

In diesem Heft:

| | |
|--|----------|
| Themenschwerpunkt Brush up your Tools II | 2 |
| KATRIN POLLINGER Tagungsbericht | 2 |
| CLAUS LAMM, BARBARA GUWAK Das Gehirn – Ort der Begegnung | 5 |
| BETTINA STRÜMPF Nachgefragt | 8 |

| | |
|---------------------------|----------|
| Wissenschaftspreis | 9 |
|---------------------------|----------|

| | |
|--|----------|
| INGRID WALTHER Berufsrecht aktuell | 9 |
|--|----------|

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Bundesländerkonferenz der ÖVS | 10 |
|--------------------------------------|-----------|

| | |
|--|-----------|
| WOLFGANG KNOPF State of the Art: Schweigepflicht | 11 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| GÜNTHER FISSLTHALER Finanz & Co | 11 |
|---|-----------|

| | |
|---|-----------|
| BETTINA STRÜMPF Buchpräsentation Bergknapp „Ich erzähle Geschichten über Geschichten“ | 12 |
|---|-----------|

| | |
|----------------------|-----------|
| Aufgeblättert | 13 |
|----------------------|-----------|

| | |
|--|-----------|
| MICHAELA JUDY Supervision und Beratung in einem multikulturellen Europa? – Eine Schlüsselkompetenz im lebenslangen Lernen? | 14 |
|--|-----------|

| | |
|--|-----------|
| ÖVS-interne Ausschreibung: Geschäftsführung | 15 |
|--|-----------|

| | |
|----------------|-----------|
| Termine | 15 |
|----------------|-----------|

Beilage:
Protokoll der 15. ord. Generalversammlung, 17. Mai 2009

Sommerpause

Die Geschäftsstelle ist vom 20.07. bis 21.08.09 geschlossen. Danach stehen wir Ihnen wieder zu den gewohnten Zeiten zur Verfügung.

Editorial

Bereits zum dritten Mal finden Sie in diesen News einen besonderen Themenschwerpunkt, der sich diesmal unserer Tagung und der Thematik des Hauptvortrages widmet.

Wie alljährlich nach unserer Generalversammlung liegt auch diesem Heft wieder das Protokoll dieses zentralen Mitgliederremiums bei. Auch wenn Protokolle gemeinhin nicht als besonders spannender Lesestoff gelten, sei die Lektüre dieses Protokolls allen News-LeserInnen ganz besonders ans Herz gelegt. Wie schon die Jahre davor Michael Peukert, gibt nun die 2008 in den Vorstand gewählte Schriftführerin Esther Gruber-Seidl einen spannenden Einblick in das Vereinsgeschehen der ÖVS. Michael Peukert, der nicht nur durch viele Jahre als Schriftführer das GV-Protokoll verfasst hat, sondern auch als langjähriges News-Redaktionsmitglied das Gesicht und die Entwicklung unserer Mitgliederzeitschrift entscheidend geprägt hat, hat sich nun aus dieser Funktion zurückgezogen.

Das Redaktionsteam der ÖVS-News dankt Michael herzlich für seine Mitarbeit, mit der er in besonderer Weise zum Gelingen und auch zur Freude an der gemeinsamen Redaktionsarbeit beigetragen hat.

*Ingrid Walther, Brigitte Kuba,
Katrin Pollinger, Bettina Strümpf*

Vorstandsbericht anlässlich der GV 2009



bitte vormerken:

Generalversammlung 2010

Fr. 08.10. und Sa. 09.10.2010, Details folgen

Themenschwerpunkt

Die ÖVS-Tagung im Mai 09 hat sich nicht nur dem schon bewährten Tagungsthema „Brush up your Tools“ gewidmet, sondern auch einen besonderen Blick auf den Bereich der Emotionen, der Empathie und der Bedeutung der modernen Gehirnforschung für die Beratungspraxis geworfen.

Diesem Themenbereich ist auch der Schwerpunkt dieser Nummer gewidmet. Nach einem Tagungsbericht von Katrin Pollinger finden Sie ein spannendes Interview, das Barbara Guwak – Supervisorin und Workshopleiterin auf unserer Tagung – mit dem Key-Note-Speaker und Neuropsychologen Claus Lamm zum Tagungsthema geführt hat. News-Redakteurin Bettina Strümpf hat zudem einige TeilnehmerInnen nach ihren Eindrücken und Überlegungen zum Schwerpunktthema der Veranstaltung befragt.

Brush up your Tools II

Vom 15. bis 16. Mai fand die von der ÖVS initiierte Tagung „Brush-up your Tools II“ im Salzburger Brunauer Zentrum statt. Mehr als 130 SupervisorInnen nutzten die Gelegenheit zum Austausch und dazu, sich den Neurowissenschaften anzunähern. Was das alles mit Schatztruhen im Neoliberalismus zu tun hat, berichtet Katrin Pollinger.

Egal ob Werkzeugkasten, Werkzeuglade oder Werkzeugraum: von Zeit zu Zeit empfiehlt es sich, diesen genauer unter die Lupe zu nehmen. Ist noch alles da, was man braucht? Haben die Werkzeuge noch genügend Schliff? Treffen sie tatsächlich punktgenau oder haut man damit auch schon mal daneben? Denn gutes Handwerkzeug, das jederzeit griffbereit in der



Check-In zu Tagungsbeginn



Dr. Lamm beim Vortrag



Aufmerksame Zuhörer beim Vortrag

Nähe liegt, macht professionelles Arbeiten überhaupt erst möglich. Davon können nicht nur TischlerInnen und MechanikerInnen ein Lied singen, sondern gleichermaßen Supervisorinnen und Supervisoren. Schließlich verlangt supervisorisches Agieren ganz besonderes Fingerspitzengefühl und Geschick.

Die Tagung

Also sind mehr als 130 österreichische SupervisorInnen dem Anruf der ÖVS zur kollektiven Werk(zeug)schau gefolgt, um gemeinsam vom 15. bis 16. Mai 2009 dem eigenen Handwerkzeug den neuesten Schliff zu verpassen (= „Brush up your Tools“).

Die Tagung, die für Mitglieder völlig kostenlos zur Verfügung gestellt wurde, gliederte sich in zwei Teile: Stand am ersten Tag die Beschäftigung mit dem Schwerpunktthema Neurowissenschaft und ihre Bedeutung für Supervision im Mittelpunkt, so konnten am zweiten Tag Workshops zu supervisionsrelevanten Themen frei gewählt werden.

In diesen 14 Qualitätszirkeln haben mehr als 20 SupervisorInnen ihre Werkstatt-Tür weit auf gemacht. Und ihre KollegInnen eingeladen, sich darin umzusehen, neue Instrumente in die Hand zu nehmen, mit unbekanntem Material zu spielen. So

wurden supervisorische Truhen geöffnet, Schätze ausgetauscht und viele neue Kostbarkeiten eingepackt. Oder besser gesagt – einverleibt, denn die wahren SupervisorInnenwerkzeuge sind im Kopf. Oder sind sie vielleicht doch ganz anderswo?

Der Schwerpunkt

Eben diese Frage umreißt den Schwerpunkt des Kongresses: Würde man heute immer noch behaupten, man sieht – wie Saint-Exupéry uns gelehrt hat – nur mit dem Herzen gut? Oder müsste man ihn nicht vielmehr nach heutigem Stand der Forschung entgegenen: „Naja, genau genommen sind das eigentlich die Spiegelneuronen.“ Wie finden emotionale Prozesse statt? Und wo – im Gehirn? Wie kann was nachgewiesen werden? Sind Einfühlungsvermögen und Empathie Teil der Persönlichkeit oder kann man sie auch ganz einfach erlernen?

Erste Ansätze, diese Vorgänge über körperliche Prozesse aufzuzeichnen, liefern dazu die Neurowissenschaften. Diese aktuell in vielen Medien rezensierte Wissenschaftsdisziplin untersucht den Aufbau und die Funktionsweise von Nervensystemen.

