultiert die Erfordernis des lebenslangen Lernens nicht einem Anspruch und einer Notwendigkeit der heutigen Ökonomie. Kompetenz und Flexibilität gepaart mit profundem Detailwissen über Produkt und Produktion sind Potenziale bei den MitarbeiterInnen, die es zu heben und zu nutzen gilt. Immer wieder wird darauf hingewiesen, dass

lebenslanges Lernen nicht gleichzusetzen sei mit betrieblichen Schulungen, Aus- und Weiterbildungen. Es ist mehr. Die individuellen wie kollektiven Arbeits- und Lebenserfahrungen werden in ihrer Bedeutung für die Effizienz des Betriebs erkannt.

Dazu kommt eine weitere Tendenz: Die in den 1970er Jahren vor allem von den Sozialwissenschaften eingeforderte Subjektivität – „aus Objekten des Kapitals werden Subjekte der Arbeit“ – und die damit a priori angenommene positiv definierte Selbstbestimmung zeigt heute bereits ihre dunkle Seite. Ich möchte dies an einem kleinen Beispiel der Arbeitszeiten zeigen: Entlastung von schwerer Arbeit, reduzierte Arbeitszeiten (von 45 auf 30 Stundenwoche und dann noch weniger) dadurch mehr Selbstbestimmung und Selbstgestaltungsmöglichkeiten des Einzelnen als Ziel einer geforderten Berücksichtigung des Subjekts. Das Thema Arbeitszeit ist längst weg vom Tisch, diskutiert werden Öffnungszeiten. Wie einst gefordert, wird das Subjekt in seine Selbstbestimmung entlassen, doch anders als gedacht. Abteilungen, MitarbeiterInnen werden ausgliedert, die zu erbringende Leistung bleibt aber die gleiche. Das Produkt, das Resultat ist bis zu einem definierten Termin zu einem ausgehandelten Preis zu erbringen. Wie viele Stunden real daran gearbeitet wurde, ob SubunternehmerInnen herangezogen werden mussten, ob zusätzliche Ressourcen zu organisieren sind, liegt in der subjektiven Verantwortung des Einzelnen.

2007 gab es ein Rekordergebnis von neuen Selbstständigen in Österreich: über 30.000 neue Unternehmen wurden angemeldet, davon 40% von Frauen. Der überwiegende Anteil waren Einzelunternehmen („Ich-AG“), die Gründungen von Ges mbH gingen merklich zurück (dafür sind ja auch € 35.000 erforderlich).

Hier komme ich zu einem weiteren relevanten Punkt für SupervisorInnen und Coaches: Die **Ökonomisierung des Subjekts und seiner Subjektivität**.

In der professionellen Beratungsszene herrscht Einigkeit darüber, dass wir in den subjektiven Sichtweisen und Konstrukten das Material auf Seiten der KlientInnen für Reflexion und Veränderung sehen. In der Supervision und im Coaching wird dies in Verbindung mit den Realitäten von Arbeit und Organisation gesetzt, die nicht mehr allein subjektiv betrachtet werden können, sondern wo es doch relativ objektive Parameter wie Aufgabe, Auftrag, Form der Organisation zu beachten gilt. Die Subjektivität war und ist oft das kritische Element, das Sandkorn im Getriebe, die Korrektur zur Ökonomisierung aller Bereiche – jetzt wird sie selbst zu einem bestimmenden ökonomischen Faktor. Was bedeutet dies für die Beratung? Oder anders gefragt wie politisch darf, kann, muss sich Supervision verstehen? Oder nochmals anders gefragt, ist Supervision ein alleiniges Tool der Ökonomie?

III.

Nichts ist eindeutig, Komplexität und Widersprüche sind die Realität. Dies gilt auch für das Konzept des Life Long Learning unter den Aspekten von Pädagogisierung und Ökonomisierung. Es ermöglicht auch die Sinnfindung durch die Wahrnehmung und Wertschätzung der individuellen Kompetenzen durch die Berücksichtigung des informellen Wissens der Menschen.

