övs news

ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION

2/2010

fokussiert
informiert
aufgefallen

Themenschwerpunkt

Neuorientierung

Karriereberatung | Bregenzer Tagung
Würdigung Ingrid Walther

Editorial

Peter Schwarzenbacher
Geschäftsführer der ÖVS

Viele Jahre hat uns Ingrid Walther an dieser Stelle im Namen des Redaktionsteams gegrüßt. Heute darf ich Sie als neuer Geschäftsführer erstmals willkommen heißen zum Überblick der neuesten Ausgabe der ÖVS-news und mein ganz besonderer Gruß gilt Dir, liebe Ingrid!

Nicht nur viele Bereiche der Gesellschaft und der Arbeitswelt, die ÖVS selbst befindet sich in einer Zeit der gravierenden Veränderungen, verbunden mit vielen Neuorientierungen: Wechsel in der Geschäftsstelle, in einzelnen Bundeslandteams, Neuwahl des Vorstandes im Herbst. So war es für uns im Redaktionsteam naheliegend, diese Ausgabe dem Themenschwerpunkt „Neuorientierung“ zu widmen. Es freut mich ganz besonders, über unseren Redakteur Andreas Heindl, einen Beitrag von Frau Kornelia Rappe-Giesecke zur beruflichen Neuorientierung und Karriereberatung als Eingangsartikel präsentieren zu können.

Bettina Strümpf hat unsere Kollegin Irmgard Schrems interviewt, die sich seit längerem auf Supervision und Beratung in Veränderungssituationen spezialisiert hat. Auch dieser Beitrag wird mit einem Blick auf die Karriereberatung abgerundet.

Momentaufnahmen, vier Bewegungsstudien von Patchwork-Biographien rund um Supervision, so nennt Katrin Pollinger ihre Recherche bei vier Supervisions-Kolleginnen, die ihren beruflichen Veränderungsprozess für uns nachgezeichnet haben und so Einblick geben in die je eigene berufliche Identitätsentwicklung. „informiert“ wird abgerundet mit Berichten aus ÖVS-Veranstaltungen und der Kolumne „Finanz & Co“.

Es ist schwierig, eine einmalige Stimmung in Worte und auf Bilder zu fassen, ja, ein so verdienstvolles berufliches und kollegiales Wirken, wie das von Ingrid Walther als erste Geschäftsführerin der ÖVS, angemessen und umfassend zu würdigen. Der Bericht vom „Ehrentag für Ingrid Walther: 1. Mai“ kann nur fragmentarisch wiedergeben, was alles an herzlicher Atmosphäre und fachlichem Austausch beim Fest für Ingrid stattgefunden hat. Den Abschluß dieser Ausgabe bilden ein Bericht über den ersten deutschsprachigen Forschungskongress zu Coaching, die gewohnten Buchrezensionen und die Rubrik „publiziert“ über Veröffentlichungen von ÖVS-Mitgliedern.

Das Redaktionsteam freut sich, dass neues Konzept und Layout der ÖVS-news bei den Leserinnen und Leser gut angekommen sind und wartet neugierig auf weitere Rückmeldungen.

Ganz besonders danken möchte ich an dieser Stelle der Assistentin in der Geschäftsstelle, Brigitte Kuba, die durch ihre gewohnte Weitsicht und Genauigkeit ganz besonders zum Gelingen dieser Ausgabe bei getragen hat.

Diese ÖVS-news erreicht Sie im Sommer: Ich darf Ihnen im Namen des Redaktionsteams eine erholsame Zeit wünschen!

Peter Schwarzenbacher
Geschäftsführer der ÖVS

Inhalt

3 **Berufliche Neuorientierung**
Kornelia Rappe-Giesecke

5 **Neuorientierung**
Bettina Strümpf

8 **Momentaufnahmen**
Katrin Pollinger

10 **Womit wir zu tun haben werden**
Peter Schwarzenbacher

12 **Differenz und Irritation**
Barbara Tobler

12 **Finanz & Co**
Günther Fisslthaler

13 **ÖVS-blaue Reminiszenzen in Grün-Weiss**
Franz Xaver Wendler

14 **Open-Space Veranstaltung zur „Zukunft der Supervision“ in Innsbruck**
Alexandra Peischer

15 **Ingrid Walther – Ehrentag: 1. Mai**
Andreas Heindl

17 **aufgefallen**

18 **aufgeblättert**

Sommerpause der Geschäftsstelle: 26.07. bis 23.08.2010

BEILAGEN: *Einladung zur 16. Generalversammlung der ÖVS inkl. Buchpräsenation „Beratung mit Hirn“, Tagesordnung*

FOTO: FRANZ PFLUEGL

Berufliche Neuorientierung

Gastautorin Kornelia Rappe-Giesecke gibt Einblick in die Karriereberatung

In welche emotionale und soziale Dynamik geraten Berufstätige, wenn sie sich durch Ereignisse in ihrer beruflichen Umwelt wie Restrukturierung, Arbeitsplatzverlust, Wechsel der Führungskraft, Veränderung der Unternehmensstrategie, Wechsel der Werte im Unternehmen bzw. in der Organisation beruflich neu orientieren müssen oder wollen? Unterscheidet sich die Phase der Neuorientierung, die durch eher fremdbestimmte Anlässe ausgelöst wird, von der, die durch selbst gewählte Neuorientierungen wie Weiterqualifizierung, selbst herbeigeführten Stellenwechsel, der Entscheidung für eine andere Karriere, für eine andere Gestaltung von Privat- und Berufsleben herbeigeführt wird? Wie gestalten Berufstätige die Übergangsphasen, in die sie zwangsläufig geraten und welche Rolle kann die Beratung dabei spielen?

Zu diesem Thema fand an der Fachhochschule Hannover im September 2009 eine Tagung statt, an der SupervisorInnen, Coaches und PersonalentwicklerInnen teilnahmen, die sich in Karriereberatung weiterqualifiziert hatten. Als KarriereberaterInnen haben sie zunehmend mehr – und nicht erst seit der Wirtschafts- und Wertekrise – mit Berufstätigen zu tun, die von sogenannten Karrierebrüchen betroffen sind oder die sich aus eigenem Antrieb in eine Phase der beruflichen Neuorientierung begeben. Wieso ist das ein Thema für Karriereberatung? Fragen wie: „Bleib ich oder muss ich gehen?“ „Will ich diese Arbeit noch länger machen?“ „Kann ich mein Privatleben zugunsten meiner Arbeit noch viel länger vernachlässigen?“ „Wie lange halte ich das gesundheitlich durch?“ „Wie lange noch kann ich gegen meine Werte und Überzeugungen handeln?“ stellen Klienten auch ihren BeraterInnen im Coaching oder in der Supervision. Die konstitutiven Beratungsprogramme der beiden Formate: Fallarbeit, Rollenklärung, Organisationsanalyse und Selbstthematisierung sind für die Beantwortung dieser Fragen nicht geeignet. Karriereflexion und -planung braucht andere professionelle Steuerungsprogramme nämlich Werteklärung, Karriere- und Biographieanalyse und Profilentwicklung (Rappe-Giesecke 2008). Für die Unterscheidung der Beratungsformate ist die Ebene der Settings und der Programme essentiell, nicht die der Tools, Methoden oder Verfahren, wie auch immer sie genannt werden, die man in unterschiedlichen Formaten einsetzten kann. SupervisorInnen und Coaches haben eine sehr gute Basis für die Arbeit als KarriereberaterInnen, weil sie sich mit der Gestaltung von Einzelberatungssettings auskennen, selbstreflexive Prozesse bei ihren Klienten in Gang setzen können und Erfahrungen in der Begleitung von Professionals und Führungskräften, die Veränderungsprozesse unterschiedlichster Art bewältigen müssen und in Übergangsphasen geraten, haben. Was ihnen fehlt um systematische Karriereberatung zu machen, ist die Kenntnis und die Kompetenz in der Anwendung der drei grundlegenden professionellen Programme.