Dabei beschäftigen sich WissenschaftlerInnen zusehends auch mit der Untersuchung von Begriffen wie Bewusstsein, Gedächtnis, Seele, Geist und Emotionen; jene feinstofflichen Instrumente also, ohne die in Supervisionsprozessen einfach gar nichts geht. Aktuelle Erkenntnisse diesbezüglich lieferte dazu der Vortrag von Neurowissenschaftler und Psychologe Claus Lamm, der in seinen Ausführungen von den Ergebnissen seiner Forschungen hinsichtlich Empathie und Mitgefühl berichtete – unter dem Titel: „Ich fühle was, was du (nicht) fühlst – Empathie und Mitgefühl aus der Sicht der Neurowissenschaften“ (siehe dazu auch „Das Gehirn – Ort der Begegnung“ von Dr. Claus Lamm und Barbara Guwak in der vorliegenden News).

Die Workshops

Jene TeilnehmerInnen, die das Thema Neurowissenschaften und der Nutzen für die Supervision vertiefen wollten, hatten dazu am zweiten Tag Gelegenheit – bei den oben erwähnten Workshops, die von ÖVS-SupervisorInnen unentgeltlich abgehalten wurden. Hier stellte sich Claus Lamm gemeinsam mit Barbara Guwak den Fragen zum Anwendungsnutzen. Angelika und Heinz Strauss betrachteten Emotionen als Schutzfaktoren in der Supervision genauer und Siegfried Tatschl berichtete unter dem Titel „Im Augenblick“ von seiner Beschäftigung mit Neurobiologie in der Praxis.

In den weiteren angebotenen Workshops wurden gleichermaßen Themen berührt, die sich rund um gesellschaftlich und politisch aktuelle Brennpunkte ranken: So ließ etwa Franz Wendler hinter die Kulissen von Coachingmethoden im Sport blicken. Adelheid Wimmer und Helga Goll führten in Krisenbewältigungsstrategien ein und stellten dies – aufgrund der



Vorbereitung der Workshopeinteilung



TeilnehmerInnen eines Workshops



Workshop Personalentwicklung

enormen Nachfrage – auch nachmittags ein weiteres Mal zur Verfügung.

Gabriele Bargehr und Klaus Maier gewährten Einblick in Diversity-Kompetenzen für SupervisorInnen. Psychoanalytische Aspekte in Supervision und Coaching beleuchtete der Workshop von Michael Lang, mit Supervision in unterschiedlichen kulturellen Aspekten beschäftigte sich Marina Ajdukovic. Während Alfred Aichinger seine TeilnehmerInnen zur Work-Life-Balance ermunterte, beschäftigten die TeilnehmerInnen des Workshops von Erika Luser und Johann Garstenauer Instrumente der Personalentwicklung in der Supervision. Die Methode der integrativen Organisationsdiagnose wurde den

TeilnehmerInnen von Bettina Strümpf dargeboten und Louis van Kessel schließlich präsentierte den „Lernweg“ als Instrument zur Steuerung von Supervisionsprozessen.

Neoliberalismus – es geht auch anders

Von den meisten wohl eher unbemerkt wurde bei dieser Tagung die herrschende Doktrin der marktwirtschaftlichen Denkart „Jede/r gegen jede/n“ auf den Kopf gestellt: Weit mehr als 100 Mitglieder einer Berufsgruppe, die einander täglich als KonkurrentInnen begegnen, zeigten einander ihre Schätze, ja mehr noch – stellen sie einander frei zur Verfügung. Mal sehen, ob sich nicht doch diese Wettbewerbsstrategie langfristig als die bessere erweist.



Gespräch im Foyer



Kaffeepause



Louis van Kessel (erster ANSE-Präsident) und Wolfgang Knopf (derzeitiger ANSE-Präsident)



grenzüberschreitende Gespräche:
Berta Linter Schlemmer (Italien) und Irmela Schön (Tirol)



Austausch im Garten



News-Redakteurin Katrin Pollinger



Am Podium: Claus Lamm, Wolfgang Knopf, Eva Würnitzer, Fritz Weilharter, Siegfried Tatschl

Das Gehirn – Ort der Begegnung

Claus Lamm, Neurowissenschaftler, und Barbara Guwak, ÖVS-Supervisorin, haben gemeinsam den Workshop „Das Gehirn – Ort der Begegnung“ auf der Tagung „Brush up your Tools II“ gestaltet. Das nachfolgende Gespräch soll Einblick in den dabei entstandenen Dialog zwischen Neurowissenschaften und Beratung geben.

Wenn Menschen aufeinander treffen, dann sehe ich mit meiner Beraterischen Brille, wie sich ein System der Interaktion herausbildet. In unseren bisherigen Diskussionen hast Du betont, dass die Neurowissenschaften eine weitere Ebene der Beobachtung sozialer Prozesse erlauben. Was genau siehst Du denn als Neurowissenschaftler, wenn Menschen aufeinander treffen?

Ungeheure Komplexität, die im Regelfall mit großer Leichtigkeit und hocheffektiv verarbeitet wird. Diese Verarbeitung zu verstehen, ist eigentlich das grundlegende Ziel der Neurowissenschaften: Zu verstehen, wie das Nervensystem funktioniert, herauszufinden, wie es uns ermöglicht, die unglaubliche Menge an Informationen, der wir uns ständig aussetzen, zu verarbeiten, zu speichern, und später wieder abzurufen. Das Erreichen dieses Ziels ist dabei nicht zwingend nützlich für den Menschen. Ich bin aber auch Psychologe und durch die Allianz der Disziplinen kann ich Fragen stellen, die für den/die BeraterIn nützlich sind. Ein Beispiel dafür wäre die Beobachtung, dass wir so etwas wie eine schnelle, ungenaue sowie eine langsame(re), reflektierte Informationsverarbeitung zu

haben scheinen. Während Erstere rasches, aber nicht sonderlich differenziertes Reagieren auf potentielle Gefahren ermöglicht und dabei überwiegend auf evolutionär älteren Gehirnstrukturen beruht, ergibt Letztere eine genauere Evaluation einer Situation und ist überwiegend in Arealen im Gehirn verankert, die sich im Laufe der Evolution erst später entwickelt haben.

In der Beratung geht es oft um die Evaluation einer Situation, um reflektierte Informationsverarbeitung. Was machen denn Menschen, wenn sie über ein Ereignis nochmals nachdenken? Zwei Dinge erscheinen mir besonders relevant: Erstens, dass Emotionen und körperliche Empfindungen näher an die Bewusstseinsschwelle treten. Wir haben auf der Tagung vor allem mit Siegfried Tatschl einige Male diskutiert, wie wenig Aufmerksamkeit wir in der Beratung diesem körperlichen Ausdruck von Reflexion und tiefer Verarbeitung oft schenken. Zweitens, es kommt beim nochmals Nachdenken zu Neubewertungen, die sich oft gleich in einer neuen Erinnerung niederschlagen, sodass der Vorgang der Neubewertung vergessen werden kann.

Du sprichst hier einen sehr relevanten Aspekt an, den wir auch im Rahmen des Workshops beleuchtet haben: das Gehirn als Bewertungsmaschine. Die Forschung, die sich mit dem Thema Bewertung – vor allem jener im emotionalen Bereich – auseinandersetzt, zeigt uns recht deutlich, dass es weniger der physikalische Reiz ist, der unsere Reaktion auf die Umwelt bestimmt, sondern die Art und Weise, wie wir diesen interpretieren. Dabei spielen unsere Erfahrungen und Erinnerungen, die durch diesen Auslösereiz meist unbewusst aktiviert werden, eine große Rolle, aber auch unsere Tagesverfassung – also der Zustand unserer Bewertungsmaschine, wenn dieser Auslösereiz in ihr ankommt. Abhängig davon wird man auf ein und denselben Reiz einmal mit Abwendung, ein andermal mit Zuwendung reagieren – z.B. wird das Hupen des Hintermanns in der morgendlichen Eile zu Verärgerung führen, am Heimweg nach getaner Arbeit aber vielleicht sogar Mitgefühl auslösen – für den Anderen, der immer noch gestresst ist.

Wir haben diesen Teil unseres Workshops „Wahrnehmen heißt bewerten“ genannt und dargelegt, dass es nicht möglich ist, einen Reiz vollkommen objektiv zu betrachten. Die meisten BeraterInnen nehmen für sich aber in Anspruch neutral zu sein, nicht zu bewerten. Im Workshop haben wir auch diskutiert, dass diese Bewertungen oft aus einer stark egozentrischen Perspektive heraus erfolgen. Was ja auf den ersten Blick auch nicht so gut mit z. B. Allparteilichkeit als Beratungshaltung zusammen passt. Diese Überlegungen haben bei einigen die Idee ausgelöst, es wäre wahnsinnig spannend sich einmal anzuschauen, was im Gehirn eines/r BeraterIn passiert, wenn sie/er berät. Aber das wird wohl nicht so einfach sein?