Gerade der Fokus, informelles Wissen dem formellen Wissen gleichzustellen, dem Menschen wie der Organisation zugänglich zu machen, beschreibt eine Kernkompetenz von Supervision und Coaching. Betrachten wir die Settings, Methoden und Inhalte, die für das lebenslange Lernen zum Beispiel im betrieblichen Kontext empfohlen werden, so sehen wir, dass diese viele supervisorische Aspekte enthalten, ja supervisorische Kompetenzen erfordern und dies dadurch auch bestätigen.

So sollen in innerbetrieblichen Lerntagen die Arbeitssituation und die Erfahrungen mit Weiterbildung reflektiert werden; durch Gruppencoaching und „Action Learning Groups“ wird exemplarisch an der „best practice“ gearbeitet; in Teammeetings wird die interne wie externe Kommunikation thematisiert; kollegiale Praxisberatung wird angeboten; die systematische Auswertung von Erfahrungen und die Entwicklung von Feedbackschleifen wird empfohlen; die Wichtigkeit von reflektiertem Umgang mit Diversität betont; die Nutzung der Chancen von Inter-/Transkulturalität erwähnt und vieles mehr. Vieles davon kann in Supervisionen erfüllt werden. Ja, ich traue mich zu behaupten, dass diese Aufgaben geradezu SupervisorInnen und Coaches erfordern, weil diese als einzige Profession das Spannungsverhältnis „Person – Arbeit – Organisation“ als Grundlage ihrer Tätigkeit sehen. Die Berücksichtigung dieses Spannungsverhältnisses und die kritische Reflexion der darin sichtbar werdenden gesellschaftlichen, ökonomischen Tendenzen bietet die Chance, dass im Konzept des lebenslangen Lernens emanzipatorische Aspekte nicht verloren gehen. Das zu ermöglichen ist die Kompetenz der Supervision und des Coachings, dieses zu nutzen ist die Chance des lebenslangen Lernens.

Sommerpause

Die Geschäftsstelle ist in diesem Jahr vom
21.07. bis 15.08.08 geschlossen.
Danach sind wir wieder werktags von
09.00 bis 12.00 Uhr erreichbar.

Wien hat gewählt!

Wien ist nicht anders ... und wenn Sie wollen, dann lernen Sie uns doch einfach besser kennen!
Elisabeth Sechser

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind seit drei Jahren das Bundeslandteam Wien und wurden in der Wahl vom 8. April 2008 bestätigt. Wir möchten uns sehr gerne vorstellen, damit Sie uns besser kennen lernen und wissen, dass ihre Supervisions- und Coachinganliegen bei uns auf offene Ohren, kräftiges Engagement und kreative Ideen stoßen. Die Welt der Beratung ist eine große und wir sind ständig gefordert, in dieser Welt unseren Platz zu finden, zu festigen und neu zu entdecken. Deswegen sind wir bemüht, engagiert und neugierig, die Ressourcen und Kompetenzen der Wiener ÖVS-Mitglieder sichtbarer und erlebbarer zu machen. Es heißt ja so schön: „Wir sind die ExpertInnen unserer Lebenswelten!“ Und deswegen sei es uns gegönnt, voneinander, miteinander und untereinander zu lernen.

Neue Mitglieder willkommen heißen und begleiten – Sie sind eine/ein AusbildungsabsolventIn oder ein neues Mitglieder in die Wiener ÖVS? Sehr gerne sind wir erste Ansprechpartner für Ihre Fragen zum Berufsfeld Supervision und Coaching und zur ÖVS allgemein.

Sie möchten Ihre Kompetenzen, Erfahrungen und Ihr Wissen auch anderen KollegInnen zu Verfügung stellen? Wir – das Bundeslandteam Wien – fördern das Sichtbarmachen und Nutzen der unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen unserer Mitglieder und bieten Vernetzung von Personen und Ressourcen an.