Noch ein neues Beratungsformat? Ist das nicht wieder nur eine Marketingidee, um sich auf dem Markt zu positionieren? Ich meine, dass dieser beraterischen Spezialisierung ein realer Bedarf entspricht, den es vor 15 oder 10 Jahren in dieser Massivität nicht gegeben hat. Es sind damit keine riesigen Märkte zu erobern, es kann nur darum gehen, gute fachliche Angebote zu entwickeln, die auf die sich entwickelnden Bedarfe ausgerichtet sind.

Wie kann man das Entstehen dieses Bedarfs an beruflicher Neuorientierung und damit den Beratungsbedarfs erklären? Arbeitwissenschaftler, Ökonomen, Soziologen, Sozialpsychologen und Trendforscher liefern unterschiedliche Erklärungen für den gesellschaftlichen Wandel, den wir derzeit erleben und manchmal auch erleiden. Apostrophiert als Wandel von der „Industrie- zur Wissensgesellschaft“ zeigt sich der Wandel der Arbeitswelt im Verschwinden der traditionellen Karrierepfade, dem Verlust an Orientierung, den gesellschaftliche Institutionen gegeben haben, den neuen wenig linearen Berufsbiographien, der Ablösung des „old career contract“ (Beschäftigungssicherheit gegen Leistung und Loyalität) durch den „new career contract“ (Employability gewährleisten gegen Arbeitsleistungen) in den Firmen (Hall 1996), im Entstehen eines neuen Typus, dem „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß und Pongratz 2003). Gewarnt wird vor den Gefahren der Subjektivierung der Arbeit, neuen Form der Selbstausbeutung und dem daraus hervorgehenden erschöpften Selbst (Tietel 2009). Aus der Zerstörung der alten Arbeitsverhältnisse, den scheinbar unendlichen Wahlmöglichkeiten und Möglichkeiten der

Prof. Dr. phil. habil. Kornelia Rappe-Giesecke Wissenschaftlerin, Beraterin und Hochschullehrerin

SupervisorInnen und Coaches haben eine sehr gute Basis für die Arbeit als KarriereberaterInnen.

SupervisorInnen und Coaches sollten sich für Karriieregestaltung und -reflexion in diesem umfassenden Sinne qualifizieren, sich auf bestimmte Zielgruppen spezialisieren und diese Domäne nicht den Berufs-, Personal- und Outplacement beraterInnen überlassen.

Selbststeuerung erwachsen den Individuen problematische Situationen. Für manche gesellschaftlichen Gruppen sind Autonomie und Befreiung von Zwängen vorgegebener Karrierepfade eine willkommene Chance zur Gestaltung ihrer Berufsbiographie, für andere eine absolute Überforderung. Neben Qualifikations- und Reflexionsniveaus spielt auch das Alter der Menschen eine Rolle und zwar nicht nur das das biologische Alter, sondern die Zugehörigkeit zu einer Generation, die durch bestimmte Phasen der gesellschaftlichen Entwicklung geprägt wurde. Die Zwanzigjährigen, die sogenannten „Digital Natives“, die ich als Hochschullehrerin erlebe, haben die Erwartungen an Karrieren, die die Generation der 40 bis 50-Jährigen gerade mühsam verändern müssen, nicht mehr. Sie erwarten keine gradlinigen Karrieren mehr, sie wollen mehr Autonomie, Lebensstilintegration und ihre Werte sind andere, auch wenn – wie neuere Studien zeigen- die Wünsche nach Sicherheit und nach Zugehörigkeit zu Organisationen wiederkommen. Die „fraktale Berufsbiographie“ (Pongratz 2003) wird von Ihnen als Normalfall angenommen, während die mittleren Generationen, zu denen die meisten ForscherInnen und auch die BeraterInnen gehören, sie immer noch eher als Abweichung oder Ausnahme bewerten.

Was entsteht, emergiert gerade und welche „Keime des Neuen“ kann man derzeit schon beobachten? Ein Beispiel: In dem für uns BeraterInnen interessanten Segment, dem wir selbst und viele unserer KlientInnen zuzurechnen sind, beobachten Trendanalytiker Folgendes: Es entwickelt sich ein neuer Typus von Berufstätigen, der in keines der herkömmlichen Schemata passt. Die „Klasse der Creative Worker“ sind keine klassischen Wissensarbeiter, Angestellte oder Freiberufler mehr. Ihr Arbeitsalltag ist ein Mix aus verschiedenen Elementen wie Festanstellung (company-work), selbständige Arbeit (project-work, creative core-work) und Engagement für die Familie und für die Gemeinschaft (home-work, care-work) (Brühl und Keicher 2007). Verbunden mit diesen Realitäten des Arbeitsalltags ist auch ein Wechsel der Werte. Auf die Frage nach den Werten, die sie in ihrem Berufsleben verwirklichen wollen, antworten aus der Gruppe der akademisch gebildeten Männer und Frauen zwischen 20 und 30 Jahren: work-life-balance, Spielräume, Lebensqualität, Engagement und Herausforderungen. Die Werte der Arbeiter und Angestellten des Industriezeitalters waren und sind: Karriere, Geld, Status, Disziplin und Sicherheit. Laut der Studie Creative Work sind 25-30 % der Arbeitsplätze bereits in den Händen der Creative Worker, die neben den klassischen kreativen Berufen auch Technische Innovatoren und neue Syntheseberufe umfasst, wie z.B. Wellnesscoach, Praxisphilosophen, Lebensberater, Medientrainer etc., also auch die beraterische Zunft in ihren Ausdifferenzierungen.

Die Karrieren gliedern sich nicht mehr in die drei idealtypischen Phasen: Ausbildung oder Bildung, Berufstätigkeit und Ruhestand, sondern zeichnen sich nach der Ausbildungsphase durch einen beständigen Wechsel von Phasen des „work and learn“ und der beruflichen Qualifizierung aus (Brühl und Keicher 2007). Wenn ich die Berufsbiographien der jetzt etwa Vierzigjährigen, die eine Karriereberatung suchen, vor diesem Hintergrund betrachte, dann entsprechen sie faktisch schon diesem neuen Modell, aber die Bewertungen der eigenen Berufsbiographie als Patchworkbiographie oder der Neuorientierungen als Brüche etc. entspricht noch den alten Maßstäben der Industriegesellschaft. Nicht selten lösen diese Maßstäbe einen Wertekonflikt und ein emotionales Problem bei den Betreffenden aus, zusätzlich zu dem, dass sie zwar wissen von was sie weg wollen, aber noch nicht wohin sie wollen.

