



fokussiert
informiert
aufgefallen

Themenschwerpunkt
Mobbing

Editorial



Ingrid Walther
Geschäftsführerin
der ÖVS

Als 1997 zum ersten Mal die ÖVS-News erschienen, waren sie vier Seiten stark und wurden unter der Federführung von Toni Wimmer informativ, abwechslungsreich und ehrenamtlich gestaltet. Seither hat sich unsere Mitgliederzeitschrift kontinuierlich entwickelt. Redaktionell in der Geschäftsstelle angesiedelt, lebt und gedeiht sie vor allem durch die Arbeit der in ihr mehrheitlich ehrenamtlich tätigen Redakteurinnen und Redakteure. Nun hat das aktuelle und sehr engagierte Redaktionsteam Initiativen gesetzt, um die Lektüre für alle Mitglieder noch reizvoller und ansprechender zu gestalten, damit es neben den wichtigen Informationen zum Vereinsgeschehen auch möglichst viel Nützliches für die berufliche Praxis bietet.

So wurde ein Themenschwerpunkt eingeführt, zusätzliche Rubriken geschaffen und für dieses Heft auch ein neues Layout entwickelt. All das soll noch mehr Lust darauf machen, die ÖVS-News aus dem großen Stapel täglicher Zeitschriften als etwas Besonderes und Lesenswertes heraus zu fischen.

Das Schwerpunktthema finden Sie, liebe Leserin und lieber Leser, nun unter „fokussiert“ am Beginn jedes Heftes. „informiert“ berichtet über besonders spannende Vereinsaktivitäten,

unter „aufgeblättert“ gibt es wie immer interessante Buchtipps und mit „aufgefallen“ ist unser Serviceteil betitelt, der auch für Informationen und Tipps, die Sie an die Redaktion schicken, offen ist und dadurch zukünftig sicherlich noch bereichert wird.

Fokussiert hat das Redaktionsteam in diesem Heft das Thema „Mobbing“, mit dem die ÖVS Anfang März mit einer Pressekonferenz und großem Medienecho an die Öffentlichkeit ging. Katrin Pollinger hat in einer Umfrage bei ÖVS-Supervisorinnen und Supervisoren ausgelotet, wie sich Mobbing in der Supervisionspraxis widerspiegelt, Wolfgang Knopf und Gerhard Liska informieren über das Mobbing-Verständnis der ÖVS und Bettina Strümpf hat als News-Redakteurin an der Pressekonferenz teilgenommen.

Informiert hat sich Andreas Heindl und stellt meinen Nachfolger in der Geschäftsführung, Peter Schwarzenbacher, vor.

Besonders danken möchte ich allen, die an der optische Umsetzung dieses Heftes maßgeblich beteiligt sind: unserer bewährten Grafikerin Claudia Fritzenwanker und der Fotokünstlerin Doris Winkelbauer, die uns ihre wunderschönen Fotos zum Coverthema unentgeltlich zur Verfügung gestellt hat.

Ingrid Walther

Inhalt

- | | | | |
|---|---|----|---|
| 3 | Mobbing ... was tun?
Bettina Strümpf | 12 | ANSE – Beratung in einem multikulturellen Europa
Wolfgang Knopf |
| 4 | Interview: Christa Kolodej
Bettina Strümpf | 12 | State of the Art
Wolfgang Knopf |
| 5 | Mobbing – die Sicht der ÖVS
Wolfgang Knopf, Gerhard Liska | 13 | Finanz & Co
Günther Fisslthaler |
| 6 | Mobbing im Arbeitsrecht
Andreas Freundorfer | 14 | aufgeblättert |
| 7 | Mobbing und Supervision
Katrin Pollinger | 16 | Narrative Ansätze
Alfred Fellinger-Fritz |
| 9 | Das Reizvolle ist die Supervision
Andreas Heindl | 18 | aufgefallen |
| | | 19 | Die Geschäftsstelle wächst
Brigitte Kuba |

BEILAGEN: Mitgliedsbeitragsvorschreibung, Folder Bregenz, Folder ANSE, Mobbingfolder

Mobbing... was tun?

Die Mobbing-Pressekonferenz stößt auf reges Interesse

Bereits im Herbst 2009 startete die ÖVS mit zwei Presseausendungen eine Kampagne, mit der ein breiteres Publikum über Mobbing im Zusammenhang mit Supervision und Coaching informiert wurde. Nun lud sie zu der Pressekonferenz „*Mobbing am Arbeitsplatz. Gezielt vorbeugen, richtig reagieren*“ ein.

Diese fand am 3. März im professionellen und traditionellen Ambiente des Café Landtmann in Wien statt.

Dem Organisationsteam der ÖVS unter der Leitung von Gerhard Liska war es gelungen, für das Podium hochkarätige Expertinnen und Experten zu gewinnen. Moderiert von Ingrid Walther (ÖVS) informierten Wolfgang Knopf als Vorsitzender der ÖVS, Andreas Freundorfer als Richter am Arbeits- und Sozialgericht Wien, Peter Hoffmann von der Sozialpolitischen Abteilung der Arbeiterkammer Wien und Christa Kolodej als Buchautorin und Leiterin der Mobbingberatungsstelle Work & People umfassend und seriös zu einem brisanten Thema.

An die 20 Journalistinnen und Journalisten waren der Einladung gefolgt und zeigten – auch im Rahmen der anschließenden Fragerunde – großes Interesse.

Da der Begriff „Mobbing“ oft vorschnell verwendet wird, war es der ÖVS wichtig zu betonen, dass nicht jede Streiterei am Arbeitsplatz ein Mobbingfall ist. Kennzeichnend ist vielmehr, dass Angriffe, Beleidigungen oder Kränkungen gezielt, systematisch und langfristig stattfinden und es zwischen den Betroffenen und den Angreifenden zu einem Machtungleichgewicht kommt. Betroffene sind dann nicht mehr in der Lage, sich ohne Hilfe Dritter zur Wehr zu setzen. Sie fühlen sich zunehmend isoliert und geraten in eine Außenseiterposition. Ausführlich wird das Phänomen „Mobbing“ in diesem Heft im Beitrag „Mobbing – die Sicht der ÖVS“ dargestellt.

Wolfgang Knopf wies darauf hin, dass Mobbing viel mit der Kultur einer Organisation und mit dem Betriebsklima zu tun hat und Supervision und Coaching im Sinne der Stärkung der sozialen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und von Führungskräften einen zentralen Beitrag zur Mobbingprävention leisten kann.

Peter Hoffmann von der AK zeigte wiederum besonders die Folgen von Mobbing für



V.l.n.r.: Mag. Ingrid Walther, Mag. Andreas Freundorfer, Dr. Wolfgang Knopf, Mag. DDr. Christa Kolodej, Dr. Peter Hoffmann

alle Betroffenen auf. Als schwerwiegende Folgen nannte er unter anderem den Verlust des Arbeitsplatzes, aber auch die Zerstörung von Werten.

Christa Kolodej, die in ihrer Mobbing-Beratungsstelle im letzten Jahr so viele Fälle wie noch nie zu verzeichnen hatte, stellte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wirtschaftskrise und dem Zunehmen von Mobbingfällen fest. Diese Aussage stieß bei den anwesenden Journalistinnen und Journalisten auf großes Interesse.

Die Auskunft über die rechtlichen Möglichkeiten für Mobbing-Opfer durch Andreas Freundorfer ergänzte die mehrperspektivische Präsentation des Themas – wobei von allen Beteiligten am Podium die Bedeutung von Supervision und Coaching in diesem Zusammenhang herausgehoben wurde.

Präsentiert wurde auch der von der ÖVS mit Unterstützung der AK-Wien gestaltete Mobbing-Folder, der diesem Heft beiliegt. Er informiert sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Führungskräfte darüber, was sie im Anlassfall und auch präventiv gegen Mobbing tun können und wo Unterstützung zu finden ist.

Die ÖVS freut sich über den großen Erfolg und die Resonanz auf die Pressekonferenz. Es war und ist ihr wichtig, Supervision und

Daten und Fakten:

- 12 Millionen Menschen in Europa geben an, an ihrem Arbeitsplatz unter Mobbing zu leiden¹
- das entspricht 9 % aller Beschäftigten in Europa
- Euro 103 bis 410 kostet ein durch Mobbing bedingter Fehltag²
- Euro 68.500 kostet ein Mobbingfall einem Unternehmen jährlich³
- Um 300–500 mehr Zuweisungen hatte die Mobbingberatungsstelle durch die Arbeiterkammer im vergangenen Jahr
- Ab einem Alter von 50 Jahren ist das Risiko, Mobbingopfer zu werden, signifikant höher⁴
- Etwa 5–10 Mobbingprozesse laufen derzeit am Arbeitsgericht Wien⁵

1 Umfrage der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2000

2 laut dem Deutschen Gewerkschaftsbund

3 nach Leymann, schwedischer Arbeitspsychologe

4 nach Christa Kolodej

5 nach Andreas Freundorfer

Bestellen Sie den ÖVS-Mobbingfolder unter office@oevs.or.at (für Mitglieder bis 20 Stück kostenfrei)

Coaching als probate Mittel der Prävention von Mobbing im Bewusstsein zu verankern, was – betrachtet man die zahlreichen Medienberichte – ein gutes Stück gelungen sein dürfte.

Sofort nach Erscheinen der ersten Zeitungsberichte lief das ÖVS-Telefon mit Bestellungen von Mobbingfoldern heiß. Namhafte Medien, wie etwa Kurier, Salzburger Nachrichten, APA, Wiener Zeitung, News online berichteten umgehend und auch ein oberösterreichischer Radiosender brachte einen Beitrag. Der gesamte Medienspiegel ist auf www.oevs.or.at unter „ÖVS in den Medien“ nachzulesen.