Ich glaube, das muss man etwas abschwächen, um hier nicht allzu große Verzweiflung auszulösen. Mit der Objektivität ist es

nämlich so eine Sache, in der Wissenschaft spricht man daher eher von Intersubjektivität. Also: wenn mehrere Menschen unabhängig voneinander zu derselben Bewertung kommen, dann erreicht man so etwas wie eine objektive Betrachtungsweise. Die muss aber dennoch nicht mit der Realität übereinstimmen. Ein Alltagsbeispiel ist die sogenannte Farbkonstanz: ein roter Pullover wird in der gleißenden Mittagssonne als genau gleich rot wahrgenommen wie unter Bürobeleuchtung. Physikalisch („objektiv“) gesehen kommt aber ganz was Anderes auf der Netzhaut an, nur das Gehirn rechnet die Umgebungsbeleuchtung mit ein und heraus kommt die Bewertung „roter Pullover“. Es geht also auch in der Beratung unter Umständen darum, intersubjektiv übereinzustimmen, und sei es nur zwischen dem/der BeraterIn und seiner KlientIn.

BeraterInnen bei ihrer Arbeit zuzuschauen ist tatsächlich nicht ganz einfach, da man eine echte Beratungssituation kaum simulieren wird können. Was aber machbar ist, ist sich einzelne Aspekte anzuschauen. Wie etwa: sind BeraterInnen in der Lage, habituell weniger reflexiv, „automatisch“ auf Andere zu reagieren? Nehmen sie dadurch Dinge wahr, die weniger trainierten Personen entgehen?

Jedenfalls widerlegen auch die Neurowissenschaften nicht, dass der Versuch, sich selbst ein Stückchen besser kennenzulernen, eine wichtige Voraussetzung für gute Beratung ist. Sich also die eigenen Bewertungen bewusst zu machen, um in der Beratungssituation zwischen eigenen und fremden Anteilen unterscheiden zu können. Bewusst/unbewusst – ist das eine relevante Dimension in den Neurowissenschaften?

Ja natürlich, eine sehr wichtige. Der Großteil unserer Informationsverarbeitung läuft unbewusst ab, wir tun tagtäglich Dinge, die von unglaublicher Komplexität sind – ohne uns des-

sen bewusst zu sein. Interessant ist in dem Zusammenhang ein Ergebnis, das ich bei der Tagung vorgestellt habe. Wir haben in einer Studie zum Thema Empathie zwei Arten von Fotografien gezeigt, die beide auf den ersten Blick als schmerzhaft interpretiert werden würden – in diesem Fall die Injektion einer Nadel in die Hand eines/r PatientIn. In einem Fall waren sie dies auch tatsächlich, im anderen ist der/die PatientIn vorher betäubt worden – die Injektion war somit überhaupt nicht schmerzhaft. Wenn wir nun unsere Versuchspersonen gefragt haben, für wie schmerzhaft sie die Situation halten, so bildeten deren bewusste Bewertungen die Situation korrekt ab: hoher Schmerz bei der schmerzhaften Injektion, keiner bei der Injektion in die betäubte Hand. Im Gehirn der Versuchs-



Es wird fleißig mitgeschrieben



Diskussion im Plenum

personen lief aber etwas ab, das man als automatische Antwort auf den schmerzhaft erscheinenden Reiz – die Injektion in die betäubte Hand schaut ja ident aus wie jene in die unbetäubte – bezeichnen könnte. So waren z.B. jene Bereiche im Gehirn aktiv, die wir in anderen Studien als empathie-relevant identifiziert haben. Allerdings wurde diese – sozusagen – Fehlreaktion des Gehirns durch die bewusste Reflexion korrigiert, und die Versuchspersonen hatten kein Problem, korrekte Bewertungen abzugeben. Das bedeutet aber: nur weil auf der beobachtbaren Ebene ein bestimmter Prozess sichtbar ist, muss die dahinter liegende Informationsverarbeitung nicht immer im Einklang mit diesem Prozess sein.

Ich versuche das einmal in meinen Bezugsrahmen zu setzen: wenn zu mir jemand in die Beratung kommt und berichtet, wie ihn sein Chef/ihre Chefin total angeschrien hat, dann löst das bei mir eine Art automatische empathische Reaktion aus – ich empfinde also etwas, das ich selbst in so einer Situation voraussichtlich spüren würde. Wenn diese Person dann aber weiter erzählt, dass sie gehofft hat, dass das passiert, denn alle KollegInnen sagen ihr: solange er/sie dich nicht anschreit, nimmt er/sie dich nicht ernst. Dann denke ich mir zwar: okay, war wohl nicht schlimm, brauche aber trotzdem Zeit, um diese automatische Antwort im Hintergrund, die mir gar nicht bewusst ist, zu verarbeiten. Habe ich das richtig verstanden? Ja, so würde ich das durchaus sehen. Das spannende am Thema Empathie ist ja, dass wir nur sehr selten wissen, ob

unsere Gefühle und Gedanken die Welt des Anderen tatsächlich korrekt abbilden. Der Dialog mit dem/der Anderen kann uns natürlich ein Stück weit weiterhelfen, setzt aber voraus, dass der Dialogpartner selbst in der Lage ist wahrzunehmen und zu kommunizieren, was in ihm/ihr vorgeht.

Was mich auch sehr interessiert ist, auf welche Reize gibt es denn diese quasi automatischen Reaktionen. Nur auf aversive?

Nein, ganz sicher nicht, nur ist der Bereich der aversiven Reaktionen sicherlich am besten untersucht. Ganz generell scheinen sich auch die Wissenschaften öfter mit negativen als mit positiven Aspekten des Lebens zu beschäftigen. Oder die Ergebnisse in diesem Bereich sind leichter kommunizierbar und publizierbar.

Du hast auf der Tagung viel Kontakt mit SupervisorInnen gehabt und einen Einblick in ihre Arbeit bekommen. Wenn Du Dir die Beratungsform Supervision anschaust, was interessiert Dich da für Ddeine Forschung?

Mich interessiert primär, ob die theoretischen Modelle, die wir in der Wissenschaft entwickeln, dem Praxischeck standhalten. Beispielsweise, ob Empathie trainierbar ist, also etwa ob ein/e BeraterIn tatsächlich mehr Empathie hat, also die Emotionen Anderer besser spüren und nachempfinden kann – oder ob

er/sie es nur glaubhaft vermittelt und dadurch den Kontakt zum/zur KlientIn optimal gestalten kann. Das ist ja für mich eine sehr spannende Frage, zumal es hier kontroverse Ergebnisse gibt, die andeuten, dass die Genauigkeit, mit der man die Emotionen eines/r GesprächspartnerIn nachempfinden kann, weniger wichtig ist als das Gefühl beim/bei der GesprächspartnerIn auszulösen, dass sie/er verstanden wird. Empathie – also die Fähigkeit selbst zu empfinden was jemand anderer fühlt – ist für mich ja nur ein Teil im großen sozialen Puzzle, und nicht unbedingt der wichtigste. Möglicherweise sind es viel eher unsere Intentionen, die den Unterschied ausmachen – also etwa ein wohlwollendes Eingehen auf die/den AndereN – als unsere Fähigkeit möglichst genau abbilden zu können, wo der/die Andere jetzt steht. Ob das auch für die Beratung gilt, weiß ich nicht, aber auch dort wird es so sein, dass die Grundmotivation, die hinter der Beratung steht, ein bedeutender Eckpfeiler sein wird.

Das gilt wohl nicht nur für einzelne Menschen, sondern auch für die Begegnung von Denkansätzen, dass es nicht darum geht, möglichst genau abbilden zu können, wo der Andere steht, sondern um ein wohlwollendes Eingehen aufeinander. Da entstehen Möglichkeitsräume. Ich bin gespannt, was sich in diesen noch entwickeln wird. Danke jedenfalls für den angenehmen Raum voll Möglichkeiten, in dem dieses Gespräch stattfinden hat können.

Nachgefragt

Statements von TeilnehmerInnen zur ÖVS-Fachtagung „Brush up your Tools II“, eingeholt von Bettina Strümpf

Welche Denkanstöße als SupervisorIn hat Ihnen die Auseinandersetzung mit dem Thema „Empathie und Mitgefühl aus der Sicht der Neurowissenschaften“ im Rahmen der Tagung „Brush up your Tools II“ gegeben? Welchen praktischen Nutzen sehen Sie für Supervision und Coaching?