Die Auseinandersetzung mit den eigenen mentalen Modellen und Bewertungsmaßstäben von Karrieren und damit von Neuorientierungen ist nicht nur für die Ratsuchenden zentral, für KarriereberaterInnen ist dies ein Muss, sonst steuern die eigenen Werte und Bewertungen unhinterfragt das Verstehen und Intervenieren. Ein klares Modell von Karriere und vom Klienten, der in die Karriereberatung kommt, ist hilfreich, um die Komplexität nicht zu stark zu reduzieren, was die meisten Theorien und Konzepte tun. Meine Forschungen an realen Karriereverläufen haben ergeben, dass man Karriere als ein Produkt des Zusammen- und Gegeneinanderwirkens von drei Dimensionen

Indikationen für Karriereberatung

Empirisch lassen sich folgende Anlässe unterscheiden:

- Hohe oder sich entwickelnde *Unzufriedenheit* mit der jetzigen Stelle
- *Wechsel der Funktion* – eine andere Stelle wird angeboten – ein hierarchischer Aufstieg wird angestrebt, ein versprochener Aufstieg ist überfällig
- Drohender oder bereits eingetretener *Verlust der Stelle*
- Wie soll es *nach einer Qualifizierung,* z.B. durch Weiterbildung, weitergehen?
- *Krisensituationen,* in denen akute Probleme auf der beruflichen und der persönlichen Ebene auftreten
- Bei *Selbstständigen: Profilentwicklung:* Kundengruppen, Produkte und ... Marketing?
- *Prospektive Planung* – Auseinandersetzung mit mittel- oder langfristigen Optionen

Aus: Rappe-Giesecke 2008

bzw. Prozessen modellieren sollte: Persönlicher Biographie, Laufbahn und Fachlicher Entwicklung. Der Karriereberatungsklient emergiert als Person, als Funktionsträger und als Professional in der Beratung. Die Kenntnis gesellschaftswissenschaftlicher Theorien unseres radikalen Wandels helfen BeraterInnen dabei einzuordnen, was an den geschilderten Konflikten und Intentionen eher der Persönlichkeit des Klienten zuzuschreiben ist und was dem Klienten als Element dieses Gesellschaftssystems. Bei aller Hochschätzung unserer Autonomie, wir sind auch Teil eines gesellschaftlichen Prozesses, der sich in uns und gleichzeitig „hinter unserem Rücken" vollzieht und den wir durch unser Tun gestalten.

Berufliche und damit meist auch verbundene private Neuorientierungen werden eher zum Normalfall in Berufsbiographien, zur immer wieder zu bewältigenden Aufgabe, die eine neue Kompetenz erfordert: Karriereflexion und -gestaltung. Diese Kompetenz gehört noch nicht zum Kanon der Schlüsselkompetenzen, sie wird zur Bildungsaufgabe (Pongratz 2003). Manche Institutionen haben das verstanden und machen mehr oder weniger gelungene Angebote – der Ausbau und die Professionalisierung der Beratung von Schülern und von Studierenden sind dafür ein Beispiel. SupervisorInnen und Coaches sollten sich für Karrieregestaltung und -reflexion in diesem umfassenden Sinne qualifizieren, sich auf bestimmte Zielgruppen spezialisieren und diese Domäne nicht den Berufs-, Personal- und OutplacementberaterInnen überlassen.

Kornelia Rappe-Giesecke

Literatur

Brühl, Kirsten und Keicher, Imke (2007): *Creative Work-Business der Zukunft.* Kelkheim, Zukunftsinstitut

Hall, Douglas (1996): *Protean careers of the 21st century.* In: The Academy of Management Executive, Heft 4, S. 8–14.

Pongratz, Hans J. (2001): *Arbeitskraftunternehmen als neuer Leittypus? Flexibilisierung der Arbeit und Patchwork-Biographien.* In: Zs für Erwachsenenbildung, (Hrsg.) Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 8.Jg., Heft 1, S. 24–26

Pongratz, Hans J. und Voss, G. Günter (2003): *Arbeitskraft-Unternehmer – Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen.* Berlin, Edition Sigma.

Rappe-Giesecke, Kornelia (2008): *Triadische Karriereberatung – Die Begleitung von Führungskräften, Professionals und Selbständigen.* Bergisch Gladbach, EHP Verlag und www.rappe-giesecke.de

Tietel, Erhard (2009) *Ökonomisierung und Subjektivierung von Arbeit – Ambivalenzen und Paradoxien.* In: Triangel Institut (Hrsg.): Beratung im Wandel. Berlin, Leutner Verlag S. 13–33

Neuorientierung

aus der supervisorischen Praxis für die supervisorische Praxis

In diesem Artikel wird einerseits vorgestellt, wie eine Supervisorin mit dem Schwerpunkt Neuorientierung arbeitet. Andererseits sollen einige Tools Impulse für die eigene supervisorische Arbeit im Bereich der beruflichen Neuorientierung bieten.

Irmgard Schrems ist als Supervisorin und Coach seit 1995 tätig und hat sich auf Neuorientierung spezialisiert. „Zeit für Veränderung" ist das Leitmotiv ihres Angebotes. Grundsätzlich gehe es in der Beratung ohnehin fast immer um Veränderung, meint sie. Manche Kundinnen und Kunden formulieren bewusst, dass sie etwas verändern wollen oder müssen. Andere wiederum benennen den Beratungsanlass nicht explizit als Veränderungswunsch. Ausgangspunkt sind hier häufig berufliche Unzufriedenheiten, Überforderungen oder Überlastungen. Neuorientierungen sind oft nötig, damit sich das eigene Verhalten oder Tun ans Leben anpasst.

Ihre Herangehensweise in Supervision und Coaching bei Neuorientierungen beschreibt Irmgard Schrems mit folgenden Schritten: Zunächst schaut sie gemeinsam mit der Supervisandin beziehungsweise dem Supervisand was bleiben und was verändert werden soll. Dann stehen Wünsche, Visionen und Bilder, die leiten, ausführlich im Mittelpunkt der gemeinsamen Betrachtung. Schließlich werden Ressourcen ausfindig gemacht, wobei es sich dabei um Erfahrungen, Talente, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Materielles oder Unterstützungsmöglichkeiten handeln kann. In der Konzipierung der Umsetzungsphase geht es häufig auch darum, wie etwas Passendes gefunden werden kann. Während der Umsetzungsphase ist Irmgard Schrems meist nur sporadisch beteiligt, etwa bei Vorbereitungen zum Integrieren des Neuen, beim Bewerbungscoaching oder bei Anpassungen, nicht zuletzt in den „Mühen der Ebene" um beim Dranbleiben durchzuhalten.

Es geht darum Erfahrungen, Talente, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Materielles oder Unterstützungsmöglichkeiten ausfindig zu machen.

Die acht verschiedenen Karriereanker nach Edgar Schein:

- Technische/funktionale Kompetenz
- Befähigung zum General Management
- Selbstständigkeit/Unabhängigkeit
- Sicherheit/Beständigkeit
- Unternehmerische Kreativität
- Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
- Totale Herausforderung
- Lebensstilintegration

Quelle: Schein E. H. (1998): Karriereanker. Die verborgenen Muster in ihrer beruflichen Entwicklung. Wolfgang Looss-Verlag, Seite 28.

Durchschnittlich dauert ein Veränderungsprozess etwa 10 Einheiten, wobei in der Anfangsphase, in den ersten 3 bis- 8 Wochen, die Beratungstermine häufiger und dichter sind und dann etwa einmal pro Monat stattfinden. In Summe ist ein Supervisionsprozess im Kontext Veränderung meist innerhalb eines halben Jahres abgeschlossen. Neben diesen Durchschnittswerten sind Abweichungen nach oben und unten durchaus üblich. „Manche Supervisandinnen oder Supervisanden glauben anfangs, der Prozess dauert lange und dann geht es ganz schnell. Und genauso gibt es Situationen, wo es umgekehrt ist“, beobachtet Irmgard Schrems. In ihrer langjährigen Arbeit ist ihr aufgefallen, dass es Menschen gibt, die viel Angst vor Veränderungen haben und andere, die „das eh immer wollen und deren Leben aus permanenten Veränderungen besteht“, wie sie sagt. Irmgard Schrems trifft auch auf unterschiedliche Vorstellungen, was Veränderung bedeuten, beispielsweise etwas nicht Erfreuliches, Mühsames, Schwieriges. Manche kommen dann durch die Supervision oder das Coaching drauf, dass das nicht so ist, und es ihnen daraufhin leicht fällt, sich neu zu orientieren. Oder es sind nur leichte oder ganz kleine Einstellungs- oder Verhaltensänderungen ausreichend, um eine Veränderung herbei zu führen. Andere wiederum finden Veränderungen generell spannend und lieben es, zu entwickeln und sich neu zu orientieren.