Bettina Strümpf

WAS KÖNNEN BETROFFENE TUN

- Arbeiterkammer (AK): kostenlose Beratung für arbeitsrechtliche Fragen, www.arbeiterkammer.at
- Mobbingcheck der AK: <http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d4/mobbingcheck.pdf>
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB): Beratung speziell zum Thema Mobbing, www.oegb.at
- Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖVS): Mobbingprävention und Unterstützung, www.oevs.or.at
- Mobbingberatung: Work & People, www.workandpeople.eu

Interview

Bettina Strümpf im Gespräch mit Christa Kolodej

Christa Kolodej hat zum Thema Mobbing zwei viel beachtete Bücher geschrieben. 2008 ist „Mobbingberatung. Fallbeispiele und Lösungen für BeraterInnen und Betroffene“ bei facultas/wuv erschienen. Im Interview legt sie dar, welche Aspekte Supervisorinnen und Supervisoren bei Mobbingfällen beachten können.

STRÜMPF: Was ist aus Sicht der Supervisorinnen und Supervisoren bei Mobbing besonders zu beachten – im Vergleich zu „normaler“ Supervision?

KOLODEJ: Da bei Mobbing eine extrem zu Ungunsten einer Person oder Personengruppe verschobene Gruppendynamik herrscht, müssen Supervisorinnen und Supervisoren sowie Coaches diese Gruppendynamik durch ihre Interventionen lenken können. Ich sehe aber die vorwiegende Aufgabe von Supervisorinnen und Supervisoren in der Prävention von Mobbing. Dies bedeutet Konflikteskalationen zu vermeiden, indem eine entsprechende Konfliktkultur gehandhabt wird. Die Supervision kann so Lernfeld für den konstruktiven Umgang mit Meinungsverschiedenheiten und Konflikten sein.

Welche Voraussetzungen sollten auf Seiten der Supervisorinnen und Supervisoren gegeben sein (besondere Kenntnisse, Methoden ...)?

Supervisorinnen und Supervisoren sowie Coaches sollen in den entsprechenden Lehrgängen über das Thema Mobbing, seine Abgrenzung zu anderen Konfliktformen und prä-

ventive supervisorische Interventionen lernen. Zudem ist es wichtig zu wissen, wann es sinnvoll ist den Prozess an eine Mobbingexpertin, einen Mobbingexperten oder eine Mediatorin, einen Mediator weiterzugeben.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen in der Beratung im Setting von Supervision und Coaching im Mobbing-Kontext?

Es ist der Umgang mit der eigenen Rolle als Supervisorin oder Supervisor beziehungsweise als Coach. Ich vertrete das Konzept des „Anwaltes der Ambivalenz“. Dies impliziert, dass immer dann interveniert wird, wenn Ambivalenzen übersprungen werden. Hierbei kann es sich sowohl um inhaltliche Aspekte als auch um Personen handeln. Vorübergehend kann dann Partei für die Seite eingenommen werden, die zu kurz zu kommen droht. Diese Vorgangsweise verhindert einen vorschnellen Abbruch von Auseinandersetzungen oder scheinbar vorschnelle, oberflächlich gefundene Lösungen. Dies bedeutet in Bezug auf Mobbing, dass diejenigen zeitweise unterstützt werden, die aufgrund der Dynamik zu unterliegen drohen, um neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit, die für alle denk- und realisierbar erscheinen, zu finden. Das heißt, dass Supervisorinnen und Supervisoren sowie Coaches Strategien des Machtausgleiches bei gleichzeitiger größtmöglicher Neutralität wählen müssen – und das ist nicht immer leicht und letztendlich eine ziemliche Gradwanderung, die enormes Fingerspitzengefühl verlangt.

Bettina Strümpf

„Arbeitsplatzkonflikte sind häufig Existenzkonflikte, daher steckt viel Not und Verzweiflung dahinter“

CHRISTA KOLODEJ

Mobbing – die Sicht der ÖVS

Eine Bestandaufnahme von Wolfgang Knopf und Gerhard Liska

Ähnlich wie „Burnout“ vor einiger Zeit ist „Mobbing“ jetzt in aller Munde. Presseaussendungen zu diesem Thema werden von den Medien gebracht. SupervisorInnen und Coaches sind mit dieser Thematik auch in der Praxis konfrontiert und haben auch dazu etwas zu sagen. Die ÖVS setzt hier wie beim „Burnout“ auf Prävention. Supervision und Coaching kann „Mobbing“ gar nicht erst aufkommen lassen.

Mit diesem Artikel greifen wir das Phänomen „Mobbing“ auf und legen aus unserer Sicht zentrale Aspekte dieser komplexen Thematik dar. Damit wollen wir einerseits die Diskussion innerhalb der ÖVS anregen, aber auch einen Anstoß zu einem qualitätsbewussten Umgang als SupervisorIn, Coach damit geben.

■ Wir verstehen Mobbing grundlegend als gerichteten sozialen Stressor von hoher Intensität. Gerichtet meint in diesem Zusammenhang, dass der Stressor von einer Person oder Personengruppe ausgeht und von einer anderen Person oder Personengruppe als belastend wahrgenommen wird. Damit ist ausgeschlossen, dass es rein strukturelles Mobbing gibt oder einfach schädliche Arbeitsbedingungen unter Mobbing subsummiert werden (Zapf 1999). Sehr wohl spielen strukturelle Gegebenheiten aber eine wichtige Rolle bei Mobbing.

■ Mobbing ist daher wiederholtes, unangemessenes Verhalten gegenüber einem Beschäftigten oder einer Gruppe von Beschäftigten, das Gesundheits- und Sicherheitsrisiken hervorruft. „Unangemessenes Verhalten“ ist Verhalten, das von vernünftig reagierenden Menschen unter Beachtung aller Umstände als Unterdrückung, Abwertung, Demütigung, oder Bedrohung verstanden wird. (Factsheet Mobbing, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz)

■ Von Mobbing kann aus einer wissenschaftlichen Perspektive dann gesprochen werden, wenn die sozialen Stressoren über einen längeren Zeitraum hin wirken, mindestens 1x pro Woche und über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten (Zapf 1999).

■ Mobbing ist durch ein ungleiches Machtverhältnis oder ein entstehendes Machtgefälle und eine Opfer – Täter – Dynamik charakterisiert. Mobbing vollzieht sich oft unter Missbrauch von Macht und Machtverhältnissen. Opfer haben es dabei schwer, sich zu wehren. Das

mag aber auch bedeuten, dass aus einer individualszentrierten Sicht manche Mobbing-Opfer durch ihre lebensgeschichtlichen Hintergründe eine hohe persönliche Identifikation mit dieser Rolle zeigen.

■ Mobbing ist jedoch nicht nur ein Einzelfallproblem sondern immer auch ein organisationskulturelles Thema. Generell gilt, dass die Unternehmenskultur und strukturelle Rahmenbedingungen Mobbing unterstützen bzw. fördern können. Dies betrifft beispielsweise ...

- fehlende Führungskultur oder Feedbackkultur,
- eine Kultur, die Mobbingverhalten verharmlost,
- ungelöste Rollenkonflikte,
- hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck und Stressbelastung oder
- hohen Veränderungsdruck.

Gerade dieser Punkt bedarf im Rahmen einer Supervision oder eines Coachings besonderer Aufmerksamkeit.

■ Mobbing tritt in unterschiedlichen Spielarten und Facetten auf:

- Bossing: Führungskraft zu Untergebenen
- Mobbing: auf gleicher hierarchischer Ebene
- Bullying: Mobbing im Schulbereich
- Cyber-Mobbing: als neue Form des Mobbing im Internet

■ Sozialwissenschaftlich wird Mobbing mit unterschiedlichen Phänomenen und Aspekten in Verbindung gebracht:

- Stigmatisierung und Sündenbockphänomene (als Umlenkung anderer Problematik)

„Im Falle einer bestehenden Mobbing-Situation stellt ein Einzelcoaching oft eine große Entlastung für Betroffene dar, da diese die Situation vor dem Hintergrund der betrieblichen Rahmenbedingungen begreifen und nicht länger nach ‚ihren‘ vermeintlichen Fehlern suchen“

WOLFGANG KNOPF



Mobbing im Arbeitsrecht

Mag. Andreas Freundorfer ist Richter am Arbeits- und Sozialgericht in Wien und gibt im Folgenden einen kurzen Überblick über die rechtliche Situation zum Thema „Mobbing“ in Österreich.

Mobbing ist gesetzlich nicht geregelt! Mobbing liegt nach Lehre und Rechtsprechung vor, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Vorgesetzten und Untergebenen oder zwischen Arbeitskollegen.
- Häufige direkte oder indirekte Angriffe über längere Zeit gegen eine in dieser Situation unterlegene Person.
- Die unterlegene Person empfindet diese Vorgangsweise als Diskriminierung.
- Die Angriffe sind Teil einer systematischen Vorgangsweise.
- Ziel der Angriffe ist es, diese Person auszugrenzen, ihre Stellung im Betrieb zu untergraben oder sie aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

Welche Ansprüche kann ein Mobbingopfer geltend machen?

Weil Mobbing nicht gesetzlich geregelt ist, ist für diese Ansprüche jeweils eine gesonderte gesetzliche Grundlage erforderlich. In Frage kommen vor allem:

- Schadenersatz:
 - Vermögensschäden: Zum Beispiel Verdienstentgang wegen Verlust des Arbeitsplatzes
 - Gesundheitsschädigung: Zum Beispiel Heilungskosten (etwa für Psychotherapie) oder Schmerzensgeld
- Anfechtung der Kündigung, wenn das Mobbingopfer nicht vom Arbeitgeber geschützt sondern stattdessen gekündigt wird.