Gemeinsam ist es oft leichter: Wir ermöglichen den Austausch unter Wiener SupervisorInnen durch Interventionsgruppen, Arbeitsgruppen, Foren und Weiterbildungen.

Der Markt ist groß – wir auch: Durch aktive Vernetzung zwischen uns als SupervisorInnen und unseren AuftraggeberInnen bieten wir Grundlagen für eine gut funktionierende und qualitätsvolle Kooperation und unterstützen uns somit in unserem beruflichen Sein und Wirken.

Wo drückt der Schuh, was sollten wir wissen? Inhaltliche Diskussionen, Wissensaustausch und fachliche Weiterentwicklung zum Berufsfeld Supervision und Coaching sehen wir als weitere Aufgaben und als Ziel, das wir auf dem gemeinsamen Weg erreichen möchten.

Reichhaltige Werkstatt: Wir möchten Sie einladen, in Auseinandersetzung mit verschiedenen methodischen Zugängen und Fragen zu gehen. Gemeinsam können wir so die supervisorische Praxis bereichern und ein gegenseitiges Lernen unterstützen.

Sie wollen uns besser Kennen lernen, Sie haben ein Anliegen, Sie möchten Ihre Erfahrungen einbringen? Wunderbar – Senden Sie uns bitte ein E-Mail an wien@oevs.or.at, kommen Sie zu einer unserer Veranstaltungen oder kontaktieren Sie uns persönlich. Weitere Informationen finden Sie auch auf der ÖVS-Homepage www.oevs.or.at/Bundesländergruppen/Wien.

Wir freuen uns jetzt schon auf einen regen Austausch, auf Ihre Themen, Anliegen und Ideen! Denn im gemeinsamen Tun und Austausch findet Entwicklung statt ... und das können wir alle immer gut gebrauchen!



... damit Sie auch wissen wer WIR sind: Bundeslandsprecherin: Monika Niermann, Bundeslandsprecherin Stv.: Petra Furtmüller, Hermann Lenzenweger, Monika Meirer, Friederike Polreich, Stefan Schacht, Elisabeth Sechser

aufgeblättert



Wie Systemische Strukturaufstellungen gelingen können. Praxisanleitung und Aufstellungsdemos, Doris Landauer, Verlag Systemisches Management 2007, 88 Seiten, ca. € 14,50

Das Angebot an systemischen Strukturaufstellungen boomt nach wie vor.

Wer einen ersten praktischen Einblick in diese Methode haben möchte, wer sich über die Verwendung dieser Methode für Supervision und Coaching verschaffen möchte, dem sei diese kurzweilige Band empfohlen. Anhand von vier transkribierten Fallstudien zu den Themen Bosnienkrieg, Täter-Opferproblematik, Selfmarketing und Mobbing wird die Bandbreite der Einsatzmöglichkeiten von Aufstellungen gezeigt. Die Grundprinzipien struktureller Aufstellungsarbeit werden in einer sprachlichen Oberflächenstrukturaufstellung, in einer Tetralemma-Aufstellung, in einer partiellen Problemaufstellung und in einer kombinierten partiellen Problemaufstellung gezeigt. Der vorliegende Band ist als Abschlussarbeit bei SySt-Institut München entstanden und mit einem Vorwort von Insa Sparrer und Maththias Varga von Kibéd versehen. *Wolfgang Knopf*



Anleitung zum Träumen. Träume kreativ nutzen. Brigitte Holzinger, Klett-Cotta Stuttgart 2007, 160 Seiten. ca. € 10,30