„Die Fachtagung hat mir das Zusammenwirken von Supervision/Coaching und Neurowissenschaft bewusst gemacht. Die entstehende Mischung aus Theorie und Praxis schafft neues Wissen über die Dynamik von Empathie in ähnlichen Beratungssituationen. Den Erkenntnissen der Neurowissenschaften entnehme ich, dass die Empathie durch Routine abnimmt und sie daher veränderbar ist. Durch das Bewusstsein über diese Veränderbarkeit kann die Empathie in stärkerer dimensionaler Ausprägung durch Reflexion erhalten bleiben. Mit dieser Erkenntnis durch wissenschaftliche Methoden wird der praktische Nutzen für Supervision und Coaching aufgezeigt.“

Siegfried Gettinger, Wien

„Die Tagung brachte eine zweifache Bestätigung: Was wir – SupervisorInnen – schon immer wussten und wissen: Ohne Gefühle geht's nicht!

Und:

Die cartesianische Trennung von Fühlen und Denken ist nicht haltbar: Keine Kognition ohne Emotion!“

Angelika Strauß, München

„Die neuen Entwicklungen in den Neurowissenschaften eröffnen tatsächlich sehr interessante Möglichkeiten der theoretischen „Unterfütterung“ jeglicher Beratungspraxis. Solche Theoriearbeit könnte in unseren Tagungen auch etwas stärker in den Vordergrund treten, damit die interdisziplinäre Auseinandersetzung nicht gar so oberflächlich bleibt, wie in Salzburg geschehen.“

Gerhild Trübswasser, Wien

„Denkanstöße aus der Tagung, vorerst anlässlich des Hauptvortrags „Empathie und Mitgefühl aus der Sicht der Neurowissenschaften“: Erfreulich ist es, wenn heutige Naturwissenschaften bestätigen, womit Geisteswissenschaften schon lange arbeiten. In diesem Fall mit Empathie.

Empathie ist eine der Grundsäulen supervisorischen Handelns. Es ist gleichsam eine Basiskompetenz von SupervisorInnen und Coaches, sich in die Situation anderer versetzen können, Gefühle anderer nachvollziehen können, verstehen zu können, wie sich die Welt und Sachlagen für andere darstellen. Konstruktivistisch betrachtet können das freilich immer nur Annäherungen sein. Für eine der supervisorischen „Schulen“, für den personenzentrierten Ansatz, ist Empathie eine der drei Haltungen von BeraterInnen (Akzeptanz, Empathie und Kongruenz), durch die persönliche Begegnung ermöglicht wird, die wiederum Entwicklung bei den Rat Suchenden in Gang setzt. Ohne Empathie ist dieser Ansatz undenkbar und, wie es scheint, auch unwirksam.“

Wenn ich an Aufstellungsarbeit mit Systemen denke, bei denen es sogar möglich ist, als anleitende und begleitende Person gar nichts über das Problem und die konkrete Situation zu wissen (verdeckte Aufstellung), dann scheint hier die oben genannte Form der Empathie für eine helfende Beziehung nicht notwendig zu sein. Ob sich hier Empathie auf etwas anderes bezieht oder tatsächlich nicht notwendig ist und was das bedeutet, darüber werde ich weiter nachdenken. Die im Vortrag angesprochene Notwendigkeit zu unterscheiden, welche Reaktionen bei SupervisorInnen empathisch sind oder welche der eigenen Gefühlslage zugehören – Übertragung und Gegenübertragung im psychoanalytischen Sinne – sind Erkenntnisse, ohne die seriös ausgebildete SupervisorInnen ohnehin nicht arbeiten.

Zu den Workshops bei der Tagung: Ich hatte die Workshops „Psychoanalytische Arbeit/Balintgruppe“ und „Krisenintervention“ gewählt und hatte gut gewählt. Bei der Balintarbeit, die wir an zwei Fällen gleichsam ausprobierten, beeindruckten mich die Gruppenressourcen, die durch sparsame, gekonnte Interventionen des Leiters zur Geltung gebracht wurden. Mit den nach der Fallschilderung auftauchenden Gefühlen und Phantasien der anwesenden Gruppenmitglieder zu arbeiten, machte Verdecktes und Verborgenes im Fallgeschehen deutlich. Ich empfand diese Arbeit beeindruckend und sehr bereichernd.

Der Workshop zur Krisenintervention half mir, Krisenintervention zu entmystifizieren und gab mir das Vertrauen, in entsprechenden Notsituationen adäquat handeln und dann an die richtigen Stellen verweisen oder Unterstützung holen zu können. Beide Workshops gaben mir das Gefühl, reich beschenkt worden zu sein und mit geistiger Nahrung sowie mit praktischem Nutzen nach Hause zu fahren.“

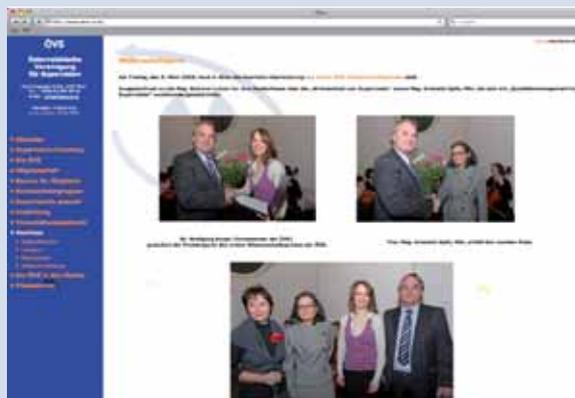
Anneliese Heilinger, Wien

Die von mir besuchten Workshops ermunterten mich zum Beschreiten neuer Wege, sowohl in der Arbeit mit meinen KundInnen (Workshop Integrative Organisationsdiagnose in der Supervision von Organisationen) als auch in der Reflexion meines eigenen Handelns (Workshop Psychoanalytische Aspekte in Supervision und Coaching).

Gerhard Horvath, Wien

Wissenschaftspreis

Unsere Homepage ist um einen Aspekt reicher geworden: Die Arbeiten der Wissenschaftspreisträgerinnen 2008 können nun unter „Nachlese“ „Wissenschaftspreis“ eingesehen werden. Wir hoffen, damit die Qualitätsdiskussion rund um Supervision zu fördern und anzuregen.



Berufsrecht aktuell

Der berufsrechtliche Status von Supervision als unabhängiger, freier Beruf ist der Österreichischen Vereinigung für Supervision ein kontinuierliches Anliegen. Im folgenden Beitrag berichten wir von einem aktuellen Fall und informieren über den Standpunkt der ÖVS zum berufsrechtlichen Status von Coaching. Ingrid Walther

VERFAHREN
EINGESTELLT

Anzeige gegen ÖVS-Supervisorin in Oberösterreich:

Langjährigen ÖVS-News LeserInnen wird einiges am folgenden Beitrag und dem darin geschilderten Fall bekannt vorkommen. Die zu berichtende Geschichte wiederholt sich nämlich in unterschiedlich Facetten, aber in schöner Regelmäßigkeit, seit die ÖVS im Jahr 1997 mit erfolgreichen Eingaben beim Wirtschaftsministerium erreicht hat, dass Supervision nicht unter das gebundene Gewerbe der Lebens- und SozialberaterInnen subsumiert wird, sondern auch als freier Beruf ausgeübt werden kann.

So wurde Ende 2008 einer ÖVS-Supervisorin – diesmal aus Oberösterreich – von einer Gewerbebehörde eine Verwaltungsübertretung wegen unbefugter Gewerbeausübung zur Last gelegt. Aufgrund einer privaten Anzeige hatte die Behörde festgestellt, dass die Supervisorin auf Ihrer Website Supervision und Coaching einem größeren Personenkreis anbietet, wozu es laut Auffassung der Behörde angeblich einer Gewerbeberechtigung für Lebens- und Sozialberater bedarf.