Eine Art „Schmerzensgeld“ für die Tatsache des Mobbing an sich, also auch wenn kein Schaden eingetreten ist, wird manchmal gefordert. Eine Entscheidung der Gerichte, ob ein Mobbingopfer einen solchen Anspruch geltend machen kann, ist aber noch nicht ergangen. Solche Ansprüche können nur dann

gegen den Arbeitgeber gerichtet werden, wenn er selbst mobbt („Bossing“) oder vom Mobbing weiß. Deshalb muss das Mobbing-Opfer den Arbeitgeber vom Mobbing informieren und Abhilfe verlangen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet*, Maßnahmen gegen das Mobbing zu ergreifen. Solche Maßnahmen können sein:

- Aufklärung des Sachverhaltes
- Mitarbeiterinnengespräche
- Schulungen
- Verwarnung, Versetzung oder Kündigung der mobbenden Personen
- Entlassung der mobbenden Personen
- Die Versetzung des Mobbingopfers, wenn es das selbst will

Gegen einen Arbeitnehmer gerichtete Maßnahmen, die nicht die Kriterien des Mobbing erfüllen, können trotzdem rechtswidrig sein. In diesen Fällen ergibt sich die Rechtswidrigkeit aus besonderen Rechtsgrundlagen. Dafür kommen vor allem das Gleichbehandlungsgesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz in Frage. Diese Gesetze besagen, vereinfacht zusammengefasst, dass kein Arbeitnehmer wegen eines der folgenden Merkmale benachteiligt werden darf:

- Geschlecht
- Alter
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- Behinderung

Nach diesen Gesetzen kann sich ein Arbeitnehmer gegen Benachteiligungen wehren, auch ohne dass die Voraussetzungen des Mobbing vorliegen.

* Diese Verpflichtung ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß §1157 ABGB, § 18 AngG (OGH 8 ObA 3/04f und 9 ObA 86/08z)i

- Ingroup/Outgroup-Phänomene als Einschluss bzw. Ausschluss eines Individuums aus einer sozialen Gruppe (hier spielt die Passung unterschiedlicher Individuen und damit ihre sozialen Fähigkeiten bzw. Kompetenzen eine Rolle, mit anderen Worten die Fähigkeit Kontakte herzustellen, halten und entwickeln zu können),
 - Ungelöste bzw. eskalierende Konflikte,
 - Unklarheiten in Rollen- und Aufgabenverteilungen und -zuweisungen und
 - fachlich nicht kompetentes oder Selbstwertherabsetzendes Führungsverhalten.
- Mobbing kann weit reichende negative Folgen für die physische und psychische, psychosomatische Gesundheit sowie die berufliche und private Situation des Opfers haben.
- Neben den individuellen Auswirkungen auf Opfer und Täter hat Mobbing immer auch Auswirkungen auf das System der Organisation, beispielweise unter betriebswirtschaftlichen oder personalwirtschaftlichen Aspekten. So können durch krankheitsbedingte Fehlzeiten, die durch Mobbing entstehen, betriebswirtschaftliche Kosten entstehen oder abnehmende Motivation kann zu verminderter Qualität der Leistung führen. Der Zusammenhang zwischen Mobbing und Organisationskultur wurde bereits aufgezeigt.

Mobbing spricht also sowohl individuelle Aspekte als auch organisationskulturelle/-strukturelle Aspekte an.

Gerade in der Beratung im berufsbezogenen Kontext sind wir zu einem qualitätsvollen Umgang mit einer so komplexen Thematik wie Mobbing eingeladen. Dann können wir als Supervisor, Supervisorin, Coach oder OrganisationsberaterIn eine klare Diagnose liefern, die passenden Settings und Interventionen setzen und vor allem aber die Chancen der Prävention durch unsere Beratungsformate darstellen.

Diskussionsbeiträge und Anmerkungen sind willkommen.

Wolfgang Knopf, Gerhard Liska

Literatur:

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002) Factsheet 23 – Mobbing. Online verfügbar unter <http://osha.europa.eu/de/publications/factsheets/23/view>
 Zapf, Dieter (1999). Mobbing in Organisationen-Überblick zum Stand der Forschung. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1-25.

Mobbing und Supervision

Nehmen Mobbing-Opfer eigentlich Supervision in Anspruch? Katrin Pollinger hat bei ÖVS-SupervisorInnen nachgefragt.

Gleich vorweg: Mobbing scheint nicht Dauerbrenner in Supervisions-Prozessen zu sein. Das ist das Ergebnis dieser kleinen, keinesfalls repräsentativen Telefonumfrage, in der sieben ÖVS-SupervisorInnen zu ihren Erfahrungen mit Mobbing befragt worden sind. Im Gegenteil: „Das ist bisher noch nicht oft vorgekommen.“, „Mit „reinem“ Mobbing war ich bisher noch nicht konfrontiert.“, „Ah, ja, interessant, das war überhaupt noch nie ein Problem.“ geben Sabine Karlinger, Esther Gruber-Seidl, Josef Hacker und Gabriele Hofer Auskunft über ihren supervisorischen Berufsalltag. Nicht ohne im selben Atemzug auf ihre Skrupel, den Begriff leichtfertig zu verwenden, hinzuweisen. Denn: „In meiner Arbeit als Sozialarbeiterin habe ich bemerkt,“ erzählt Sabine Karlinger, Mitarbeiterin einer arbeitsmarktpolitischen Einrichtung und Supervisorin, „dass einige KlientInnen mit dem Eindruck des Gemobbt-worden-Seins so mancher Konfrontation mit sich selber aus dem Wege gehen. Dass man nicht hinschauen muss, wenn man Konflikte nicht ausgetragen hat oder man einfach überfordert war.“ Helga Prähauser-Bartl, ÖVS-Oberösterreich-Sprecherin erlebt eine Inflation, Gabriele Hofer, Sozialarbeiterin im Psychosomatischen Zentrum Waldviertel, ortet eine – wie sie sagt – Verschleißerscheinung des Begriffs. „Nicht jedes Mal, wenn es zu Streit mit KollegInnen kommt, steckt Mobbing dahinter. Natürlich gibt es äußerst belastende Arbeitssituationen, aber Mobbing?“

Ist Mobbing also eine Erfindung der Medien? Keineswegs. Darüber sind sich alle Befragten einig. Aber – wovon sprechen wir eigentlich, wollen die befragten SupervisorInnen wissen. Denn von diesem großen Wort beeindruckt zeigen sie sich nicht. „Die Bandbreite dessen, was als Mobbing erlebt wird,“ lautet die Erfahrung von Werner Fuchs, der in einem SupervisorInnen-Pool Mobbing-Opfern zur Verfügung steht, „reicht von ganz normalen Alltagskonflikten hin zu massiven Schikanen seitens der KollegInnen oder Vorgesetzten.“ Das bedeutet: Nachfragen. Minutiös die Situation darstellen lassen. Wie in jedem anderen Supervisionsprozess sonst auch.

Helga Prähauser-Bartl verweist ihre SupervisorInnen auf eine von der Arbeiterkammer ausgearbeitete Checkliste, anhand der eine Klassifizierung der eigene Mobbing Erfahrung

möglich wird. „Die genaue Diagnose ist sehr wichtig. Schließlich hat der Vorwurf Mobbing arbeitsrechtliche Konsequenzen.“ Sabine Karlinger versucht, den Gesamteindruck zu erfassen. „Handelt es sich in besagtem Fall um potenziell gefährdete MitarbeiterInnengruppen, wie etwa ältere Arbeitskräfte, Frauen in Männerdomänen, Menschen mit Beeinträchtigungen? Wer ist aller an der Situation beteiligt, wer könnte davon profitieren? Hat der/die Gemobbte solche Situationen schon öfter erlebt oder ist es das erste Mal?“



„Mit Einsatz von Humor in der Supervision gelingt es SupervisandInnen oft ganz spielerisch, aus der Mobbing-Situation heraus zu finden.“

WERNER FUCHS

„Die punktgenaue Diagnose ist sehr wichtig. Schließlich hat der Vorwurf Mobbing arbeitsrechtliche Konsequenzen.“

HELGA PRÄHAUSER-BARTL

Wie geht es Menschen, die gemobbt werden? Zielgerichtetes Entwerten der Arbeitsleistung gepaart mit Angriffen auf die Person über einen längeren Zeitraum hinweg kann bei Betroffenen zu massiven Ängsten, Depression und Burnout führen, weiß Gabriele Hofer aus ihrer Tätigkeit im Psychosomatischen Zentrum Waldviertel. Zudem bewirkt es immer einen Verlust der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen. Auch Sabine Karlinger kennt die Qualen von Mobbing-Opfern, die oft viel zu lange die Schuld bei sich selbst suchen.

Und die Scham, die verhindert, dass Mobbing-Opfer Kontakt zu anderen aufnehmen.

Wie aber entsteht Mobbing? „Die böse KollegInnenschaft, die voller Überzeugung und ganz bewusst – aus Bosheit sozusagen – eine Kollegin ausgrenzt, wie dies manchmal im Kontext Mobbing gezeichnet wird, die gibt es nicht.“, ist Werner Fuchs überzeugt. Zielgerichtetes Mobbing kann allerdings dazu eingesetzt werden, überlegt Josef Hacker, Berater, Therapeut und Supervisor, Arbeitskräfte so billig wie möglich los zu werden; Stichwort: Vermeidung von Abfertigungszahlung, etc. Ein guter Nährboden für Mobbing findet sich auch dort, wo Personen entlassen und Personalverantwortliche mit den dabei entstehenden Gefühlen, wie Unsicherheit, Enttäuschungen, Wut und Angst überfordert sind. Also, wo Führungsschwächen zum Tragen kommen. Esther Gruber-Seidl, ÖVS-Vorstandsmitglied, wiederum beobachtet, dass Mobbing meist Teil eines Konglomerats von belastenden Arbeitssituationen und persönlichen Befindlichkeiten ist, deren Ursachen in strukturellen Rahmenbedingungen zu finden sind. Oft gilt es, die Schnittstellen zwischen Mobbing und Burnout heraus zu filtern und die Auslöser, die da heißen mangelnde Infrastrukturen, unklare Handlungs-, Kommunikations- und Entscheidungskompetenzen, zu erkennen.