In den letzten beiden Jahren ist Irmgard Schrems aufgefallen, dass die Themen in der Supervision sich von Fragen wie „Was möchte und kann ich arbeiten?“ eher hin zu „Wie kann ich mein Arbeitspensum reduzieren?“ verlagern. Speziell für Menschen ab 40 Jahren und im Besonderen bei Frauen ist diese Tendenz zu beobachten.

Basierend auf ihren Erfahrungen kann Irmgard Schrems anderen Supervisorinnen und Supervisoren empfehlen, darauf zu achten, wenn man sich selbst gerne verändert, nicht zu euphorisch ans Arbeiten zu gehen und nicht zu sehr zu drängen, gerade tendenziell ängstliche

FOTO: DORIS WINKELBAUER

Menschen. Gleichzeitig scheint es ihr sehr bedeutsam, Zuversicht zu vermitteln. „Ich konnte vielfach beobachten, dass es wichtig ist, darauf zu vertrauen, was man mag und was man kann. Dann ergibt sich fast immer etwas Passendes und das ist nicht planbar. Meine Erfahrung zeigt, bei „seinem Eigenen“ zu bleiben und das Notwendige in Richtung Veränderung zu tun, ist ausreichend, der Rest passiert von alleine. Mir ist ganz wichtig, diese Zuversicht auch auszudrücken“, verdeutlicht Irmgard Schrems.

Karriereberatung

Für die Karriereberatung sind Programme von Bedeutung und es stehen weniger spezielle Tools im Vordergrund (siehe auch der Artikel von Kornelia Rappe-Giesecke in diesem Heft). Theorien der Karriereberatung unterscheiden sich von der Supervision, allerdings stellt die Supervision eine gute Basis dafür dar.

Zunächst werden anhand der Karriereanker die eigenen Werte geklärt. Sich selbst zu sortieren um dann zu schauen, wo will ich hingehen, bilden die Basis um Entscheidungen treffen zu können. Ausgangspunkt sind immer die eigenen Werte, nicht die Frage, was am Markt benötigt wird. Nach dieser fundierten Reflexion können die Supervisandinnen und Supervisanden dann angeleitet ihr ideales Berufsbild bauen und gezielt in Richtung Bewerbung gehen.

Methodisch sind etwa die Karriereanker nach Edgar H. Schein zu verwenden oder Presencing-Übungen nach Otto Scharmer, ebenfalls verschiedene Settings, die Kornelia Rappe-Giesecke in ihrem Buch „Triadische Karriereberatung“ vorstellt. Anleitungen zu Karriereberatung sind auch zu finden unter www.rappe-giesecke.de/triadische_karriereberatung/anleitungen.php

Zwei Unterschiede in der Karriereberatung scheinen besonders relevant: Einerseits mit Personen zu arbeiten, die entweder schon viel Berufserfahrung haben oder am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen. Andererseits ob die Motivation für die Karriereberatung aus einer krisenhaften Situation, wie einer Kündigung, heraus oder aus eigenem Antrieb, etwa durch Unzufriedenheit, erwächst. Mit Menschen, die am Ende des Studiums aber vor dem beruflichen Anfang stehen, braucht es einen höheren Abstraktionsgrad, um die Werte zu klären. Während Berufserfahrene schon auf eine Berufsbiographie zurückblicken können, etwa in der Reflexion „Wo habe ich wichtige Entscheidungen getroffen? Welche Werte haben mich dabei geleitet?“ Wenn Supervisandinnen und Supervisanden auf Grund einer externen krisenhaften Situation in die Beratung kommen, ist das oft mit einer Kränkung einhergegangen. Hier gilt es eine Basis zu finden, damit sie nicht in der Kränkung hängenbleiben, sondern sich der Reflexion öffnen können.

Zeitlich benötigt eine Karriereberatung nach einem Vorgespräch etwa 3 Treffen zu je 1,5 bis 2 Stunden.

Bettina Strümpf

Literaturliste

Bolles R. N. (2009), *Durchstarten zum Traumjob: Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger.* Campus Verlag.

Bürkle H. (2001), *Aktive Karrierestrategie. Erfolgsmanagement in eigener Sache.* Gabler Verlag.

Hofmann H., Walther I., Schrems I. (2007), *Veränderungen umsetzen und gestalten. Reflexionen, Methoden, Beispiele.* Facultas. wuv Universitätsverlag.

Rappe-Giesecke K. (2008), *Triadische Karriereberatung.* Edition Humanistische Psychologie – Ehp.

Scharmer O. (2009): *Theorie U: Von der Zukunft her führen: Prescencing als soziale Technik.* Carl-Auer-Systeme Verlag

Schein E. H. (1998): *Karriereanker. Die verborgenen Muster in ihrer beruflichen Entwicklung.* Wolfgang Looss-Verlag.

Wehrle M. (2007), *Karriereberatung: Menschen wirksam im Beruf unterstützen.* Beltz.

Panorama der Veränderung

Ziele: Stadien und Ablauf eines abgeschlossenen Veränderungsprozesses für alle Beteiligten aufzeigen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den gemachten Erfahrungen zugänglich machen.
Geeignet für: Teams und Gruppen

Anleitung

❶ Jede/r Beteiligte erhält einen Stapel Kärtchen in einer eigenen Farbe.

❷ TrainerIn oder BeraterIn laden alle Beteiligten ein, sich Ablauf und Stadien des Veränderungsprozesses innerlich vor Augen zu führen. Dabei kann noch einmal an einzelne markante Stationen und Ereignisse erinnert werden.

❸ Die Beteiligten werden aufgefordert, die für sie persönlich wichtigsten Ereignisse und Erfahrungen in Stichworten auf den Kärtchen zu notieren. Für jede Notiz wird dabei ein eigenes Kärtchen verwendet.

❹ Auf dem Boden auf großen Papierbögen oder auf einer Pinnwand werden Anfang und Ende des Veränderungsprozesses mit einer geraden Linie markiert. Bei längeren Prozessen können auch einzelne Stationen, zum Beispiel in Form von Jahreszahlen, festgehalten werden.

❺ Alle Beteiligten legen nun ihre Kärtchen auf dem Boden auf oder pinnen sie an die Wand. Bei kleineren Gruppen hat es sich bewährt, die Kärtchen zunächst vorlesen und dann in ihren Platz zwischen markiertem Anfang und Ende legen oder pinnen zu lassen.

❻ Die gemeinsame Betrachtung und Reflexion des als „Panorama der Veränderung“ dargestellten Prozesses bildet den Abschluss der Arbeit.

Quelle: Helga Hofmann, Ingrid Walther, Irmgard Schrems (2007): Veränderungen umsetzen und gestalten. Reflexionen, Methoden, Beispiele. facultas.wuv. S. 236

Momentaufnahmen

Vier Bewegungsstudien von Patchwork-Biographien rund um Supervision. Aufgezeichnet von Katrin Pollinger

Evolution, das ist Zufall und Notwendigkeit. Dieser Lehrsatz aus der Biologie steht wohl wie kein anderer für ihren beruflichen Werdegang, erzählt ÖVS-Supervisorin Irene Stursa, der sich im Schnelldurchlauf wie folgt darstellt: Biologin, Umwelterzieherin, wissenschaftliche Verlagsmitarbeiterin, Buchhandellehrling, Berufsschullehrerin, Supervisorin, Trainerin. „Es hat sich immer eins ins andere ergeben. Ich hab mich immer für das entschieden, was mich wirklich interessiert hat“, zieht sie eine Zwischenbilanz, denn Karriereüberlegungen standen nie im Mittelpunkt, wenn sie eine neue Ausbildung begonnen hat. Nur eines wollte sie nicht: Lehrerin werden, als sie sich nach ihrem Biologie-Studium aufmachte, um in der Forschung Fuß zu fassen.