Das Deuten von Träumen ist eine uralte Kulturtechnik. Gesellschaftsfähig wurde sie bei uns durch Sigmund Freuds eindrucksvoll geschriebenes Werk zu diesem Thema. Brigitte Holzinger macht in ihrem Buch nicht nur einen Streifzug durch die Traumdeutung unterschiedlicher Kulturen, sondern gibt auch einen verständlichen und seriösen Überblick über die Traumforschung von Freud bis zur Gegenwart. In Interviews lässt sie ausgewiesene Experten wie den Schlaf Forscher Alan Hobson zu Wort kommen, der anschaulich die gehirnphysiologische Seite des Schlaf- und Traumgeschehens darstellt. Dass es sich – dem Titel entsprechend – auch um ein sehr praxisbezogenes Buch handelt, verrät schon Kapitel 1 mit Anregungen zum Umgang mit eigenen Träumen. Die verschiedenen Aspekten des Traumverstehens – die „Körpersprache“ des Traums, das luzide Träumen, der Umgang mit Albträumen und die Bedeutung des Träumens für unsere Kreativität – können anhand inspirierender Kapitel erkundet werden.

„Anleitung zum Träumen“ ist eine „sommerliche“ Buchempfehlung. Ein Buch, das in Zeiten in die Hand genommen werden kann, in denen die Muße vorhanden ist, anhand der zahlreichen Anregung und Übungen eigene Träume aufzuzeichnen, zu reflektieren und sich vielleicht auch einmal auf das Experiment des „luziden Träumens“ einzulassen. *Ingrid Walther*

www.coachingakademie.at

Staatlich zertifizierte Kurse

- Lehrgang Dipl. Lebens- und Sozialberatung
- Ausbildung in Zivilrechtsmediation
- Psychotherapeutisches Propädeutikum - Intensivkurs mit Gratisübernachtungsmöglichkeit
- Fachspezifikum NLPt
- Lehrgang Klinische Psychologie & Gesundheitspsychologie
- Lehrgänge universitären Charakters (MSc / Akad. Experte) mit Berufsberechtigung

Rundum informiert - mit dem

des ÖTZ-NLP&NLPt!

| www.nlpzentrum.at/info |

Besuchen Sie unsere kostenlosen, unverbindlichen Info-Veranstaltungen! Nächste Termine: **19.08.2008, 09.09.2008**

ÖTZ NLPt

Österreichisches Trainingszentrum für Neuro-Linguistisches Programmieren und Neuro-Linguistische Psychotherapie
A-1090 Wien ■ Wiederhofergasse 4 ■ t +43-1-317 67 80 ■ f +43-1-317 67 81-22 ■ info@nlpzentrum.at

ANZEIGE



OE-Prozesse initiieren und gestalten. Ein Handbuch für Führungskräfte, Berater/innen und Projektleiter/innen. Walter Häfele (Herausgeber), Haupt Verlag Bern, Stuttgart, Wien 2007, 350 Seiten, ca. € 34,-

Das vom Management Center Vorarlberg erstellte Handbuch bietet eine Fülle konkreter, detaillierter und praktischer Information zur Organisationsentwicklung und gewährt Einblicke in Methodenwerkzeuge und Praxis: der Bogen reicht von methodischen Grundbegriffen über Phasenmodelle und Beschreibungen von Prozessen step by step bis hin zu Frageleitfäden und detaillierten Interventionsdesigns. Das Buch richtet sich an BeraterInnen und an Führungskräfte und gibt so die Entwicklung wieder, dass viele BeratungskundInnen know-how über Beratung entwickeln und wissen, was sie von BeraterInnen anfragen; im hinteren Teil des Buches kommen Führungskräfte mit Erfahrungsberichten in Beratungsprozessen zu Wort.

Was ein wenig überrascht ist die Bezeichnung „OE“, die sich durch alle Kapitel zieht – in der Fachliteratur ist davon heute

weniger die Rede, eher von Change Management oder der Gestaltung von Organisationsprozessen.

Die Stärke des Buches liegt in seiner handlungsbezogenen Konkretheit, die für BeraterInnen von Organisationen hilfreich ist, wenn sie auf eine fundierte Wissensbasis und Klarheit über die eigene Rolle als Beraterin trifft.