Wie ist das eigentlich in Familienbetrieben? Hier sieht die Situation ein wenig anders aus, erzählt Elisabeth Sechser aus ihrer Arbeit mit Familienunternehmen. Klassisches Mobbing, also zielgerichtete Versuche, jemanden aus dem System zu entfernen, hat sie bisher noch nicht erlebt. Aber: Hohes Konfliktpotenzial birgt etwa die Übergabe einer Firma an die nächste Generation in sich. Da kann es durchaus passieren, dass langjährige MitarbeiterInnen in Loyalitätskonflikte geraten, oder in fachliche, menschliche, organisatorische Konkurrenz mit dem/r neuen InhaberIn treten. Probleme schaffen auch jene Situationen, bei denen VorgängerInnen immer noch irgendwie präsent bleiben. Wichtig ist die Art und Weise des Rückzugs aus der Firma: Verlässt

der bisherige Patriarch, die Patriarchin niemals freiwillig den Thron oder benötigt es dazu eine Palastrevolution? Lauert er/sie dann darauf, bei Schwierigkeiten heldenhaft zurück zu kehren? Die sehr engen familiären Bindungen bringen immer wieder sehr kreative Lösungen. Sie können aber auch dazu verleiten, dass Konflikte vermieden werden. Spannungen, die nicht angesprochen, Auseinandersetzungen, die nicht gelebt werden dürfen, haben immer Auswirkungen auf die Unternehmenskulturen – nicht nur in Familienunternehmen. Und können zum Entstehen von Mobbing durchaus ein Scherflein beitragen.

Welche Methoden eignen sich? Sabine Karlinger und Helga Prähauser-Bartl empfehlen Betroffenen, sich auch juristischen und arbeitsrechtlichen Rat, etwa über die Arbeiterkammer, einzuholen. Werner Fuchs arbeitet mit SupervisandInnen zudem auf der emotionalen Ebene daran, die verlorene Sicherheit wieder herzustellen. Als ein sehr probates Mittel erweist sich dabei Humor. Methodisch greift er gerne auf Reframing zurück, womit es KlientInnen oft in erstaunlich kurzer Zeit gelingt, andere Blickrichtungen einzunehmen. „Sehr wichtig ist die Ausschau nach Verbündeten im Betrieb. Jede/r hat oder findet jemanden. Das nimmt sofort die Bedrohung des Ausgeschlossen-Seins.“ Auch regt er SupervisandInnen dazu an, die Nähe und Aussprache mit Vorgesetzten zu suchen. Weiters gilt es, geeignete Strategien zu entwickeln, wie ein/e etwaige/r MobberIn mit den Vorwürfen konfrontiert werden kann. Das Wichtigste ist es, Handlungsspielräume wieder zu eröffnen, damit die aktuell erlebte Hilflosigkeit beendet wird.

„Man muss“, betont Helga Prähauser-Bartl „das Für und Wider abwägen: was bringt es, wenn er/sie mit dem Vorwurf an die Öffentlichkeit geht? Was können die Konsequenzen sein? Ist überhaupt noch genug Energie für Veränderung da oder geht es nicht einfach darum, möglichst unbeschädigt die Situation zu verlassen?“

Zu guter Letzt: Warum ist Mobbing nicht öfter Thema in der Supervision? „Vielleicht liegt es daran, dass Menschen, die Supervision in Anspruch nehmen, ohnedies eigene Anteile reflektieren und somit viel besser auf schwierige Situationen reagieren können.“ „Vielleicht kommt es auch vor, dass Personen, die dringend supervisorische Unterstützung bräuchten, diese gar nicht erst annehmen. Etwa, weil sie in einem System arbeiten, das Strukturen hat, die nicht offen für Veränderungen und Weiterentwicklung sind.“ überlegt Josef Hacker. Vielleicht hat es aber auch damit zu tun, dass mithilfe von Supervision Mobbing erst gar nicht entsteht.

Katrin Pollinger

Peter Schwarzenbacher der neue Geschäftsführer der ÖVS



Das Reizvolle ist die Supervision

Ich möchte Entwicklung managen

Peter Schwarzenbacher (45), übernimmt im Mai die Geschäftsführung der ÖVS. Der gebürtige Salzburger lebt in Linz. Er hat in Zell am See die Handelakademie absolviert und in Linz Wirtschaftspädagogik studiert (nicht abgeschlossen). Der diplomierte Erwachsenenbildner (wba) ist seit 20 Jahren Supervisor (Ausbildung am BifEB in Strobl) und hat Weiterbildungen für systemische Aufstellungsarbeit (Organos) und Qualitätsmanagement (systemcert) absolviert. Er war unter anderem Kultur- und Bildungsbeauftragter, Berater in der psychiatrischen Nachsorge und in den letzten 10 Jahren Leiter des „Bildungshaus Betriebsseminar“ in Linz.

Andreas Heindl hat ihn interviewt.

Peter Schwarzenbacher, wir kennen einander schon seit Jahren und wir haben uns vor dem Gespräch darauf geeinigt uns zu duzen.

Peter, Du wirst ab Mai die Geschäfte der ÖVS leiten. Was veranlasst Dich aus Oberösterreich nach Wien zu kommen und diese Stelle anzunehmen?

Ich bin seit 1995 ÖVS-Mitglied. Ich bin seit über 20 Jahren als Supervisor tätig und habe mich sehr für die Entwicklung der ÖVS interessiert und in verschiedenen Phasen begleiten können, in Oberösterreich und in der Geschäftsstelle, in den verschiedensten Funktionen. Ich mache gerne Verbandsarbeit, Berufspolitik, Servicearbeit und mag inhaltliche Auseinandersetzung.

Und das, was Du in den letzten Jahren gemacht hast, das war ja auch schon in einer ähnlichen Branche. Du hast das Bildungshaus „Betriebsseminar“ in Linz geleitet und im Zuge dieser Tätigkeit auch die Auszeichnung zum „Responsible Manager of the

Year 2006“ erhalten. Was hat es damit auf sich – wie bekommt man eine solche Auszeichnung?

Na ja, man kommt zu so einer Auszeichnung, indem man nominiert wird. Funktionäre vom Betriebsseminar und Aktivistinnen aus der katholischen Arbeiterbewegung haben mich vorgeschlagen, für meine Art das Betriebsseminar, das Bildungshaus mit seinen sehr unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch sehr schwierige Jahre hindurch gut zu führen – inhaltlich, personell und immer auch wirtschaftlich erfolgreich zu führen. Diesen Preis gab es in verschiedenen Kategorien und ich hatte ihn gekriegt für die Kategorie „Klein- und Mittelunternehmen“.

Wo siehst Du die nun besonderen Herausforderungen für Deine Geschäftsführung in der ÖVS?

Die große Herausforderung für die ÖVS ist nach wie vor das weiterhin gute Implementieren der ÖVS und die Beratungskompetenz der Supervisorinnen und Supervisoren, Coaches und Organisationsberater in der österreichischen Gesellschaft, in der Arbeitswelt, in den verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt. Ich denke mir, da ist so viel Kompetenz und Know-how da. Und damit auch das Aufrechterhalten und Weiterentwickeln von Qualitätsstandards, – das meine ich nicht als leere Hülse, sondern wirklich – der Supervision angemessene Qualitätsstandards zu entwickeln.



Die Ausbildungen haben das ja zu einem großen Teil ja ohnehin schon absolviert, sich darüber zu verständigen. Auf der Seite der Supervisorinnen und Supervisoren sind wir gerade am Anfang diese Dinge einzurichten. Wir sind auf einem guten Weg, dass das der Supervision angemessene Kriterien und Standards und vor allem Vorgehensweisen sind und nicht von außen aus technokratischer Sicht übergestülpt wird. Das ist das Eine: Supervision in der Gesellschaft und Qualitätsstandards. Das Andere ist eindeutig: Servicepolitik und Serviceangebot für Mitglieder, für Interessierte, für die interessierte Öffentlichkeit bis hin zu meiner Unterstützung für die Gremien. Funktionäre in den Gremien arbeiten ja weitestgehend ehrenamtlich und das imponiert mir sehr. Ich möchte mit der Geschäftsstelle, zu der ja wesentlich Frau Kuba gehört, ein guter Zuarbeiter und eine professionelle Servicestelle nach innen wie nach außen sein.

Wenn man jetzt im Jahr 2010 als Supervisor arbeitet ist man ein gewisses Erscheinungsbild gewöhnt. Was wird denn für die Mitglieder der ÖVS in 5 Jahren anders sein, wenn sie die ÖVS ansehen?

Vielleicht oder idealerweise ein geschärftes Verständnis in Bezug auf die Unterschiede von Supervision, Coaching und Organisationsberatung. Da tut uns die Diskussion um Coaching als Spezialfall der Supervision und jetzt die Diskussion auch um Organisationsberatung gut.

Über das hinaus?

Über das hinaus wünsche ich mir, dass Verantwortliche in Personalabteilungen, in der öffentlichen Verwaltung, im Sozialbereich, aber auch in der Kultur, in privatwirtschaftlichen Unternehmen oder auch im Medienbereich direkter wissen, dass man sich an die ÖVS wenden kann, wenn man auf der Suche nach jemandem ist, der einem in beruflichen Belangen und Problemen helfen kann. Das erlebe ich immer wieder, dass das nicht bekannt ist. Und, auf die Gefahr hin, dass ich mich wiederhole, dass wir einen guten Weg gefunden haben eine Sicherung der Qualitätsstandards bei den Supervisorinnen und Supervisorinnen.

Ich hätte auch gerne, dass die ÖVS im Internationalen Verbund eine große Rolle spielt – über die ANSE – und dass wir jene Länder unterstützen, die dabei sind eine Supervisionszene aufzubauen.

Was ist für Dich das Reizvolle an dieser Funktion der Geschäftsführung der ÖVS?