Sie verlor ihren Job, musste selber am AMS vorstellig werden. Orientierung stand plötzlich an der Tagesordnung, diesmal mit ihrer Person im Mittelpunkt.

Doch diese Jobs sind rar. Also schaute sie sich im Gebiet Umweltbildung um, in der damals erstarkenden Ökologie-Bewegung. Der weitere berufliche Weg führte sie dann aber in den wissenschaftlichen Springerverlag. Hier wiederum lernte sie den Buchhandel kennen, ein Kosmos, der sie zusehends begeisterte. Als man ihr eine außerordentliche Lehre als Buchhändlerin anbot, nahm sie diese Gelegenheit gerne wahr. Just zu dieser Zeit war die Direktorin dieser Berufsschule auf der Suche nach Lehrkräften für Pharmazeutische AssistentInnen. Und Irene Stursa fand sich schlussendlich doch als Lehrkraft wieder, in der Berufschule. Sie nahm auch diese Herausforderung an und „hat irrsinnig viel gelernt!“.

Auch Supervision begegnete ihr hier. Einer Initiative des Pädagogischen Instituts verdankt sie eine Beratungsausbildung. Diese konnte durch Eigeninitiative gemeinsam mit der ÖVS zu einer Supervisionsausbildung erweitert werden. Dieses neue Know-how wollte die in Wien und Niederösterreich Tätige vertiefen, und so nahm sie sich eine Auszeit vom Schulalltag. Die drei Jahre Karenzzeit hat sie zum Aufbau eines KundInnenstocks genutzt, so dass sie heute als Supervisorin und AMS-Trainerin ihr Einkommen finden kann. Die Berufsschule ließ sie aber nicht ganz los und so ist sie stundenweise an die Schule zurückgekehrt und vereint nun ihre Anstellung und ihre Tätigkeit als Supervisorin und Trainerin. „Das ist wohl so eine Wesenssache von mir. Vielfalt in meinem Leben war mir immer wichtig.“

Ihren Job als Personalentwicklerin und Trainerin von AMS-Maßnahmen hat Claudia Knief heuer endgültig an den Nagel gehängt. Lust auf schöne Materialien, am kreativen Werken haben bei dieser Entscheidung eine großen Rolle gespielt, aber nicht nur. Viele Jahre hat die Wahl-Wienerin als Sozialpädagogin/-psychologin und Entspannungstrainerin Menschen dabei geholfen, sich neu zu orientieren. Wenn diese etwa wegen Stellenabbaus, veralteter oder fehlender Ausbildung, persönlicher Schicksalsschläge vor den Trümmern ihrer Existenz gestanden sind. „Ich begleite mit großer Leidenschaft Menschen in ihren persönlichen Entwicklungen. Aber in den letzten Jahren ist dort, wo ich gearbeitet habe, die Richtung, die diese Entwicklungen zu nehmen hatten, zusehends von den Auftraggebern vorgegeben worden. Dabei ist mir der Sinn meiner Arbeit verloren gegangen.“

Und dann war sie an der Reihe: Das AMS strich die Subventionen für jenen Beschäftigungsbetrieb, in dem sie beschäftigt war, Claudia Knief verlor ihren Job, musste selber am AMS vorstellig werden. Orientierung stand plötzlich an der Tagesordnung, diesmal mit ihrer Person im Mittelpunkt. Sollte sie Beraterin bleiben, diesen bewährten Weg weiter fortsetzen und Supervisorin werden? Auf Nummer sicher gehen? Oder sich endlich den lang gehegten Traum erfüllen: Röcke entwerfen, Jacken kreieren, Kleider designen, die genau der Persönlichkeit ihrer KundInnen entsprechen. Einfach fiel ihr der Entschluss beileibe nicht. Die Zeit drängte, schließlich war sie als Trainerin sehr leicht zu vermitteln. Es gelang ihr schlussendlich eine Farb- und StilberaterInnenausbildung und eine Gründungsberatung finanziert zu bekommen. Doch noch immer zauderte sie. Sollte sie doch eine sichere Halbtagsstelle suchen? Eine Supervision schließlich war ausschlaggebend dafür, dass die Würfel endlich fallen konnten: „.Dabei erkannte ich, dass mir, was das Unternehmen Selbständigkeit betrifft, meine Familiengeschichte im Weg stand.“ Nachdem nun auch diese persönliche Hürde weggeräumt worden war, begannen die Aufträge beinah wie von selbst zu fließen: Farb- und Stilberatungen, Entspannungstrainings und viele Bestellungen für Modedesign. Am 1. Juli startet sie ihr Geschäft. „Eine Berg- und Talfahrt ist dieser Übergang ins finanzielle

Ungewisse durchaus. Aber nur so konnte ich mir meine Begeisterung für die kreativen Entwicklungsprozesse von Menschen bewahren."

Ein Kleid für Margareta Keiblinger hat Claudia Knief bereits entworfen. Vielleicht wird die Niederösterreicherin es bei der Feier zum Abschluss ihrer Supervisions-Ausbildung tragen. Bald ist es soweit, die Sozialarbeiterin wird das Abenteuer als Supervisorin wagen. Eine berufliche Laufbahn, die Margareta Keiblinger quasi in die berufliche Wiege gelegt worden ist. Schließlich sind ihr während ihrer fünfzehnjährigen Sozialarbeit-Erfahrung viele SupervisorInnen begegnet. „Einige der Frauen und Männer haben mir in menschlicher Hinsicht sehr imponiert. Sie haben für mich eine Vorbildrolle bekommen." Druck vom Arbeitsmarkt war für ihre Entscheidung nicht ausschlaggebend, sondern schlichtweg der Wunsch nach persönlicher und fachlicher Entfaltung.

Die Mitarbeit an einer Studie von Brigitte Schigl über „Nebenwirkungen, Risiken und Schäden von Supervision", hat mitgeholfen, ihre Identität als Supervisorin weiter zu entwickeln. Aber noch ist ihr berufliches Ich als Sozialarbeiterin im Vordergrund und erst schemenhaft zeichnet sich ihr Profil als Supervisorin ab. „Das ist gar nicht so einfach. Bislang war ich eingebettet in institutionelle Rahmenbedingungen. Ich habe immer ein Team gehabt, automatisch Aufträge übertragen und auch Rückmeldungen bekommen." Aber als Supervisorin gilt es, Aufträge auszuhandeln, die Honorarhöhe fest zu setzen, sich um Steuern zu kümmern, Werbung fürs eigene Tun zu machen. Kurzum: als Selbständige zu agieren. Zugute kommt ihr dabei, dass sie es langsam angehen lassen kann. Finanziell abgesichert und frei von Kinderbetreuungspflichten bleibt ihr viel Energie, Aufmerksamkeit und Zeit für ihr neues Tun.

Frei werdende zeitliche und persönliche Ressourcen, als ihre Kinder nach und nach das Haus verließen, haben bei Bernadette Fürhapter Lust auf neue Herausforderungen geweckt. Supervision hatte sie bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Pfarre kennen gelernt und das wertschätzende Element dieser Profession hat sie dabei immer besonders beeindruckt. Während eines Familienurlaubs und nach vielen Überlegungen war es dann soweit: sie beschloss, sich beruflich noch einmal zu verändern. Auf der Heimreise fand sie in der Tiroler Tageszeitung ein Inserat des ÖVS: einen Restplatz für ihre Supervisionsausbildung – den Bernadette Fürhapter auch prompt erhielt. Die Ausbildung hat sie sehr genossen, erzählt die Notariatsangestellte. Ihre Gruppe war ein „bunt gemischter Haufen", Menschen aus der Wirtschaft wie aus dem Sozialbereich nahmen daran teil, ganz leicht hat sie dabei ihren Platz gefunden. Auch neue Facetten ihrer Persönlichkeit konnte sie entwickeln: „Diese intensive Gruppenarbeit, diese Aushandlungsprozesse waren zu Beginn durchaus kein Honiglecken für mich. Aber dabei habe ich gelernt ‚nein'! zu sagen. Nein, da mach ich nicht mit." Das wurde zu ihrem neuen Lebenselixier, erzählt die Tirolerin, die in Tirol sowie in Vorarlberg als Supervisorin tätig ist, begeistert. Mut zum Nein und Kraft für Neubeginn, das wünscht sie heute auch so manch ihrer SupervisandInnen, die oft allzu lang in unbefriedigenden beruflichen Situationen verharren. Wenngleich ihr bewusst ist, wie groß die materielle Abhängigkeit ist, die oft dafür ausschlaggebend ist. Und: Welch Unterschied es macht, ob SupervisandInnen aus freien Stücken auf der Suche nach neuen Wegen sind, oder ob sie dazu beruflich verpflichtet werden.