Glücklicherweise hat die Supervisorin richtig reagiert. Sie hat dieses Angebot nicht von ihrer Website genommen, sondern die ÖVS um Rechtsbeistand ersucht. Obwohl es sich mittlerweile auch bei den Gewerbebehörden herumgesprochen haben müsste (die ÖVS hat bereits in NÖ, im Burgenland, in Tirol und in der Steiermark erfolgreich interveniert), dass Supervision ein anerkannter freier Beruf ist, erwies sich auch diesmal die Behörde als äußerst hartnäckig. Es bedurfte einer Reihe von Eingaben, Telefonaten und Stellungnahmen, um den Behördenleiter letztendlich von der Richtigkeit unserer Position zu überzeugen. Wie häufig hatte auch in diesem Fall die österreichische Wirtschaftskammer im Rahmen eines von der Behörde geforderten Gutachtens die Situation einseitig und unrichtig dargestellt und die Gewerbebehörde aus der Interessenlage der Lebens- und SozialberaterInnen zu beeinflussen versucht.

Auch diesmal wurde das Verfahren schließlich ohne Angabe weiterer Gründe eingestellt. Auf ausdrücklichen Wunsch der betroffenen Supervisorin, Frau Gülcan Gigl darf ich dem Bericht ihr Feedback an die ÖVS-Geschäftsstelle anfügen:

„Einen ganz herzlichen Dank an die Geschäftsführerin Frau Ingrid Walther, die uns in der Sache Anzeige auf Verdacht der Übertretung nach dem/der GewO sehr kämpferisch und kompetent vertreten hat.“ Dieser Dank gilt neben allen KollegInnen vom ÖVS-Vorstand und deren wertvollen Anregungen ganz besonders auch Frau Dr. Paula Lanske, die uns auch diesmal mit ihrem juristischen Fachwissen eine engagierte und kompetente Beraterin war.

Berufsrechtliche Lage von Coaching

Die Einstellung des oben beschriebenen Verfahrens, das sich ja auf die Ausübung von Supervision **und** Coaching bezog, bestätigt einmal mehr die Haltung der ÖVS, dass Coaching in gleicher Weise wie Supervision als freier Beruf ausgeübt wer-

den kann. Coaching (durch ÖVS-SupervisorInnen) ist im Verständnis der ÖVS eine spezielle Form der Supervision und berufsrechtlich deshalb in gleicher Weise zu sehen.

Die Unterstützung, die die ÖVS bei berufsrechtlichen Problemen ihren Mitgliedern anbietet, gilt daher für Coaching genauso wie für Supervision. Auch bei etwaigen Problemen im Zusammenhang mit „Coaching ohne Gewerbeschein“ können ÖVS-Mitglieder mit der Unterstützung der ÖVS rechnen. Dies reicht von der Beratung bei berufsrechtlichen Fragestellungen über Verhandlungen mit der Wirtschaftskammer bis hin zur Unterstützung bei der Führung eines etwaigen Musterprozesses, wofür von der ÖVS auch eine finanzielle Rücklage gebildet wurde.

Bundesländerkonferenz der ÖVS

Auf der letzten Bundesländerkonferenz (BLK) gab es einen Wechsel in der Führung dieses Gremiums, in dem sich zwei Mal jährlich die SprecherInnen der Bundesländerteams zum Austausch und zur Ideen- und Strategieentwicklung treffen.

Irmela Schön, selbst Sprecherin in Tirol, hat die BLK durch vier Jahre mit großem Elan, Einsatz, Humor und Kreativität geleitet und gemeinsam mit allen Gremienmitgliedern einen äußerst konstruktiven Beitrag für die Weiterentwicklung unseres Verbandes geleistet.

Alfred Fellingner-Fritz, der sich im folgenden Beitrag den ÖVS-SupervisorInnen vorstellt, hat sich zur Nachfolge von Irmela Schön bereit erklärt und wurde von der BLK in diese Funktion gewählt. Wir wünschen ihm viel Erfolg bei seiner Tätigkeit in BLK und Vorstand.



Irmela Schön wird bedankt

Dr. Alfred Fellingner-Fritz

Nach einer technischen Grundausbildung an einer HTL und kurzer einschlägiger Berufserfahrung in diesem Feld, hat er sich für einen „Branchenwechsel“ entschieden, Soziologie zu studieren begonnen und sich bereits sehr früh an der Universität für StudentInnenanliegen politisch engagiert.



Dr. Alfred Fellingner-Fritz

Das ehrenamtliche Engagement zieht sich seither wie ein roter Faden durch sein Leben. Dazu gehören einige Jahre als Gewerkschaftsfunktionär, als Bundeslandssprecher in Niederösterreich sowie seit April dieses Jahres die Funktion des Vorsitzenden der Bundesländerkonferenz der ÖVS und damit auch Vorstandsmitglied. Neben dem Soziologiestudium hat er eine Train the Trainer Ausbildung absolviert, die ihn auf direktem Weg in die Erwachsenenbildung und in diverse Arbeitsmarktprojekte gebracht haben. Dies war auch die Zeit, wo er Supervision kennen und schätzen gelernt hat.

Nach einigen Jahren Tätigkeit in einer Unternehmensberatung und der parallel dazu abgeschlossenen Supervisionsausbildung ist er nun seit einigen Jahren selbständiger Unternehmensberater mit den Schwerpunkten Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung in KMU's, Gender und Diversity, Seminarleiter für Soziale Kompetenztrainings und nicht zu vergessen ÖVS-Mitglied mit Hang zum „Mitreden und Mitgestalten“.

State of the Art: Schweigepflicht

Wolfgang Knopf

„Mitarbeiter gekündigt!“ – Missbrauch von Supervision!

Noch scheint es nicht eindeutig zu sein, inwieweit die ökonomische Krise auch die SupervisorInnen und Coaches direkt betrifft. Ob wir mehr oder weniger gefragt sind oder gefragt werden, wird die nächste Zukunft zeigen. Indirekt ist das krisenhafte Geschehen in den Supervisionen und Coachings bemerkbar. Die Themen ändern sich, die subjektive Sorge wächst.

In letzter Zeit vermehrt auftretende Anfragen zeigen, dass schwierige und unangenehme Leitungsaufgaben zunehmend in Teamsupervisionen hineingetragen werden. Diese Tendenz ist nicht nur in Österreich zu bemerken. Auch aus den benachbarten Ländern wurden solche Vorkommnisse bekannt. Unter ökonomischem Druck geratene LeiterInnen versuchen notwendige, sogenannte „Strukturbereinigungen im Personalbereich“ unter Einbeziehung der SupervisorInnen zu vollziehen. Konkret heißt das, dass Entlassungsvorhaben und indirekt Entlassungsentscheidungen als Diskussionsthema in Teamsupervisionen eingebracht werden und dort unter dem Deckmantel „Supervision“ abgehandelt werden.

Das ist in doppelter Hinsicht – fachlich und politisch – fatal: Zum einen können SupervisorInnen in die Falle einer verunsicherten oder inkompetenten organisatorischen Leitung geraten und zur Übernahme von ihnen nicht zustehenden Organisationsaufgaben verführt werden.

Zum anderen werden durch ein solches Vorgehen arbeitsrechtliche Gegenschritte Betroffener erschwert, wenn nicht sogar verunmöglicht. Wenn sogenannte Kündigungsbegründungen in Teamsupervisionen „erarbeitet“ werden und der Leitung dann als Argumentationsgrundlage beim Aussprechen der Kündigung dienen, ist eine Beeinspruchung von Seiten des Betriebsrats schwer möglich, da doch die Inhalte der Teamsupervision der Schweigepflicht unterliegen!

Die Aufgabe des Supervisors/der Supervisorin ist es natürlich, das Problem in solchen Fällen sofort anzusprechen, auf den Supervisionskontrakt zu verweisen und die Rolle der Supervisorin/des Supervisors sowie der Führungskraft klar zu machen.

Deswegen wurde in der letzten Generalversammlung der ÖVS eine Ergänzung zu den ethischen Richtlinien folgenden Wortlauts verabschiedet: „Gesetzlich verankerte Rechte und Pflichten werden durch diese Vereinbarungen nicht berührt.“

Damit es nicht zu einer Schlagzeile wie oben „Mitarbeiter gekündigt! – Missbrauch von Supervision!“ kommt, hoffen wir auf fachlich und politisch kompetente SupervisorInnen und Coaches!

Finanz & Co

Günther Fisslthaler – Tipps für haupt- oder nebenberufliche SupervisorInnen: Rechnungsmerkmale – Teil 2

Im letzten Beitrag wurden die prinzipiellen Rechnungsmerkmale vorgestellt. Im Teil 2 geht es um 2 spezielle Fragestellungen, die zu beachten sind.