Das Reizvolle ist die Supervision. Die Geschäftsführung ist das notwendige Vehikel

dazu. Ich bin sehr gerne mit einer großer Überzeugung und mit Enthusiasmus Erwachsenenbildner und genauso gern und mit Identität und mit Engagement Supervisor. Und insofern ist es eine Idealkonstellation, dass genau zu diesem Zeitpunkt diese Stelle ausgeschrieben war. Und maßgeblich gestalten kann man nur in der Geschäftsführung.

Das heißt, du wirst auch weiterhin als Erwachsenenbildner und Supervisor tätig sein.

Ja, genau. Ich arbeite 25 Stunden in der ÖVS. Und den anderen Teil, den bestreite ich – das habe ich immer gemacht – als Supervisor und Erwachsenenbildner in freier Praxis.

Aber noch einmal zurück, was mich bewogen hat diese Stelle zu übernehmen, was mich daran reizt: Abgesehen davon, dass ich gerne Verbandsarbeit mache und für ein gutes Service stehe, freue ich mich einfach auf die verstärkte inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema Supervision. Auch wenn das im Supervisionsprozess nicht im Vordergrund steht, interessiert mich die gesellschaftspolitische, die gesellschaftliche Relevanz von Supervision insgesamt, überhaupt die Entwicklung von Arbeit, wohin geht Arbeit und die Arbeitswelt und was heißt das für die Arbeitenden und für die Organisationen, die die Arbeitswelt abbilden, mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, und was hat das für Auswirkungen auf uns in der Supervision. Und da bin ich bei dem Thema Arbeitswelt, das mich eigentlich seit meiner Kindheit beschäftigt.

Wie wird sich die Supervision ändern, angesichts der Veränderungen, die momentan in der Arbeitswelt passieren?

Also ganz klar ist Supervision ein Rahmen, in dem man sich selber Orientierung schaffen kann. In der Regel wird alles schneller, komplexer – nicht überall – und es gilt in der Supervision einen Raum zu eröffnen, der den Leuten Zeit, Hilfestellung und Veranlassung schaffen kann, über das, was passiert in der Arbeitswelt, zu reflektieren. Und daraus Handlungsalternativen zu erarbeiten. Da sind wir beim Urgrund der Supervision. Aber das wird umso wichtiger, je weniger Arbeit an sich eine Laufbahn und eine Lebensplanung vorgibt oder bereitstellt, so wie sie es lange Zeit gemacht hat. Was ich, abgesehen davon, ganz vermisste, ist Gruppensupervision, klassische Gruppensupervision, wo es um fachliche Weiterentwicklung geht. Wir haben in unserer Ausbildung eine abgewandelte Form der Balint-Methode gelernt und das halte ich nach wie vor für das absolut probateste Mittel in vielen sozialen und

helfenden Feldern. Um sich erstens fachlich auszutauschen, sich zu vergewissern und weiter zu entwickeln.

Was wird das Erste sein, wenn Du Anfang Mai die Geschäftsführung übernimmst? Was ist der erste Akt in Deiner Funktion?

Mich mit Frau Kuba und der neuen Mitarbeiterin, Frau Klenner, zusammensetzen, einmal durchatmen und dort weiterarbeiten, wo wir – nach einer über zweimonatigen Einarbeitung mit Ingrid Walther – Ende April aufgehört haben. Anfang Mai sind dann drei Dinge wichtig. Das eine ist, wir haben im Oktober Generalversammlung und da wird ein neuer Vorstand gewählt. Mehrere Vorstandsmitglieder treten zurück. Das heißt, da gehört sehr intensiv nach Interessentinnen und Interessenten für Vorstandsfunktionen gesucht. Insbesondere nach

Andreas Heindl und Peter Schwarzenbacher im Gespräch



Interessentinnen. Ich halte das für ganz maßgeblich, dass in unserem Feld, wo so viele Frauen professionell arbeiten, Frauen auch gut vertreten sind. Da gilt es schon im Mai anzufangen die Generalversammlung vorzubereiten. Dann erste verbindliche Schritte einzuleiten, damit wir in der Generalversammlung in Bezug auf das Qualitätssicherungssystem zu einer Entscheidung kommen können. Und ich werde alles daran setzen, dass es kein Absacken gibt in der Dienstleistungsqualität der Geschäftsstelle – und das reicht auch schon. Da werden wir alle Energien hineinlegen, dass wir den Level, den Ingrid Walther aufgebaut hat, halten können. Also: Generalversammlung und neuer Vorstand, Qualität in der ÖVS und das Werden als Geschäftsstellenteam und das Halten der Servicequalität. Und dann können wir alle am Ende des Jahres anstoßen, wenn uns das halbwegs gelungen ist. Und davon gehe ich aus.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

ANSE – Beratung in einem multikulturellem Europa

Diesem Heft liegt ein Folder bei, der eines von zwei aktuellen Projekten der ANSE dokumentiert. Wolfgang Knopf informiert in seiner Funktion als ANSE-Präsident über diese zwei spannenden ANSE-Initiativen:

— Innerhalb des EU Life Long Learning Programms (GRUNDTVIG) beschäftigt sich eine internationale Gruppe von SupervisorInnen mit den Fragen von „Counselling in a Multicultural Europe“. Ziel ist die Entwicklung von modellhaften Modulen zum Thema „Interkulturalität & Diversity“, die in Ausbildungslehrgängen zu Supervision und Coaching europaweit eingesetzt werden sollen. Im Rahmen der Schlusskonferenz am 25. Juni in Wien werden die Resultate öffentlich vorgestellt. Interessentinnen und Interessenten, vor allem Kolleginnen und Kollegen, die in Ausbildungen engagiert sind, sind herzlich eingeladen. Nähere Informationen gibt es demnächst auf den Homepages der www.oevs.or.at und www.anse.eu.

— Die ANSE ist von EUROCADRES zur Mitwirkung am Projekt „Professional and Managerial Staff taking the responsibility to develop competences and attitudes for innovation“ eingeladen worden. EUROCADRES ist ein in Brüssel anerkannter Sozialpartner, der als Vertretung von 5 Millionen europäischen Fach- und Führungskräften aus allen Sektoren der Industrie, der öffentlichen und privaten Dienste und der Verwaltung fungiert. In zwei nationalen (UK und D) und zwei regionalen Seminaren (Skandinavian countries und H/A/Cz/Sl) sollen diese Ziele erarbeitet und in einer Konferenz im November 2010 in einem Schlusssdokument verabschiedet werden. z., „The aim of the concluding report is to offer guidelines, strategies and both basic knowledge of innovation and innovation processes in the framework of responsibility. (...) Further, the document will provide some policy recommendation on innovation strategies and some good practices how to negotiate innovation strategies in a national and European social dialogue.“

Wolfgang Knopf

Ziele des Eurocadres/ANSE Projektes:

- to identify elements and attitudes of innovation linked with the Lisbon objectives and the European Model of Responsible Management
- to have an exchange of information about various learning and teaching tools for professional and managerial staff
- to become aware of the current situation of learning strategies such as counselling and coaching as tools towards innovation and creativity
- to identify advantages and disadvantages of learning strategies such as counselling and coaching for and by professional and managerial staff
- to have an exchange of best practices on how innovation strategies are discussed in social dialogue at European level and in some European countries
- to encourage EUROCADRES member organisations to engage in innovation and creativity in the social dialogue on European and national level
- to make aware of the gender perspective related to learning strategies and innovation.

State of the Art

Supervision ist freiwillig – oder?

In letzter Zeit trafen wiederholt Anfragen in der ÖVS Geschäftsstelle ein, die sich mit der unfreiwilligen Teilnahme an Supervisionsprozessen beschäftigten. Von den SupervisorInnen wurde hier vor allem der Zwang in Frage gestellt. Kann, darf eine Institution, eine Leitung von den MitarbeiterInnen die Teilnahme an Supervision/Coaching verlangen, ja als verpflichtend formulieren?

Aus der eigenen Geschichte wissen wir, dass wir alle auf Zwang, wenn schon nicht allergisch, dann doch zumindest eigenartig reserviert reagieren. Unser antiautoritärer Reflex funktioniert sofort.

Es sei daran erinnert, dass eine supervisorische Reflexion in vielen Berufen Standard ist, um Qualität zu garantieren. Auch die ÖVS verlangt dies von ihren Mitgliedern (siehe „Ethische Richtlinien“) und wird dies höchstwahrscheinlich in Zukunft noch deutlicher, wie es bereits der deutsche und schweizer Supervisionsverband getan haben, formulieren.

Dort, wo Supervision integrierter Bestandteil beruflichen Handelns ist, ist die Frage nach Freiwilligkeit obsolet. In vielen Berufen ist Supervision und Coaching jedoch noch nicht in solcher Weise ins Qualitätsmanagement etabliert, sondern gilt häufig nur als eine von mehreren Möglichkeiten (neben Trainings, Weiterbildungen etc.), sich qualitativ mit seinem Beruf auseinander zu setzen. Überall dort, wo de facto Wahlmöglichkeit existiert, ist die Freiwilligkeit an der Teilnahme äußerst sinnvoll.

ABER: Interessant sind die Bedingungen, die die Frage nach freiwilliger Teilnahme an Supervision aufkommen lassen! Wieso wird ein Instrumentarium der Unterstützung abgelehnt? Gibt es negative Vorerfahrungen mit Supervision, die dies verursachen? Wurde Supervision als eben gerade nicht unterstützend, nicht klärend erlebt? Oder: Werden qua Supervision Organisationskonflikte der zentralen Art wie grundlegende Widersprüche von Arbeit und Organisation, Aspekte der Macht- oder Macht-NICHT-Ausübung etc. verdeckt?

Wie auch immer, ein professioneller Zwang bleibt zumindest für uns SupervisorInnen: Hinter die Kulissen der Organisation wie der AkteurInnen zu schauen, wenn dieses Thema aufkommt, die dahinter liegenden politischen, strukturellen, soziologischen und psychologischen Erklärungsmöglichkeiten zu erkennen und auf Lösungspotentiale hin abzuklopfen.