Diese Beispiele postmoderner Lebensentwürfe haben vor allem eines gemeinsam: Richtungsentscheidungen dürfen, können aber müssen auch heute stets aufs Neue getroffen werden. Angst, Lust, Zwang, Freiheit, Erfolg und Scheitern sind als Begleitmusik mal lauter, mal leiser, aber immer mit dabei.

Katrin Pollinger

FOTO: DORIS WINKELBAUER

Womit wir zu tun haben werden

Perspektiven auf Veränderungen in Gesellschaft, Arbeit und Beratung

Wohlfahrtsverlust, Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die Unsicherheit und Unplanbarkeit des Erwerbslebens sowie die unsteuerbare Migration aus verelendeten Regionen in die Wohlstandsinseln der Welt – zwei Tage lang diskutierten internationale Expertinnen und Experten mit 120 Supervisorinnen und Supervisoren in sieben Workshops über die Veränderungen der Arbeitswelt.

Diese Fachtagung, die am 11. und 12 Juni 2010 in Bregenz stattfand, ist eine Kooperation der Berufsverbände für Supervision und Coaching aus der Schweiz (BSO), Deutschland (DGSv), Österreich (ÖVS) und Schloß Hofen.

Die Selbstausbeutung des Individuums im globalen Kapitalismus

So nahm Prof. Dr. Heiner Keupp, Universität München, in seinem Eingangsreferat die individuellen Grenzen des sich erschöpfenden Selbst auf dem Fitnessparcours des globalen Kapitalismus ins Visier und führte an, dass Depressionen und Burnout logische Konsequenzen dessen sind. „Das erfordert auch für sich selbst, bewusst Grenzen zu ziehen“, erklärt Keupp.

Die Fairness auf globalen Märkten

Von der ethischen Marktwirtschaft, die fairen Handel und Konsum auf Basis ethischer Gesichtspunkte inne hält, sprach Prof. Dr. Hans Ruh, Universität Zürich, in seinem Folgereferat. Er wies verstärkt auf die Relevanz von Coaching und Beratung auf der zivilgesellschaftlichen Ebene hin – nur so könne das Ziel einer ethischen Marktwirtschaft auch tatsächlich erreicht werden. „Wenn die Politik nicht mehr in der Lage ist, das Wesentliche zu steuern, so sind letzlich wir alle als Individuen gefordert, Veränderungen herbeizuführen,“ so das Fazit von Ruh.

Unkalkulierbares akzeptieren

Mit Analogien aus der Sportwelt gestaltete der Sportwissenschaftler und Berater im Bereich der Personal- und Organisationsberatung, Dr. Karl Schörghuber, seinen Vortrag. Der Bergführer sprach über Erwartungshaltungen und deren Auswirkungen auf Entscheidungen, weil, so Schörghuber, jede Entscheidungssituation anderer Instrumente bedarf und von Rollenbildern abhängig ist – ähnlich dem Coaching bzw. der Supervision. „Es gibt nicht nur eine Wahrheit, sondern mehrere, und ich muss verschiedene Perspektiven einnehmen. Es gibt viele Fragen, aber nicht die eine Antwort“, so der Sportler.

Würdige Arbeit

Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, ungerechte Arbeitsbedingungen, unfaire Wirtschaftsbeziehungen: Prof. Dr. Eva Senghaas-Knobloch, Universität Bremen, ging im Schlussreferat auf die Folgen der Politik des Freihandels und der deregulierten Finanzmärkte ein. Nur ein Fünftel der weltweiten Arbeit genießt einen gewissen Sozialschutz. Anstatt eines weltweit destruktiven Wettbewerbs braucht es global gültige soziale Mindeststandards im Bereich der Arbeitsbedingungen und Absicherung des Lebensunterhaltes.

Eröffnung der Tagung
Dr. Hans Ruh beim Referat
In Kleingruppen wird gearbeitet (Bilder von links nach rechts)

FOTOS: SCHLOSSHOFEN (3), PETER SCHWARZENBACHER

Der Aufbau der Bregenzer Seebühne, quasi „unter Supervision“ der Fachtagung.

Dabei verwies sie auf die Internationale Arbeitsorganisation, ILO, und deren Agenda für „decent work worldwide“, welche es sich zum Ziel gesetzt hat, eine sozial gerechte Entwicklung für alle auf Basis einer fairen Globalisierung zu schaffen. Die ILO als internationale, zwischenstaatliche Organisation, setzt ihre Arbeitsgremien aus nationalen Delegationen zusammen, die wiederum durch VertreterInnen der jeweiligen Regierung, der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen zusammengesetzt sind. Senghaas betonte dabei die Relevanz der Ausbildung von neuen Ansätzen für Arbeiterschutz und Gesundheitsförderung: „Angesichts atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist es wichtig, für den Sozialschutz neue Bezugsgrößen aufzustellen. Für den Sozialdialog bedarf es organisierter Selbstvertretung der Beschäftigten – auch für atypische Beschäftigungsverhältnisse. Besonders Beratende haben in diesen Bereichen eine Verantwortung“, so die Referentin.

Intensiver kollegialer Austausch in sieben Workshops zu den verschiedensten Veränderungsbereichen in Gesellschaft und Arbeitswelt rundeten den Kongress ab.

Supervision und Coaching wirken im Dreieck Organisation-MitarbeiterInnen-BeraterInnen. Hier liegt auch das Kompetenz- und Verantwortungsfeld der Supervisorinnen und Supervisoren bzw. Coaches: Beobachtungen auf massive Veränderungen aufzuzeigen und rückzumelden. Gleichzeitig gilt es, als Profession zu den Entwicklungen in der Arbeitswelt gesellschaftlich Position zu beziehen, wozu diese Tagung viele Anstöße gab. Die Referierenden waren sich einig, dass die zahlreichen Veränderungen in der Arbeitswelt auch zu Überforderung und Orientierungslosigkeit führen und Supervision und Coaching gefragter denn je sind. Großen Anklang fand die Anregung, die eigenen homepages mit der ILO zu verlinken: www.ilo.org

Peter Schwarzenbacher

Informationen
zur Dokumentation dieser Tagung finden Sie unter: www.fhv.at/weiterbildung/gesundheit-soziales/beratung/

Die nächste Tagung wird 2012 wiederum in Bregenz stattfinden.

Differenz und Irritation

Internationale Fachtagung Supervision
Bregenz, 11./12. Juni 2010
Workshop 3
Karl Flückiger, Beratung von kirchlichen Systemen

Ein Stimmungsbild an den Anfang: Es war ein kleiner Sesselkreis, der die Teilnehmenden am Workshop zu „Beratung in kirchlichen Systemen“ erwartete. Wegen der kühlen Raumtemperatur zu einem noch kleineren Kreis zusammen gerückt, hätte uns ein Beobachter von außen rasch identifiziert, vermute ich. Dazu die Aussicht durch das Panoramafenster auf einen riesigen leeren Sesselkreis vor dem Festspielhaus in strömendem Regen. Genau das Bild, das auch Statistiken zu Kirchenbesuch und Teilnahme am kirchlichen Leben zeigen: leere Räume. Wo ist die Kirche zu Hause? Mit wem habe ich zu tun? Stelle ich die richtigen Fragen?