Muss eine Rechnung eine Unterschrift tragen?

Eine Rechnung hat die Eigenschaften eines Dokumentes. Sie ist durch die fortlaufende Rechnungsnummer zu identifizieren (=Original-Rechnung).

Eine Rechnung muss jedoch keine Unterschrift aufweisen. Wird eine Rechnung elektronisch oder per Fax übermittelt, handelt es sich nicht um eine Original-Rechnung. Elektronische oder Fax-Rechnungen müssen daher mit einer fortgeschrittenen digitalen Signatur ausgestattet sein. Die Übergangsfrist dazu läuft derzeit bis 31.12.2009. Duplikate oder Kopien von Rechnungen (Zweitschriften) sind als solche zu kennzeichnen. Ebenso Rechnungsberichtigungen.

Rechnungen im EU-Raum:

Probleme machen gelegentlich die Rechnungsvorschriften innerhalb der EU.

Für Kleinunternehmer gibt es derzeit ein Sonderproblem:

Kleinunternehmer sind prinzipiell unecht von der Umsatzsteuer befreit. Sie weisen daher in ihren Rechnungen keine Umsatzsteuer aus.

Achtung: Stellt ein/e österreichische/r SupervisorIn als KleinunternehmerIn eine Rechnung an eine/n deutsche/n KleinunternehmerIn aus (oder umgekehrt), so schuldet der Rechnungsempfänger trotz Kleinunternehmerregelung die Umsatzsteuer im jeweiligen Empfängerland. Der/die deutsche KleinunternehmerIn muss trotz der Kleinunternehmerregelung die Umsatzsteuer an das zuständige Finanzamt fristgerecht abführen. Es kommt aufgrund § 19 öUStG zum Übergang der Steuerschuld (sog. Reverse Charge) auf den Leistungsempfänger in Deutschland, der sich als Kleinunternehmer den Steuerbetrag aber nicht als Vorsteuer abziehen kann.

Das nächste Mal:

Unternehmensgründung und Sozialversicherung
www.fisslthaler.com

Ich erzähle Geschichten über Geschichten

Der erste Band der neuen länderübergreifenden Buchreihe „Supervision – Coaching – Organisationsberatung“ der Supervisionsverbände ÖVS (Österreich), BSO (Schweiz) und DGSv (Deutschland) ist erschienen. Prof. Dr. Andreas Bergknapp stellte sein Buch „Supervision und Organisation, zur Logik von Beratungssystemen“ in Wien vor. Bettina Strümpf

Mit dieser gelungenen Veranstaltung wurde der Startschuss zur ersten – von der ÖVS initiierten – länderübergreifenden Buchreihe „Supervision – Coaching- Organisationsberatung“ gegeben. Die Buchreihe erscheint im facultas.wuv.Verlag und ist ein Folgeprojekt der erfolgreichen ÖVS-Schriftenreihe, von der nun einige Bände leider schon vergriffen sind. Als Herausgeberinnen fungieren ÖVS und BSO. Die DGSv unterstützt das Projekt mit einem finanziellen Zuschuss.

Einleitend konnte Wolfgang Knopf Edeltrud Freitag-Becker als Vertreterin der Deutschen Gesellschaft für Supervision, Frau Mag. Bosch und Frau Mag. Winter von facultas.wuv sowie die Lektorin dieses Bandes, Frau Mag. Verena Hauser begrüßen.

„Dieses Buch ist ein unübersehbares Zeichen der Kooperation der drei Verbände und eine Illustration für stetiges Bemühen der Verbindung von Theorie und Praxis“, ließ Franz Käser, der Vorsitzende des Schweizer Supervisionsverband, in seiner von Wolfgang Knopf verlesenen Grußbotschaft dem Publikum ausrichten.

Wolfgang Knopf schilderte die Entstehungsgeschichte des ersten Bandes: Die Idee dazu entstand 2006 bei einer Tagung der drei Berufsverbände in Bregenz. Inspiriert durch einen Vortrag von Prof. Dr. Bergknapp ergriff Wolfgang Knopf die Initiative zur länderübergreifenden Publikation, die – und darin waren sich

alle Beteiligten von Anfang an einig – der Beginn einer neuen Reihe sein sollte. Die nächste Ausgabe ist bereits in Planung!

Edeltrud Freitag-Becker stellte in Ihrer Ansprache eine Verbindung zu dem sich am Tag der Präsentation jährenden 80. Geburtstages des deutschen Philosophen und Soziologen Jürgen Habermas her: „Die Parallele zu diesem Buch ist die Leidenschaft für Beratungsarbeit und das Bemühen um Verständlichkeit – genauso wie die Einladung zum Dialog.“

Mit großem Interesse verfolgten die mehr als vierzig TeilnehmerInnen an der Buchpräsentation den spannenden Vortrag von Andreas Bergknapp, der wesentliche Erkenntnisse aus dem Buch präsentierte.

Das Buch entstand zwischen Wissenschaft und Praxis. „Ich erzähle Geschichten über Geschichten“, beschrieb er seine Methodik, die Luhmann'sche Theorie auf eine praktische Ebene herunterzubrechen. Mit Hilfe des qualitativen Ansatzes hat Bergknapp sechs Geschichten von SupervisorInnen analysiert, um die soziale Komplexität zu erfassen. Er ließ sich Erfolgs- und Misserfolgsgeschichten aus der Praxis erzählen und betrachtete die Beratungsprozesse aus einer organisations-theoretischen Perspektive. Ihm ging es damit um eine Verringerung der Theorie-Praxis-Differenz und um einen Beitrag zur Entwicklung einer Theorie der Beratung. Ziel war weiters, Implikationen für die Praxis zu geben. Den Fokus richtete Bergknapp auf die Differenz zwischen dem Beratungs- und dem Organisationssystem.

Anhand eines Beispiels erläuterte Prof. Bergknapp seine Vorgehensweise: Grundlage war ein Interview mit einem Supervisor, der einen misslungene Beratungsfall schilderte. Bergknapp analysierte daraufhin das beschriebene Phänomen aus folgenden Perspektiven: Welche Ursachen könnten dahinter stehen? Wie ist der Kontext? Welche zeitlichen Konsequenzen waren beobachtbar? Welche Strategien/Interventionen wurden gesetzt? Welche intervenierenden Bedingungen waren zu beob-



Edeltrud Freitag-Becker, Prof. Bergknapp beim Vortrag und später im Gespräch

achten? Aufgrund seiner fundierten Auswertungen stellte Bergknapp die Hypothese auf, dass das Problemsystem nur temporär virtualisiert ist.

Eine zentrale Schlussfolgerung aus der Geschichte lautet, dass hier das Beratungssystem das Organisationssystem nicht beobachten konnte, weil das Beratungssystem selbst zu einem Problemsystem wurde.

In der anschließenden Publikumsdiskussion wurde unter anderem die Frage „Wie bleibe ich als SupervisorIn überhaupt handlungsfähig?“ diskutiert. Prof. Bergknapp meinte, dass manchmal „eine Ignoranz der Ignoranz“ hilfreich wäre und die Luhmann'sche Steuerungstillusion nicht zu sehr die Handlungsmotive beeinflussen sollte. Auch das Thema „Macht des Supervisors/der Supervisorin“ stand im Raum mit der These, dass der Erfolg von Supervisionen von zahlreichen Faktoren des organisationalen Kontextes abhängt und deshalb die Wirkmächtigkeit

des Supervisors nicht überschätzt werden sollte. Die Systemtheorie mahnt zur Beraterischen Bescheidenheit.

Ein Ergebnis der Diskussion war, dass eine organisations- und systemtheoretische Perspektive auf Supervisionsprozesse neue Hinsichten auf Supervisionssysteme im organisationalen Kontext generiert und blinde Flecke erhellen kann.

Die Einladung zum abschließenden Buffet wurde von den Anwesenden gerne angenommen. Die noch länger andauernden Gespräche zeugten von den vielfältigen Anregungen, die aus dem Vortrag gewonnen werden konnten.