Wolfgang Knopf

Finanz & Co

Günther Fisslthaler – Tipps für haupt- oder nebenamtliche Supervisorinnen und Supervisoren Kooperationsformen Teil 1

Informationen zu Praxisgründungen oder zu Formen der Zusammenarbeit sind in der Regel leider (noch) nicht Inhalt der Ausbildungslehrgänge für Supervisorinnen und Supervisoren.

Da diese fast ausschließlich freiberuflich tätig sind, sind die unterschiedlichen Kooperationsformen eine interessantes und nützliches Arbeitsmodell für die freie Praxis.

Überblick – wie können Supervisorinnen und Supervisoren beruflich kooperieren?

Im Gegensatz zu Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten können Supervisorinnen und Supervisoren alle wirtschaftlichen Kooperationsformen wählen, die bekannt sind. Es kann sich dabei um eine dauerhafte gleichrangige Zusammenarbeit oder eine zeitlich begrenzte Zusammenarbeit handeln. Sie kann auf nicht-gesellschaftsrechtlicher Grundlage oder im Rahmen einer Gesellschaft erfolgen. Je nach Auftreten spricht man auch von Innen- oder Außengesellschaften.

Die Bezeichnungen Praxisgemeinschaft oder Gemeinschaftspraxis für Supervision sind gebräuchlich, geben aber in der Regel keinen Aufschluss über die dahinter stehende Basis der Kooperation.

Für Kooperationen sprechen interdisziplinäre Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch, Unterstützung in der Akquisition, Kostenteilung und Kostenbündelung, wirtschaftliches Auftreten (... Firma), Ressourcennutzung, Spezialisierungen, Haftungsfragen und auch steuerliche Fragen.

Beispiele für Kooperationsformen sind ...

- so genannte „Regiegemeinschaften“, Kostengemeinschaften oder Ertragsgemeinschaften
- Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GesbR)
- offene Gesellschaften (OG) (früher offene Erwerbsgesellschaft OEG)
- Kommanditgesellschaften (KG) (früher Kommanditerwerbsgesellschaft KEG)
- Kapitalgesellschaften (GmbH bzw AG)
- Genossenschaften
- Vereine und
- Arbeitsgemeinschaften (ARGE) – sind projektbezogen (eine auf einen bestimmten Zeitraum begrenzte Kooperationsform)

Das nächste Mal:
Kooperationsformen Teil 2



7. Kremser Tage Wo viel Licht, dort ist auch Schatten

Wirkungen, Nebenwirkungen, Risiken und Schäden durch Psychotherapie, Supervision und Beratung

4. und 5. Juni 2010

jeweils 9.00 – 17.00 Uhr, Donau-Universität Krems, Audimax

Erste Ergebnisse einer großen österreichischen Studie zur Qualitätssicherung von Psychotherapie werden u. a. vorgestellt und diskutiert. Tagungsprogramm und Anmeldeformular finden Sie unter:

www.donau-uni.ac.at/psymed/kremsertage

Studienangebot des Departments

Universitätslehrgänge für „Psychosoziale Beratung“ (Aufbaustufe zum Master of Science), „Supervision und Coaching“ u. a. m.

Nähere Informationen unter:

www.donau-uni.ac.at/psymed

Donau-Universität Krems

Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, A-3500 Krems

www.donau-uni.ac.at



ANZEIGE

Life Coaching

von Ferdinand Buer & Christoph Schmidt-Lellek

Die Autoren wählen einen interessanten und bislang eher unüblichen Zugang zur Thematik der professionsbezogenen Beratung. „Mit diesem Vorhaben sind wir ein Risiko eingegangen (...)“ wie die beiden selbst in der Einleitung schreiben (S.14). Ihr Vorhaben ist der Versuch, die Dimensionen von Sinn, Glück und Verantwortung in die Diskussion einzubringen. Es gebührt ihnen Dank sowohl für den Mut, sich an ein solches Projekt zu wagen als auch für die konsequente und klare Aufbereitung der Thematik. Jeder der Dimensionen ist ein eigenes Kapitel gewidmet, das psychologische und philosophische Diskussionsstränge und Gedankengebäude vorstellt. Zusätzlich enthält das Buch mehrere Praxisbeispiele unterschiedlicher AutorInnen, die sich mit den genannten Thematiken auseinandersetzen. Die umfangreichen Literaturverweise machen das Buch zusätzlich zu einer Fundgrube.

Ein Wermutstropfen ist allerdings der Titel des Buches, da dieser mißbräuchlichen und spekulativen Verwendungen Tür und Tor öffnet. Im Sinne der derzeitigen Professionalisierungsbemühungen des Formates Coaching ist das ein Schuss nach hinten. Zumal die verschiedenen Schulen, derer sich die Beratungsformate im Sinne des theoretischen Unterbaus und in Bezug auf Methoden bedienen, ohnehin die Integration der Dimensionen Sinn, Glück und Verantwortung erlauben und den Fokus auf den Menschen in der Ganzheit seiner Lebensbezüge richten. Als Beispiel sei das im Buch mit einem Praxisbeispiel angeführte Psychodrama genannt. Ein eigenes Format des Life-Coachings ist da überflüssig und trägt nur zur Verwirrung und Etablierung unseriöser Angebote bei. Denn eines sollte klar sein, wenn professionsbezogene Beratung das Thema ist: Fokus bleibt der Mensch in Bezug auf seine Profession, auch wenn inhaltlich Dimensionen wie Sinn oder Verantwortung reflektiert werden.

Gerhard Liska



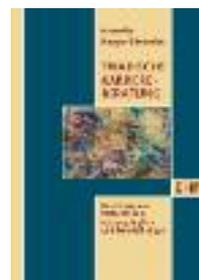
Life Coaching.
Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit.
Ferdinand Buer & Christoph Schmidt-Lellek.
Vandenhoeck & Ruprecht.
Göttingen 2008.
388 Seiten. ca. € 39,90

Triadische Karriereberatung

von Kornelia Rappe-Giesecke

Kornelia Rappe-Giesecke hat mit diesem Buch ein weiteres Standardwerk geschaffen. Neben Supervision und Coaching etabliert sie Karriereberatung als gleichwertige Disziplin. In der Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Beratungsformen entfächert sich ein Grundlagenwerk zu berufsbezogener Beratung. Das von Rappe-Giesecke hier eingeführte triadische Denken erweist sich dabei als sehr hilfreich. Nicht nur, dass es das Sortieren der Gedanken fördert, es erleichtert die Orientierung und verdeutlicht die Konsequenzen der Priorisierung. Was sich bei Karriereberatung als sehr nützlich erweist. Wie auch in ihren früheren Büchern ist es Rappe-Giesecke gelungen das Themenfeld klar zu strukturieren und theoretisch tiefgehend zu diskutieren. Anhand praktischer Beispiele wird sichtbar, wie hilfreich und funktionell ihre Arbeitsweise ist. Unvoreingenommen und genau gibt sie Einblick in ihre über Jahre gesammelten Gedanken, Erfahrungen und Werkzeuge und verweist konsequent auf die Quellen. Das erleichtert es, die Überlegungen nachzuvollziehen, sich die Methoden zu erarbeiten und weiter zu entwickeln. Das Buch ist jenen empfohlen, die im Rahmen ihrer Supervisions- und Coachingpraxis mit Führungskräften und Selbständigen arbeiten, die sich beruflich neu positionieren möchten oder müssen. Trotz des wissenschaftlichen Anspruches, dem dieses Buch gerecht wird – immerhin ist es die überarbeitete Fassung ihrer Habilitationsschrift – ist es gut zu lesen und toll zum vertiefenden Arbeiten.

Andreas Heindl



Triadische Karriereberatung.
Die Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbständigen.
Kornelia Rappe-Giesecke.
EHP, Köln 2008.
339 Seiten. ca. € 35,50

Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?

von Bernd Birgmeier (Hrsg.)

Der vorliegende Sammelband hat das Ziel „aufzuzeigen, welche wissenschaftlichen Erkenntnisse und theoretischen Bezüge zur Identitätsfindung und Qualitätsentwicklung von professionellem Coaching beitragen“ (Klappentext). Wie so oft bei Sammelbänden ist die Qualität der versammelten Beiträge unterschiedlich. Einigen Beiträgen, so Peter Heintel und Martina Ukowitz in ihren Überlegungen zu einer Rahmentheorie oder Gisela Steins in ihren Ausführungen zu einer sozialpsychologischen Perspektive, gelingt es, eine kritische Auseinandersetzung in Bezug auf theoretische Fundierung von Coachingwissen anzuregen. Andere Beiträge hingegen bleiben in ihren Fragestellungen zu punktuell. Dies hinterlässt den Eindruck, dass das Buchprojekt zu breit angelegt ist. Es bleibt das Gefühl, der Autor wollte drei Schritte auf einmal machen. Vielleicht vor dem Hintergrund, dass es auf diesem Feld so lange kaum ernsthafte Bemühungen gab. Insgesamt verdient das Projekt Anerkennung und setzt eine wichtige Markierung in der inhaltlich-theoretischen Auseinandersetzung und in der Fundierung des Beratungsformates Coaching.

Gerhard Liska

Supervision für Gruppen und Teams

von Kornelia Rappe-Giesecke

Mit dieser Neuauflage ist Kornelia Rappe-Giesecke ein Meisterwerk gelungen. Galten die früheren Ausgaben doch bereits als Standard der Supervisions-Ausbildung. Die vierte Auflage erscheint in völlig überarbeitetem Layout. Sie ist jetzt farbig, mit Kästen und Überblicksgrafiken versehen. Der Text wurde überarbeitet und aktualisiert, das erste Kapitel neu geschrieben. Und das hat sich gelohnt. Das triadische Denken, in das Rappe-Giesecke bereits in ihrem Buch Karriereberatung eingeführt hat, wird hier meisterhaft auf Supervision angewandt und schafft damit noch mehr Klarheit. Das Buch liest sich trotz der Informationsdichte flüssig und der modulartige Aufbau fördert das selektive Lesen und ein späteres Nachschlagen.