Monika Meirer



Veränderung stabilisieren. Strategische Teamentwicklung als Führungsaufgabe zur Stabilisierung von Organisationsentwicklungsprozessen.

Andrea Tippe, Carl-AuerVerlag 2008
96 Seiten, ca. € 16,95

Tippes Buch besticht einerseits durch die methodische Konsequenz, mit der sie sowohl ihr eigenes Forschungsinteresse als auch „the State of the Art“ in den Blick nimmt, andererseits durch die Offenheit, mit der sie ihre eigene Praxis zur Verfügung stellt und für Theorieentwicklung nutzbar macht. Diese Verschränkung ermöglicht hohe Transparenz und Klarheit und macht das Buch für PraktikerInnen wie auch Interessierte, die einen Einstieg in die Thematik suchen, wertvoll. Teamentwicklung bietet ein Instrumentarium, um auf ständige Veränderung proaktiv und innovativ reagieren zu können. Kommunikative Vermittlung von Verbindlichkeit erzeugt Berechenbarkeit, wenn das Fehlen von Berechenbarkeit als „Vision des ständigen Wandels“ die organisationspolitische Grundannahme darstellt. Dieser Stabilisierungsbegriff zielt lerntheoretisch auf das Einüben neuer sozialer wie struktureller Verhaltensroutinen ab. Wenn Teamentwicklung an externe Beratung angekoppelt bleibt, wirkt dies für Stabilisierung kontraproduktiv. Tippes Buch zeigt einmal mehr die Bedeutung der Beziehungsarbeit unter Beachtung funktionaler Setzungen.

Besonders deutlich wird der fachlich gebildeten Leserin, wo und wie Tippe die Beratungsformate Supervision – Teamentwicklung – OE voneinander abgrenzt und zugleich verschränkt. Da sie dabei stets klar bleibt in der Orientierung auf die Anliegen des zu beratende Systems, liest sich das Buch auch wie eine Studie zu gelungener Beratung unter Verwendung funktional differenzierter methodischer Formate.

Michaela Judy



Sog-Marketing für Coaches – So werden Sie für Kunde und Medien (fast) unwiderstehlich, Giso Weyand, managerSeminar Verlags GmbH

Bonn 2007, 264 Seiten,
ca. € 49,90

Das Buch beschäftigt sich mit DER Frage, die sich jede/r Coach und BeraterIn am Beginn und während ihrer/seiner Berufskarriere stellt – Wie vermarkte ich mich, damit ich zu Aufträgen komme? Der Autor setzt dabei bei den aus seiner Sicht zentralen und wichtigsten drei Punkten an: Positionierung, Inszenierung und Profilierung. Er bietet einerseits einen Wegweiser und Unterstützung durch konkrete Fragestellungen, mit denen sich die LeserInnen ausführlich beschäftigen sollten, und andererseits auch konkrete Praxisbeispiele, damit die Ideen auch zur Realisierung kommen. Besonders herausgreifen möchte ich die „Anleitung“ zur Homepagegestaltung und der Positionierung mittels Publikationen sowie die Erfahrungsberichte von erfahrenen, namhaften Coaches zu ihrem Marketing. Giso Weyand ist mit diesem kurzweiligen Buch ein sehr gutes, zum Nachdenken und zum sofortigen Umsetzen gedachtes Buch zu Marketing für Coaches und verwandte Berufe gelungen.

Dr. Alfred Fellingner

Schweizerischer

Beratungs- und Coaching - Tag



Beratung zwischen Geld und Geist

Anbieter sein auf dem heutigen Beratungsmarkt heisst auch, den Spagat im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Markt und Ethik auszuhalten und situativ die „richtigen“ Entscheidungen für sich und das Kundensystem zu fällen.

Der 1. Schweizerische Beratungs- und Coaching-Tag bietet Ihnen zu diesem Thema hochkarätige Inputs und Anstösse, sowie Raum für einen Austausch unter Fachleuten - dies um Spannungsfelder zu (er)klären und die eigene Haltung zu überdenken.