Die Lektüre des Buches ist allen SupervisorInnen, die bei der Buchpräsentation nicht dabei sein konnten, zu empfehlen. **Es kann in der ÖVS-Geschäftsstelle zum Mitgliederpreis von € 22,- bestellt werden.**

aufgeblättert



Supervision: Organisation – Arbeit – Ökonomisierung. Zur Gleichzeitigkeit der Ungleichzeitigkeit in der Arbeitswelt. Brigitte Hausinger, Rainer Hampp, München und Mehring, 2008, 206 Seiten, ca. € 19,80

Das Buch ist erschienen in der Reihe „Arbeit und Leben im Umbruch“, herausgegeben von Prof. G. Günther Voß. Allein die Tatsache, dass eine Abhandlung über Supervision im Kontext der „subjektorientierten Soziologie“ eine Position einnimmt, macht dieses Buch bemerkenswert.

Die Untertitel „Organisation – Arbeit – Ökonomisierung“ leiten die Überlegungen dieses Buches, welche die Supervision in den aktuellen gesellschaftlichen Kontext stellen. Bezogen auf die radikalen arbeitsweltlichen Veränderungen zeigt die Theoretikerin und Praktikerin der Supervision, Brigitte Hausinger, das Anforderungsprofil für die heutige Supervision auf. Angesichts der in der Analyse verdeutlichten Einsicht, dass – wenn auch andererseits kritisch in Frage gestellt – Reflexivität eine aktuelle arbeitsweltliche Anforderung ist, bekommt auch Supervision einen gesellschaftlich relevanteren Stellenwert. Untermuert wird diese für alle SupervisorInnen aktuelle Darstellung durch ergänzende Beiträge von Nick Kratzer (Arbeitsforschung ISF München) und Andreas Bergknapp (Personalwesen/ICO München).

Angela Gotthardt-Lorenz



Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Surur Abdul-Hussain, Samira Baig (Hg.). facultas.wuv, Wien, 2009, 268 Seiten, ca. € 24,90

Diese Buch zu einem wichtigen und brillanten Thema sollte in jedem Fachbuchregal von SupervisorInnen und Coaches stehen und regelmäßig zur Hand genommen werden: um sich zu Diversity aktuell und genau zu informieren, um sich Beratungsansätze auf neue und spannende Weise nutzbar zu machen, um Interventionen im multikulturellen Kontext effektiv einzusetzen und nicht zuletzt um die eigenen Wirklichkeitskonstruktionen wieder einmal gründlich zu hinterfragen. Surur Abdul-Hussain und Samira Baig haben hier einen Band vorgelegt, der durch seine besondere Sorgfalt bei der Auswahl der AutorInnen und in der Gestaltung der Texte besticht und noch dazu einem besonders spannenden Konzept folgt: die einzelnen Beiträge sind nicht nur höchst sinnvoll aufeinander bezogen, sondern verquicken alle in gelungener Weise die – oft sehr anspruchsvolle und doch verständlich dargestellte – Theorie mit praktischen Beispielen und mit Anregungen zu Reflexion und Intervention. Das abschließende Kapitel folgt dieser Logik, indem es unter dem Titel „Diversity reflektiert – Ein TOOL für SupervisorInnen, Coaches und BeraterInnen“ ein feines Instrumentarium zur diversity-sensiblen Reflexion und Vorbereitung von Beratungsprozessen zur Verfügung stellt.

Ingrid Walther

ANSE-aktuell: Supervision und Beratung in einem multikulturellen Europa? – Eine Schlüsselkompetenz im lebenslangen Lernen?

Der europäische Supervisionsverband ANSE hat unter der Präsidentschaft von Wolfgang Knopf ein spannendes Projekt gestartet, das einen fachlichen Austausch zwischen SupervisorInnen verschiedener europäischer Länder erstmals auf Basis eines EU-Förderprogrammes ermöglicht. Michaela Judy, die als Supervisorin und Leiterin einer Volkshochschule dieses Programm mit großem Engagement vorantreibt, berichtet im folgenden Beitrag darüber.

Supervision als eine Form professioneller Beratung und Reflexion ist eine wichtige Kompetenz für das berufliche und persönliche Lernen. Der Supervisionsprozess bietet die Möglichkeit, berufliche bzw. organisationale Anforderungen zu reflektieren und in neue Gestaltungsprozesse zu übersetzen. Damit unterstützt Supervision nicht nur das lebenslange Lernen von Personen, sondern trägt auch zu Lernprozessen ihrer Organisationen bei. Ein kurzer Austausch mit KollegInnen aus anderen europäischen Ländern zeigt allerdings schnell, dass Konzepte, Arbeitsfelder, Ansprüche und Zugänge in den Mitgliederorganisationen der ANSE durchaus differieren. Die Idee lag nahe, auf diese Differenzen in einer Lernpartnerschaft jenen reflexiven Blick zu nehmen, der die Kernkompetenz von Supervision ausmacht. GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften, eine EU-Förderung im Programm „Lebenslanges Lernen“, sind ein Rahmenmodell für Kooperationen mehrerer Organisationen im Bereich der Erwachsenenbildung im weitesten Sinne. Es handelt sich dabei um prozessorientierte Projekte von Einrichtungen aus mindestens drei verschiedenen teilnahmeberechtigten Ländern. Im Mittelpunkt steht der Austausch zwischen den Partnern auf der Grundlage konkreter Themen.

Das GRUNDTVIG-Ziel, der Austausch von Erfahrungen, Verfahren und Methoden, solle zum gesteigerten Bewusstsein für die kulturelle, soziale und wirtschaftliche Vielfalt Europas und zu einem verbesserten Verständnis für die Bereiche gemeinsamen Interesses in der Erwachsenenbildung beitragen, haben wir mit dem Projekt „Counselling in a Multicultural Europe – A Key Competence within Life Long Learning“ genau getroffen. Erstes Ziel der Lernpartnerschaft ist der Austausch von theoretischen Konzepten und Erfahrungen zwischen den Mitgliedern der Partnerorganisationen. Das zweite Ziel ist die Auseinandersetzung mit (Managing) Diversity und dessen Relevanz für die Supervision. Mit den offiziellen Partnern, der Wiener Volkshochschulen GmbH – VHS Ottakring und ÖVS, der Evangelische Fachhochschule Freiburg und DGSv, der niederländischen Landelijke Vereniging voor Supervisie en andere Begeleidingsvormen (LVSB), sowie Lernenden aus Slowenien, Ungarn, Rumänien und Litauen, gab es bislang drei Treffen.

Dabei hatte die Lernpartnerschaft mit einem enormen Problem begonnen: vier der ursprünglich eingereichten sieben Partnerländer bekamen keine Bewilligung. Dadurch war der gesamte vorgesehene Projektplan hinfällig, und wir mussten binnen

weniger Tage – die Genehmigung kam Ende August 2008 – einen neuen Projektplan erstellen. Wir entschieden uns daher nach Rücksprache mit der Nationalagentur zu einer „Mischform“ aus altem und neuem Projektplan. Das erste offizielle Treffen in Wien begann mit einem Workshop „Counselling Skills in Managing Diversity“. Dazu wurden auch KollegInnen aus den geplanten osteuropäischen Partnerorganisationen eingeladen. In weiterer Folge nehmen diese KollegInnen als Lernende an den Follow-up-Seminaren teil. Damit bleibt der Aspekt des interkulturellen und transnationalen Austauschs aufrecht.

Die ANSE-Tagung in Timisoara, Rumänien, nutzten wir zum Kennenlernen sowie zur Zeit- und groben Arbeitsplanung des geänderten Projektes. Im Februar 2009 trafen wir uns in Wien zum Workshop „Counselling Skills in Managing Diversity“. Inhaltlich gab der Workshop einen Überblick über Entwicklungslinien und theoretische Ansätze des Managing Diversity, in einem zweiten Schritt wurde die Organisationskultur der Volkshochschule Ottakring exemplarisch reflektiert. Im zweiten Teil des Treffens ging es um den Umgang mit unserer eigenen Vielfalt als Lernpartnerschaft und um Themen für die nächsten Treffen. Anfang Juni 2009 kamen die LernpartnerInnen in Amersfoort, Niederlande, zusammen. Die Teilnehmenden widmeten sich intensiv der Auseinandersetzung mit den Supervisionskonzepten der teilnehmenden Länder anhand von Schlüsselwörtern in den Ausbildungskonzepten.

Des weiteren ging es um die weitere Arbeit an einem Diversity-Fokus in der Supervision, um die zentrale Fragen, wie sie im Workshop in Wien formuliert wurden:

- Wann und wie machen unsere KlientInnen und wir einen Unterschied?
- Wo sind diese Unterscheidungen funktional, wo nicht?
- Welche Unterscheidungen sind relevant für die Person oder Organisation?
- Wie schaffen sie Verbindlichkeit, gemeinsame Regeln, Normen und Werte?
- Welche Veränderungen sind möglich, welche sind wünschenswert, welche nicht?
- Gibt es eine Notwendigkeit für Veränderung?
- Wer entscheidet das auf der Grundlage welcher Annahmen?