Was meine ich, wenn ich von Kirche spreche? Die in der Gesellschaft verankerte Institution als Vertreterin der Werte, die professionelle Organisation oder die lose charismatische Bewegung in jeweils unterschiedlichen Formen. Es gibt keine Kongruenz zwischen der sozialen Gestalt der Kirche und ihrem Wesen.

Diese Fragen beschäftigen mich: Warum ist Beratung in kirchlichen Systemen für SupervisorInnen anscheinend nicht attraktiv? Wo kann Beratung ansetzen? In seinem Hand-Out schreibt Karl Flückiger von vielen hausgemachten Schwierigkeiten und „auch kirchliche Verantwortungsträger sind im Allgemeinen lernbereite Menschen.“ Es geht um die Unterscheidung von System und Umwelt, um Differenz und Irritation. Viel Arbeit für SupervisorInnen.

Barbara Tobler

Workshop-Impression

FOTO: SCHLOSSHOFEN

Finanz & Co

Günther Fisslthaler – Tipps für haupt- oder nebenamtliche Supervisorinnen und Supervisoren
Kooperationsformen Teil 2

Hier sollen zwei Kooperationsformen genauer vorgestellt werden:

Der Kooperationsklassiker: die Regiegemeinschaft

Die Regiegemeinschaft tritt nach außen nicht in Erscheinung. Die Praxispartnerinnen teilen sich die Ausgaben hinsichtlich Praxiskosten. Diese sind Betriebsausgaben. In der Regel besteht ein Hauptmietvertrag mit der Möglichkeit der Untervermietung an weitere Nutzerinnen und Nutzer der Praxisräumlichkeiten. Die Untervermietung kann natürlich auch befristetet erfolgen.

Gerade für junge Kolleginnen und Kollegen bietet sich die Möglichkeit, kostengünstig mit der Supervisionspraxis zu beginnen. Die Räumlichkeiten können beispielsweise einen fixen Tag in der Woche oder auf Stundenbasis vermietet werden. Mit den (Unter-) Mietkosten sollten Reinigung und Instandhaltung abgedeckt sein. Telefon und Internetauftritt werden selbst abgerechnet. Eine von der Praxisadresse gesonderte Postanschrift ist möglich und sinnvoll. Auf die Vergebührung des schriftlichen (Unter-) Mietvertrages ist zu achten.

Die Zusammenarbeit im Rahmen von Personengesellschaften: die Ertragsgemeinschaften

Bei dieser Kooperationsform gehen die Supervisorinnen und Supervisoren eine echte wirtschaftliche Partnerschaft ein. Die Kooperationspartnerinnen und -partner treten nach außen gemeinsam und mit eigenem Namen auf.

Als Rechtsformen kommen eine Gesellschaft nach bürgerlichem Recht (GesbR), eine Offene Gesellschaft (OG) und eine Kommanditgesellschaft (KG) in Frage. Wesentliches Unterscheidungskriterium ist, dass bei der KG der Kommanditist nur mit seiner Einlage haftet. Die anderen Gesellschafterinnen und Gesellschafter sind „Vollhafter“. Natürlich ist auch ein Wechsel der Gesellschafter möglich. Die Einnahmen und Ausgaben werden der Ertragsgemeinschaft zugeordnet. Entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen (Gesellschaftsvertrag) wird der Gewinn aufgeteilt. Nach Abschluss des Wirtschaftsjahres wird das Betriebsergebnis dem Finanzamt mittels eigener Steuererklärung übermittelt.

Das nächste Mal: Pensionsvorsorge und freiberufliche Tätigkeit

ÖVS-blaue Reminiszenzen in Grün-Weiss

Franz Xaver Wendler, langjähriger Bundeslandsprecher der Steiermark, hat seine Funktion an Wolfgang Zeyringer übergeben.

Für ein „review" anlässlich der Beendigung eines mehr als 10-jährigen ÖVS-Engagements gebeten, sind mir – merke ich – die „regionale" Landes-und Bundes-ÖVS-Perspektive glücklicherweise zusehends verschmolzen, vielleicht gilt das ja auch exemplarisch für die positive Integrationsleistung des historisch heterogenen Berufs-Interessens-Verbandes ÖVS: Das Motto „Föderalismus statt Provinzialismus!" und den Blick auf's Ganze sehe ich beispielsweise in der „ÖVS-Bundesländerkonferenz" – für mich eine ÖVS-Ideentankstelle – immer stärker verwirklicht (Anti-Wasserkopf-Wien-Reflexe gibt es nur noch im Fernsehen, echt!).

So sehe ich im persönlichen ÖVS-Rückspiegel folgende Adaptionsleistungen unseres Berufsverbandes in einem zusehends sich differenzierenden Beratungsmarkt sehr positiv:

Professionalisierung ist mehr als ein Schlag-Wort

Im Sinne der Berufsbild-Entwicklung, aber auch organisationsintern ist hier sehr viel passiert: vor allem bundesweit, an der steirischen Basis durch Impulse zur kollegialen Diskussion & Reflexion, etwa zu den „Multi-BeraterInnen-Rollen", zum „professionellen Selbstwert" oder ganz profan zu „Honorarvereinbarungen" (die nachfolgend in die „ÖVS-Honorarempfehlung" mündeten). Was im Zeitalter der Professionalisierung als Spannungsfeld wächst: die Vervielfachung der Teilzeit-Berufsidentitäten, die noch dazu ständig „angepasst" werden sollen (haben Sie schon Ihre neue Visitenkarte bestellt?)

Zunehmende Vernetzung

Kollegial, national, berufsgruppenübergreifend sind viele Fäden geknüpft. Hier sehe ich auch eine wesentliche Aufgabe der Vor-Ort-BerufsgruppenvertreterInnen. Gesprächszirkel, Netzwerk-Treffen, auch mit dem Ziel Marktpräsenz zu schaffen, sind zusehends wichtiger geworden. Gleichzeitig orte ich einen neuen Mitglieder-Realismus: Der Berufsgruppenverband verschafft mir keine KundInnen, aber möglicherweise interessante Kontakte. Apropos: Das Prinzip „Kontakt vor Konkurrenz" gilt auch für die Mitbewerber, in der Steiermark gab es gegenseitige Einladungen zwischen ÖVS und ÖAGG, an der Kontinuität wird noch zu arbeiten sein.

Öffentlichkeits-Wirkung

ÖVS-Supervision & -Coaching ist in den klassischen Bereichen stark präsent, außerhalb dessen etwa in Landes- und Stadtverwaltung vermehrt nachgefragt. ÖVS-initiierte Projekte mit Gewerkschaften, Banken, etc. sollten die Realisierung der Vision „Supervision soll von KundInnen vorrangig mit ÖVS verbunden werden" (ÖVS-PR-Handbuch 2002) näher rücken lassen. „Pressearbeit" + „externe Werbeagentur" der Bundes-ÖVS haben hier in den letzten Jahren viel Arbeit geleistet, auch in der Unterstützung steirischer Presseaussendungen. Es ist mit erhöhtem Bekanntheitsgrad auch selbstverständlicher geworden, dass SupervisorInnen ihre ÖVS-Mitgliedschaft im persönlichen Marketing verwenden, ich sehe, die Identifikation ist deutlich gestiegen.