Das Buch empfiehlt sich für alle, die sich für Gruppen und Teamsupervision interessieren, die Supervision anbieten oder es erlernen möchten. Es lohnt sich auch für jene, die bereits eine frühere Ausgabe erworben haben. Abgesehen vom Informationsgehalt und der Leselust, ist es ein Vergnügen zu beobachten, wie sich Supervision auch in der Selbstbeschreibung entwickelt. Es ist ein gelungener Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung eines Berufszweiges. Für dieses Buch gebührt nicht nur der Autorin Kornelia Rappe-Giesecke sondern auch dem Springer Verlag Anerkennung. Diese Ausgabe ist optisch ein Genuss. Die Lektüre dieser Ausgabe macht einfach Spaß. Ein Buch, das in jede Supervisions- und Coaching-Bibliothek gehört.

Andreas Heindl



Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?

Bernd Birgmeier (Hrsg.).
VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Wiesbaden 2009.
420 Seiten. ca. € 39,90



Supervision für Gruppen und Teams.

4. aktualisierte Auflage.
Kornelia Rappe-Giesecke.
Springer. Berlin, Heidelberg,
New York 2009.
225 Seiten. ca. € 39,95

Narrative Ansätze

und der Einsatz von Literatur in der Beratung oder die Macht des Schreibens

Die Bundeslandteams von Niederösterreich und Burgenland luden im November in Wiener Neustadt zur Weiterbildung mit dem Titel „Narrative Ansätze und der Einsatz von Literatur in der Beratung“. Die Leitung hatte Carmen Unterholzer, systemische Therapeutin und Supervisorin sowie ausgebildete Poesie- und Bibliothérapeutin.

Carmen Unterholzer startete mit einer grundlegenden Einführung in narrative Ansätze und einer Unterscheidung in Bibliothérapie (der rezeptive Ansatz: gezieltes Lesen von Büchern in therapeutischer Absicht) und der Poesietherapie (der produktive Ansatz: das Verfassen eigener Texte, die dann Gegenstand des Beratungsgesprächs werden).

Wir wurden in mehreren Übungen eingeladen, eigene Texte zu Fragestellungen, die in Supervisions- bzw. Coachingsettings vorkommen können, zu verfassen und auch

immer wieder angeregt zu reflektieren, welche Wirkung dies auf uns hatte und ob dies für uns eine Methode im beraterischen Setting wäre.

Während also in typischen Beratungssettings gesprochen, aufgestellt, Rollenspiele etc. gemacht werden, wurden wir an diesem Tag in die „Welt des Schreibens in der Beratung“ eingeladen. Das innere Team wurde nicht aufgestellt oder gezeichnet, sondern es wurde ein schriftlicher Dialog zwischen den Anteilen verfasst, angedachten Lösungen wurde ein selbst geschriebenes Gedicht (z.B. als Reim, Vierzeiler, Haiku, etc.) gewidmet und einem Supervisoranden, einer Supervisorandin oder einem Coachee wurde ein Feedbackbrief für das Beratungsende geschrieben, um nur einen Auszug aus dem „schreibreichen“ Tag anzuführen.

Was kann dieses Schreiben bewirken, was war unsere Conclusio bzw. die der Referentin? Schreiben hat eine kognitive Funktion: Gedanken ordnen, Wahrnehmungen in Worte verdichten sowie eine emotionale Funktion: Schreiben als Ventil, als Methode zur Distan-



> SOZIALES

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sozialraumorientierte und Klinische Soziale Arbeit Masterstudium

Akademische Weiterbildung – auch neben dem Job? Entscheiden Sie sich für eines der beiden Zukunftsfelder: „Sozialraum“ oder „Klinische Soziale Arbeit“. Beide Vertiefungsrichtungen stehen für eine methodische Integration individueller und makrosozialer Ansätze in der Sozialen Arbeit.

- > Organisationsform: Vollzeit, geblockt mit E-learning, 4 Semester
- > Studienbeitrag: € 363,36 + ÖH-Beitrag pro Semester
- > Anrechnung: Teile der Supervisionsausbildung oder akademischer Vorstudien
- > Studienabschluss: Master of Arts in Social Sciences (MA)

Infotermine

20. April 2010, 16.00 Uhr; 20. Mai 2010, 18.00 Uhr

Kontakt

T: +43 1 606 68 77-3300 oder
sozialklinisch@fh-campuswien.ac.at

www.fh-campuswien.ac.at/sozraum_m



coaching • disc®

... komplexe Situationen darstellen ... spielerisch Lösungen finden ... systemisch denken ... Konflikte lösen ... Sichtweisen ändern... Beziehungen sichtbar machen ... neue Perspektiven eröffnen ... kreativ denken ... Vernetzungen visualisieren ... Strategien entwickeln ... www.coachingdisc.com

Für ÖVS-Mitglieder: coaching-disc® + Tragtasche + 2 Stunden Einzelschulung + Arbeitsunterlagen € 360,00 inkl. MwSt.. Termin nach Vereinbarung. Angebot gültig bis 31.5.2010.

coaching-disc® besteht aus: 1 lackierte Metallplatte (ø 40 cm); 50 Magnete in unterschiedlichen Formaten und Farben mit einem Stoffbeutel; Stift; eine graue Filztasche, die auch als Unterlage dient und eine Arbeitsanleitung. Verkaufspreis € 240,00 (inkl. 20% MwSt., exkl. Versandkosten)

Informationen + Bestellungen: www.coachingdisc.com

E.W.Consulting | wrubel@ewconsulting.at | 01/4898 115 | 0699 1030 3602

zierung. Schließlich hat Schreiben auch eine kommunikative Funktion: vom inneren Monolog kommt es zur Auseinandersetzung mit der BeraterIn und/oder der Gruppe. Darüber hinaus kommt dem Schreiben eine identifikatorische Funktion zu: Verunsicherungen, Ängste, Probleme werden schreibend reflektiert – externalisiert. Das Schreiben von alternativen Geschichten eröffnet die Möglichkeit, Lösungen zu finden, die ins eigene Leben integriert- internalisiert- werden. Durch Schreiben eröffnen sich neue Lebensperspektiven. Literatur kann neue Sichtweisen vorwegnehmen, zukünftige Möglichkeiten aufzeigen und hat somit auch die Funktion der Neuorientierung.

Ergänzend und abschließend haben wir resümiert: Schreiben in Supervision und Coaching verlangsamt, fördert die „Gründlichkeit“, fördert die Nachhaltigkeit von Lösungen und ermöglicht die Sichtbarkeit – auch für spätere Situationen und es lohnt sich, dies einmal im eigenen Beratungsalltag auszuprobieren. Es war ein gelungener Tag, der schreibend neue Perspektiven eröffnet hat.

Alfred Fellinger-Fritz

Publiziert

Seit der letzten ÖVS-Newsausgabe sind uns folgende Publikationen von/mit/über Supervision und Coaching, über die ÖVS und ihre Mitglieder bekannt geworden.

Entsprechende Hinweise nimmt die Geschäftsstelle gerne entgegen: office@oevs.or.at

Hildegard Reitbauer
Pädagogische Professionalisierung von Lehrern unter Supervision
Unser Weg. Heft 5/2009

Andrea Sanz
Wider die Subjektivierung von Arbeit und Burnout
 Überlegungen zu einer gruppenspezifisch orientierten Einzelsupervision.
Gruppendynamik Gruppenpsychotherapie Jg. 45 Heft 4/09

Gerhard Liska
Zur Bedeutungszunahme der Beratungsformate Supervision und Coaching aus organisations-theoretischer Sicht
OSC, Organisationsberatung, Supervision, Coaching. Sonderheft 3/2009. 27-40

3. internationale Supervisionstagung in Bregenz am Bodensee – 11./12. Juni 2010

WOMIT WIR ES ZU TUN HABEN WERDEN

Perspektiven auf Veränderungen in Gesellschaft, Arbeit und Beratung

Die 3. Internationale Fachtagung für SupervisorInnen, Coaches und BeraterInnen in Bregenz – fast schon eine Tradition! Wissenschaftlichen Vorträge, Praxisforen und kollegialen Begegnungen im besonderen Rahmen der Festspielstadt Bregenz.

Diese Fragen liegen dem Programmangebot zugrunde:

- Wie passen sich Menschen subjektiv gesellschaftlichen Veränderungen an?
- Welche Konzepte haben wir für die (Erwerbs-)Arbeit der Zukunft?
- Wie stellen wir uns auf Risiken ein?
- Welchen Werterahmen geben wir der Ökonomie der Zukunft?
- Wie integrieren BeraterInnen ihr Kontextwissen und ihre Positionen in ihr Beratungshandeln?

Veranstalter: ÖVS, BSO, DGSv, Schloss Hofen

Folder liegt dieser News bei.

Personal Learning Austria 2010

2. Fachmesse für Personalentwicklung, Training und E-Learning

2010 wird die ÖVS erstmals bei der Professional Learning Austria – der B2B-Networking-Messe für EntscheidungsträgerInnen mit Personalverantwortung – vertreten sein.

Wann: 22.–23. September 2010, 9.00–17.30 Uhr

Ort: Messe- und Kongresszentrum Wien
Halle A – Besuchen Sie unseren Stand!

Besuchen Sie unseren Stand!

BUNDESLÄNDERTERMINE

Wien

Die Kultur der Macht. Die Macht der Kultur.
Über Supervision als Ermächtigungstechnologie in Organisationskulturen.
Prof. Dr. Ferdinand Buer

- 23.04.2010, 19.00–21.00 Uhr
- Haus Schönbrunn,
Schönbrunnerstraße 295, 1120 Wien

Hier könnte Ihre Ankündigung stehen!