Die Themen werden uns nicht ausgehen – wir freuen uns auf die weitere Arbeit in der Lernpartnerschaft und auch darauf, die Ergebnisse in einen weiteren Kreis der ANSE-Mitgliedsorganisationen zu kommunizieren.

ÖVS-interne Ausschreibung: Geschäftsführung

Ingrid Walther geht mit Ende April als Geschäftsführerin in Pension. Daher wird mit 01.05.2010 die Position der/des Geschäftsführers/in der Österreichischen Vereinigung für Supervision neu besetzt. Eine dreimonatige Einarbeitungszeit ab 01.02.2010 ist vorgesehen.

Bewerber/innen für diese spannende und vielseitige Tätigkeit bringen folgende Grundvoraussetzungen mit: abgeschlossene Supervisionsausbildung bzw. Anerkennung als ÖVS-Supervisor/in, Erfahrung in Vereinstätigkeit sowie Leitungserfahrung. Darüber hinaus: Engagement, hohe soziale Kompetenz, Spaß am Koordinieren, Organisieren und Planen sowie die Fähigkeit zu projektbezogener Arbeit.

Arbeitszeit: 20 Wochenstunden mit teilweise flexibler Zeiteinteilung (Angestelltenverhältnis)

Arbeitsort: ÖVS-Geschäftsstelle, Heinrichsgasse 4/2/8, 1010 Wien

Entlohnung: der Tätigkeit angemessen

Interessent/innen bewerben sich mit Lebenslauf sowie Bildungs- und Berufsbiographie in der Geschäftsstelle der ÖVS zu Händen des Vorsitzenden Dr. Wolfgang Knopf. Bewerbungsfrist: **bis 31.08.09**

ÖVS Geschäftsstelle/Im Auftrag des Vorsitzenden
Dr. Wolfgang Knopf

VERANSTALTUNGEN DER BUNDESLÄNDERGRUPPEN

BURGENLAND

■ Lesekreis

Im Burgenland trifft sich seit Oktober 2008 ein Supervisions-Lesekreis. Wir lesen und besprechen Texte aus der Fachliteratur, die für die eigene Praxis erhellend sind und uns in unserer Professionalität unterstützen. Die Treffen finden monatlich im Raum Mattersburg statt. Wir sind eine offene Gruppe. Bei Interesse freuen wir uns, wenn Sie mit Mag.^a Barbara Oberwasserlechner Kontakt aufnehmen:
barbara@oberwasserlechner.at, Tel.: 06991/9688052

NIEDERÖSTERREICH

■ Narrative Ansätze und der Einsatz von Literatur in der Beratung Dr. Carmen Unterholzer

21.11.2009, 09.00–17.00 Uhr

Österr. Rotes Kreuz, Grazerstraße 41, 2700 Wr. Neustadt
Selbstbehalt: ÖVS-MG € 20,-, Nicht-MG: € 70,-

■ 1. (Diskussions-)Forum Supervision/Coaching

Niederösterreich, 02.10.09, 16.00–19.30 Uhr

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

OBERÖSTERREICH

■ NLP-Methoden in Supervision und Coaching

Mag. Fritz Weilharter

28.09.2009, 19.00–21.00 Uhr, Bildungshaus Betriebsseminar, Kapuzinerstraße 49, 4020 Linz

■ Wirtschaft und Coaching

25.11.2009, 19.00–21.00 Uhr, Bildungshaus Betriebsseminar, Kapuzinerstraße 49, 4020 Linz

■ Intervision

In Linz gibt es eine Intervisionsgruppe, die noch Mitglieder aufnehmen würde! Wer Interesse hat, bitte melden:
hannes.eichberger@blackbox.net

TIROL

■ Wahl des neuen Tirol Teams

23.09.2009, 19.00–21.00 Uhr, Innsbruck, Haus der Begegnung

■ Burnout – Prävention & Diagnose im Kontext Gruppe

Mag. Andrea Sanz und Mag. Dominik Pesendorfer

06./07.11.2009, Innsbruck, Zukunftszentrum,

Details folgen noch

| | |
|---|---|
| <p>Neuer Lehrgang am bifeb) Organisationsberatung für SupervisorInnen und Coaches</p> |  |
| <p>Start: 6. November 2009</p> <p>Verbreitern Sie Ihre berufliche Basis: Der speziell für SupervisorInnen und Coaches entwickelte Lehrgang setzt gezielt bei Ihren Vorkenntnissen an. Lernen Sie, Veränderungsprozesse in Organisationen zu initiieren und zu begleiten.</p> <p>Erfahrene TrainerInnen aus Organisationsberatung & Supervision:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mag. Franz Schwarenthor, MAS, Wien • Dr. Wolfgang Knopf, Wien • Prof. (FH) Winfried Münch, Frankfurt/Main • Univ.Prof. Dr. Jutta Menschik-Bendele, Universität Klagenfurt • Mag. Manfred Höfler, Graz • u.v.m. <p>Dauer: 3 Semester in 13 Modulen (42 Tage) Kosten: Euro 2.800,- pro Semester</p> <p>Information und Anmeldung: www.bifeb.at, +43/6137/6621-0 bifeb) – Bundesinstitut für Erwachsenenbildung Bürgelstein 1-7, 5350 Strobl</p> |  |
| <p>Das bifeb) verfügt über 20 Jahre Erfahrung in der Supervisions-Ausbildung und ist anerkannter Ausbildungsträger für Supervision (ÖVS)!</p> |  |

ANZEIGE

| | | |
|--|--|---|
| <p>POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE MBA, MSc & M.A.</p> | |  |
| <p>Staatlich anerkannt Start: WS 2009</p> | | |
| <p>Master of Science - MSc</p> <p>① SUPERVISION, COACHING & OE Abschluss »Master of Science(Supervision)«. Dauer: 5/6 Semester + UPGRADE - MSc für ausgebildete SupervisorInnen. Dauer: 1 Semester</p> <p>② PSYCHOSOZIALE BERATUNG/ LEBENS- & SOZIALBERATUNG Abschluss mit »Dipl. Lebens- & SozialberaterIn« & »MSc (Counseling)«. Dauer: 5/6 Sem. + UPGRADE - MSc für Lebens- und SozialberaterInnen. Dauer: 1 Semester</p> <p>③ PSYCHOTHERAPIE Upgrade-Lehrgang für ausgebildete PsychotherapeutInnen. Dauer: 2 Semester</p> <p>Master of Arts - M.A.</p> <p>④ MEDIATION & KONFLIKTREGELUNG Abschluss nach Bundesmediationsgesetz und »Master of Arts«. Dauer: 3/5 Semester + UPGRADE - M.A. für ausgebildete MediatorInnen. Dauer: 2 Semester</p> | <p>Weitere Masterlehrgänge (Dauer jeweils: 3/4 Semester)</p> <p>⑤ MBA - PROJEKTMANAGEMENT</p> <p>⑥ MBA - LEADERSHIP & SOZIALES MANAGEMENT</p> <p>⑦ MBA - EVENTMANAGEMENT</p> <p>⑧ MSc - COACHING & ORGANISATIONS- ENTWICKLUNG</p> <p>Diplomlehrgänge</p> <p>⑨ PSYCHOTHERAPEUTISCHES PROPÄDEUTIKUM Erster Teil der Ausbildung in Psychotherapie. Dauer: 4 Semester</p> <p>⑩ SYSTEMAUFSTELLUNGEN - Familien- & Strukturaufstellungen Ausbildung in Aufstellungsarbeit. Dauer: 3 Semester</p> | |
| <p>Lehrgänge in Wien - Innsbruck - Graz - Linz - Klagenfurt - Meran/Südtirol - Stuttgart/Deutschland Arge Bildungsmanagement Wien • Tel.: +43-1/ 263 23 12-0, Fax: -20 • office@bildungsmanagement.at • www.bildungsmanagement.at</p> | | |

ANZEIGE

ÖVS-News 2/09

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.: ÖVS-News Redaktionsteam: Ingrid Walther, Katrin Pollinger, Bettina Strümpf

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 19. 10. 2009