Mit Dr. Wolfgang Looss, Mag. Rosemarie Rutrecht, Prof. Dr. Jörg Fingler, Willem Lammers (MSc), Dr. Simone Inversini u.a.

Dienstag, 25. November 2008 in Bern

Besuchen Sie unsere Website für weitere Informationen, Programm und Anmeldung:



reflect - on
Beratergruppe

www.beratungstag.ch

ANZEIGE



Österreichischer Bundesverband für Psychotherapie

„Supervision und Coaching: Politik und Gesundheitsförderung“

Samstag 4. Oktober 2008, 10.30 Uhr–18.00 Uhr, 1040 Wien, Hotel Kaiserhof

■ Hauptreferat Tom Levold (Köln)

„Wie politisch müssen/dürfen/können SupervisorInnen bzw. Coaches sein, um adäquate Antworten auf die neuen Herausforderungen der Arbeitswelt zu haben.“

■ 3 geleitete Arbeitsgruppen zum Thema

Dr. Ingeborg Luif (ÖAGG): „Ethische Implikationen für SupervisorInnen und Coaches“

Mag.^a Ruth Krumböck (ÖAS): „Gesundheit von Unternehmen“

Dr. Sonja Kinigadner (ÖGwG): „Gesundheit von MitarbeiterInnen“

■ Round-Table-Diskussion der ReferentInnen mit GesundheitspolitikerInnen

Moderation: Dr. Helmut Schwanzar (ÖGwG)

Tagungsbeitrag: € 60,00, € 40,00 für Mitglieder der veranstaltenden Vereine

Anmeldung: an das ÖBVP-Büro bei Frau Wurglitsch, Tel: (01) 512 70 90-0, www.psychotherapie.at/oebvp/supervision

ANZEIGE

POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE MBA, MSc & M.A.



Staatlich anerkannt
START: Okt./Nov. 2008



① Master of Science - MSc

SUPERVISION, COACHING & OE

Dauer: 5/6 Semester, START: 06. November 2008

+ **UPGRADE - MSc** für ausgebildete SupervisorInnen.

Abschluss »Master of Science(Supervision)«. Dauer: 1 Semester, START: 14. Nov. 2008

② PSYCHOSOZIALE BERATUNG/ LEBENS- & SOZIALBERATUNG

Dauer: 5/6 Semester, START: 24. Oktober 2008

Abschluss mit »Dipl. Lebens- & SozialberaterIn« und »Master of Science (Counseling)«.

+ **UPGRADING - MSc** für Lebens- und SozialberaterInnen.

Dauer: 1 Semester, START: 14. November 2008

③ Diplomlehrgang

PSYCHOTHERAPEUTISCHES PROPÄDEUTIKUM

Erster Teil der Ausbildung in Psychotherapie. Dauer: 4 Semester, START: 02. Okt. 2008

④ Weitere Masterlehrgänge

MSc - PSYCHOTHERAPIE Dauer: 2 Semester, START: 25.10.08

MSc - COACHING & OE Dauer: 3/4 Semester, START: 07.11.08

MBA - PROJEKTMANAGEMENT 3/4 Sem., START: 07.11.08

MBA - SOZIALMANAGEMENT 3/4 Semester, START: 14.11.08

MBA - EVENTMANAGEMENT 3/4 Semester, START: 16.10.08

Upgrade - MASTER für Personen mit Ausbildung. 1 Sem., START: 14.11.08

⑤ Master of Arts - M.A.

MEDIATION & KONFLIKTREGELUNG

Abschluss nach Bundesmediationsgesetz und »Master of Arts«. Dauer: 3/5 Semester, START: 14.11.08

+ **UPGRADING - M.A.** für ausgebild. MediatorInnen. Dauer: 1,5 Sem. START: Herbst 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

ÖVS-News 2/08

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.I.v.: Michael Peukert, Ingrid Walther.

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 10.10.2008.