Diese Rubrik dient der allgemeinen Vernetzung zwischen Mitgliedern. Sei es, dass Sie eine Interventionsgruppe suchen, ein Büro benötigen oder aber einen freien Platz anbieten möchten – hier sind sie richtig. Den Redaktionsschluss für Ihre Ankündigung finden Sie im Impressum – im Schnitt dauert es dann noch ca. vier Wochen, bis die News im Briefkasten liegen. Nützen Sie diese kostenfreie Gelegenheit!

Coaching meets Research ...

für die Praxis der Zukunft

1. internationaler Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum

Die Bestandesaufnahme und Diskussion aktueller Forschungsergebnisse aus der Schweiz, Deutschland und Österreich steht im Zentrum des Coaching-Forschungskongresses. Es soll gezeigt werden, was in den letzten Jahren erforscht wurde, welche Erkenntnisse dabei generiert wurden sowie ob und wie diese Ergebnisse gewinnbringend für die Coaching-Praxis genutzt werden können. Der Blick wird erweitert durch Coaching-Forschungsperspektiven aus englischsprachigen Ländern. Der Kongress ermöglicht den Teilnehmenden auch einen kollektiven Erkenntnisprozess, aus dem neue Ideen, Projekte und Netzwerke entstehen sollen.

Wann: 09.06.2010 und 10.06.2010

Ort: Schweiz, 4600 Olten

Veranstalter: Fachhochschule Nordwestschweiz,
Hochschule für Soziale Arbeit

Infos: www.coaching-meets-research.ch

Tagung: Positive Psychologie

Neue Wege für Beratung, Therapie und Coaching

Die Arbeit mit Stärken, positiven Gefühlen und sinnvollen Zielen erweist sich als außerordentlich effektiv. Aber wie funktioniert es nun konkret? Wann werden positive Interventionen verwendet und wie durchgeführt? Wie groß ist der Gegensatz zu klassischen analytisch-psychologischen Ansätzen? Damit wird sich die Wiener Tagung „Positive Psychologie“ erstmalig beschäftigen. Prof. Dr. Martin Seligman, der Begründer der Positiven Psychologie, weltbekannt durch seine Theorien der „Erlernenen Hilflosigkeit“ und des „Erlernenen Optimismus“ kommt dafür eigens nach Wien und sein Workshop wird der Höhepunkt der Tagung sein.

Wann: 24.06.10

Ort: Audimax der WU Wien

Kosten: € 240,- (zzgl. 20 % MwSt.) ab 01.04.2010
(Ermäßigung für ÖVS-Mitglieder: -10%)

Veranstalter: Akademie für Kind, Jugend und Familie

Infos: www.seligmaneuropa.com
regwien@seligmaneuropa.com

Die Geschäftsstelle wächst

Zeitgleich mit dem Geschäftsführungswechsel kommt es auch bei der Geschäftsstelle zu Veränderungen. Mit 01.03.2010 hat die ÖVS Zuwachs in Form einer Mitarbeiterin bekommen: Sandra Klenner wird sich ab sofort um die (bisher ausgelagerte) Buchhaltung und um die Mitgliederverwaltung kümmern. Sie ist damit die erste Anlaufstelle für Fragen zur Beitragsvorschrift, für Zahlungsbestätigungen oder Rechnungen. Da ihre Arbeitszeit mit 10 Wochenstunden begrenzt ist, wird sie in erster Linie Donnerstag Nachmittag und freitags in der ÖVS erreichbar sein.

Brigitte Kuba, die seit mehr als 11 Jahren für Ihre Anliegen ein offenes Ohr hat, wird sich verstärkt der Unterstützung der Geschäftsführung, der Durchführung von Projekten und der Assistenz des Vorstandes widmen. Bei Fragen zur ÖVS-Homepage, zur Datenbank oder auch bei allgemeinen Anliegen ist sie aber nach wie vor die richtige Ansprechpartnerin für Sie.

Durch diese Erweiterung wird dem steten Wachstum der ÖVS Rechnung getragen:

- Mehr an Materialien, die bezogen werden können
- Mehr an Leistungen, die erbracht werden
- ständig steigende Qualität der Leistungen.

Das können Sie alles von der Geschäftsstelle beziehen:

- ÖVS Logo für Mitglieder (per E-Mail)
- Imagefolder „Supervision + Coaching“
- Burnoutpräventionsuhren (Selbstkostenpreis)
- Mobbingfolder
- Buch: „Supervision und Organisation“ von Andreas Bergknapp (€ 22,-)
- Ethische Richtlinien

Das finden Sie auf der Homepage:

- Aktuelles
- Definition von Supervision und Coaching
- Texte der Berufsfelder
- Selbstverständnis der ÖVS
- Organisation der ÖVS
- Statuten
- Ethische Richtlinien incl. Zusatz
- Informationen zur ANSE
- Impressum der ÖVS mit Bankdaten
- Anschlagbrett
- Formulare
- Informationen zum Berufsrecht
- Informationen zum Wechsel von a.o. in ordentliche Mitgliedschaft
- ÖVS-News seit dem Jahr 2004
- Kontodaten der ÖVS inkl. BIC
- Datenbank mit umfangreicher Suchmaske
- Bundeslandseiten
- Veranstaltungsankündigungen der ÖVS
- Literaturhinweise und Rezensionen
- Artikel/Berichte
- Wissenschaftspreis
- Aktuelle Medienaktivitäten und -berichte

Brigitte Kuba



Brigitte Kuba und Sandra Klenner sind für Ihre Anfragen da

POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE MBA, MSc & M.A.



Staatlich anerkannt
Start: SS 2010



Master of Science - MSc

- ① SUPERVISION, COACHING & OE
- ② PSYCHOSOZIALE BERATUNG/LEBENS- & SOZIALBERATUNG
- ③ PSYCHOTHERAPIE

Master of Arts - M.A.

- ④ MEDIATION & KONFLIKTREGELUNG

Neue Diplomlehrgänge

- ⑤ SUSTAINABILITY & INNOVATION
- ⑥ [DIGITALE.BERATUNG]: online beraten
- ⑦ TRAUMATHERAPIE & TRAUMABERATUNG

Weitere Masterlehrgänge

- ⑧ MBA-PROJEKTMANAGEMENT
- ⑨ MBA-LEADERSHIP & SOZIALES MANAGEMENT
- ⑩ MBA-EVENTMANAGEMENT
- ⑪ MSc-COACHING & ORGANISATIONSENTW./PE

Diplomlehrgänge

- ⑫ PSYCHOTHERAPEUTISCHES PROPÄDEUTIKUM
- ⑬ KONFLIKT & MOBBINGBERATUNG

Weiterbildung vom 05.-09. Juli 2010

- ⑭ ARGE T-GRUPPE: GRUPPENDYNAMISCHE WOCHE

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.ac.at

Ausschreibung zweiter ÖVS-Wissenschaftspreis 2011

Die Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖVS) verleiht zum zweiten Mal für herausragende Arbeiten, die sich mit den Themen Supervision und Coaching inhaltlich und wissenschaftlich fundiert auseinandersetzen, den ÖVS-Wissenschaftspreis. Ziel des ÖVS-Wissenschaftspreises ist die Förderung der breiten wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Supervision/Coaching.

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

Eingeladen zur Einreichung sind insbesondere auch Studentinnen und Studenten, die sich im Zuge ihres Studiums (z.B. Masterthese, Diplomarbeit, Dissertation) und Teilnehmer und

Teilnehmerinnen von Ausbildungsgängen, die sich in ihren Abschlussarbeiten mit der Thematik auseinandersetzen. Die Einreichung der Arbeiten ist an die Österreichische Vereinigung für Supervision, Heinrichsgasse 4/2/8 1010 Wien zu richten. Die Frist zur Einreichung läuft bis 29.09.2010.

Die Vergabe des Preises erfolgt durch eine vom Vorstand der ÖVS bestellte, ehrenamtlich tätige Jury. Die genauen Ausschreibungsunterlagen werden auf der Homepage der ÖVS (www.oevs.or.at) veröffentlicht und können bei Bedarf auch angefordert werden (office@oevs.or.at).

Wolfgang Knopf, Vorsitzender
Gerhard Liska, Stv. Vorsitzender

16. Ordentliche Generalversammlung der ÖVS

Neben der Präsentation von interessanten Details zum Vereinsleben und der Möglichkeit des informellen Austausches wird heuer wieder eine neuer Vorstand gewählt.

Bitte merken Sie sich diesen Termin vor!
Freitag, 08.10.10 ab ca. 15.00 Uhr bis
Samstag, 09.10.10, ab 09.00 Uhr – Ende
geplant 15.00 Uhr

Ort: Europahaus Wien, Rosen-Hotels,
Linzer Straße 429, 1140 Wien
Tel.: 01/57 666 77, www.europahauswien.at

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der GV wurde ein Zimmerkontingent im Europahaus optioniert. Preis: € 59,00/ Nacht. Optionsende: 25.08.2010. Bitte geben Sie bei Ihrer Zimmerbestellung „ÖVS“ an.

Impressum

ÖVS-News 1/10 Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision.

ÖVS-Büro: A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8, Tel.: 01/533 08 22, Fax: DW 4, Homepage: www.oevs.or.at, E-Mail: office@oevs.or.at.
ZVR-Zahl: 681413434.

F.d.l.v.: ÖVS-News Redaktionsteam: Andreas Heindl, Brigitte Kuba, Katrin Pollinger, Bettina Strümpf, Ingrid Walther

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Dr. Alfred Fellinger-Fritz, Mag. Dr. Günther Fisslthaler, Mag. Andreas Freundorfer, Dr. Andreas Heindl, MSc, Dr. Wolfgang Knopf, Brigitte Kuba, Mag. Gerhard Liska, Mag. (FH) Katrin Pollinger, Mag. Bettina Strümpf, MSc, Mag. Ingrid Walther

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 15.06.2010