Ernsthafte Qualitätssicherung

In der Fortbildung gibt es hier an der mitgliedernahen Peripherie reichliches Betätigungsfeld für Impulssetzungen: „SupervisorInnen & Coaching", „Supervision als Burnout-Prävention" oder zuletzt „NPO's in Veränderung: Ist schlanker & schneller gleich besser?" waren etwa die Titel der Podiumsdiskussions-Reihe, die in den letzten Jahren von steirischen SupervisorInnen, Coaches und Auftraggeber-VertreterInnen gerne zum „qualitätsvollen Austausch über beratungsrelevante Themen" genutzt wurden. Besonders positiv finde ich die Kooperationen über die Bundeslandgrenzen hinweg, wir ÖVS-Steirer kooperieren mit unseren Erzfreunden aus Kärnten und dem Burgenland. Apropos:

Fruchtbare Grenzüberschreitungen

Das über-den-eigenen-Teller-hinausdenken ist insgesamt in einer selbstbewusster gewordenen ÖVS selbstverständlicher geworden, zur Ernsthaftigkeit der Gründergeneration (so habe ich sie wahrgenommen) ist in den letzten Jahren auch eine gute Brise Leichtigkeit und Humor gekommen, was sich etwa u.a. in den weniger „schweren" Generalversammlungen (trotz martialischer Bezeichnung) zeigt. Neue Wege inhaltlich, strategisch, organisatorisch, natürlich auch personell brauchen auch Unkonventionelles. Was mir dazu gerade einfällt: Als wir 2005 den Schriftsteller Egyd Gstättner als special guest zu einer ÖVS-internen Dich-

„So verspreche ich allen, die ein ÖVS-Engagement in Erwägung ziehen: interessante Begegnungen, spannende Fachgespräche und ersprießliche Kontakte! Mir hat's jedenfalls Spaß gemacht"

FRANZ XAVER WENDLER

terlesung (mit Musikbegleitung!) extra von Kärnten nach Graz holten, er hatte gerade einen Essay über „Coaching & Freundschaft“ veröffentlicht, war das ein exklusives Vergnügen des ÖVS-Teams Steiermark – die anderen ÖVS-Mitglieder konnten sich dafür – trotz evidentem Nutzenversprechen für die supervisorische Praxis ☺ – nicht begeistern; wir haben unseren Humor dennoch behalten.

Positive Klimafaktoren

Was ich besonders schätze: wer sich in der ÖVS engagiert, wird mit einer grundsätzlich positiven Kommunikationskultur belohnt, die (meist) ohne Funktionärsallüren auskommt und das gemeinsame Anliegen vor persönliche Profilierungsneurosen stellt. So verspreche ich allen, die ein ÖVS-Engagement in Erwägung ziehen: interessante Begegnungen, spannende Fachgespräche und ersprießliche Kontakte! Mir hat's jedenfalls Spaß gemacht, nun mach ich's wie alle Politiker: ich gehe wieder zurück in die Privatwirtschaft und nutze meine exzellenten Verbindungen. Zum Wohle des Volkes natürlich.

Franz Xaver Wendler

Open-Space-Veranstaltung

Zur „Zukunft der Supervision“ in Innsbruck

Bereits zum zweiten Mal veranstaltete das ÖVS-Team Tirol heuer im Frühling eine *Open-Space-Veranstaltung*, diesmal unter dem Motto „Zukunft der Supervision“. Erstmals durften wir dazu auch eine Kollegin aus Vorarlberg und zwei Kolleginnen aus Südtirol begrüßen!

Rege Beteiligung zeugte von der Lust auf Netzwerken und vom Interesse, sich in Sachen Supervision und ÖVS zu positionieren sowie an supervisionsrelevanten Themen zu arbeiten. Zahlreiche Themen standen im Raum, es wurde heftig und zum Teil recht kontroversiell diskutiert. Schließlich kristallisierten sich zwei „Workshops“ heraus, zu denen intensiv gearbeitet wurde:

„Supervision in Krankenanstalten“ war ein Thema, das einige SupervisorInnen verstärkt ins Visier nahmen. In Tirol haben ÖVS-SupervisorInnen noch keinen so guten bzw. eingeführten Stand bei den öffentlichen Krankenanstalten wie in anderen Bundesländern. Im Rahmen des Workshops wurden daher Ideen gesammelt und diskutiert, wie eine zukünftige Positionierung der ÖVS-SupervisorInnen in diesem Bereich ausschauen könnte. Eine nachhaltige Wirkung hätte z.B. die Verankerung von Supervision im Rahmen diverser Pflegeausbildungen. Aber es ginge auch darum, formelle und informelle AnsprechpartnerInnen (z.B. Betriebsräte, Personalzuständige) in den Krankenanstalten zu identifizieren und in Gesprächen aktiv auf sie zuzugehen.

Die Arbeitsgruppe hat sich entschieden, auch in Zukunft an diesem Thema weiter zu arbeiten und hat sich in der Zwischenzeit bereits das erste Mal getroffen.

Ein zweiter Workshop beschäftigte sich mit dem Thema „Professionalisierung von Supervision“. Zu Beginn stand die für diesen Rahmen durchaus „typische“ Frage im Mittelpunkt, was professionelle Supervision denn nun wirklich sei, wo deren Grenzen lägen und welche Leistungspalette eine SupervisorIn anbieten dürfe.

Im weiteren Verlauf der Diskussion richtete sich das Interesse dann insbesondere auf supervisorische Weiterbildung. Natürlich könne man sich einzelne Skills auch im Rahmen von Fortbildungen anderer Berufsgruppen aneignen, so die Meinung der Teilnehmenden. Konsens war jedoch, dass von einer Professionalisierung von SupervisorInnen nur gesprochen werden kann, wenn sich selbige im Kreise von BerufskollegInnen fortbilden, da die spezifische Rolle der SupervisorIn nur mit Gleichgesinnten ausgetauscht werden kann. Schließlich war man sich einig, dass ÖVS-SupervisorInnen regelmäßig Fortbildungen eines Supervisions-Dachverbands (ÖVS, DGSv, BSO, BSC) besuchen und auch nachweisen sollten. Dieses Anliegen wurde dem Bundeslandteam sozusagen zur Debatte und zur Weiterleitung an die Geschäftsstelle mitgegeben.

Die Open-Space-Veranstaltung kann ohne Zweifel als Erfolg, aber auch als Impuls zur Weiterarbeit betrachtet werden. Das ÖVS Team Tirol ist stolz auf seine Mitglieder und das vorhandene Engagement und Interesse und freut sich bereits jetzt auf den nächsten Open-Space im Frühjahr 2011.

Alexandra Peischer

Konsens war jedoch, dass von einer Professionalisierung von SupervisorInnen nur gesprochen werden kann, wenn sich selbige im Kreise von BerufskollegInnen fortbilden, da die spezifische Rolle der SupervisorIn nur mit Gleichgesinnten ausgetauscht werden kann.

Ingrid Walther

Ein Ehrentag am 1. Mai

Es gibt diese denkwürdigen Tage, die man nicht vergisst. Der 1. Mai 2010 ist ein solcher. Besser hätte der Termin für diese Tagung im Bockkeller in 1160 Wien mit anschließendem Fest nicht platziert sein können. Dabei geht es nicht um den Tag der Arbeit, sondern um die Würdigung von 12 Jahren Geschäftsführungs-Arbeit. Ingrid Walther hat seit 1998 die Geschäfte von der ÖVS geleitet und ist nun in Pension gegangen.

In diesen 12 Jahren hat sie gemeinsam mit vielen anderen Funktionärinnen und Funktionären die ÖVS als den Berufsverband für Supervision und Coaching positioniert und allgemeine Qualitätsstandards sowie strenge ethische Richtlinien initiiert. Es ist ihr gelungen, in der Pionierzeit der österreichischen Supervision die unterschiedlichsten Interessen der Ausbildungsträger, der Bundesländergruppen und der Supervisorinnen und Supervisoren verständnisvoll und mit Nachdruck über einen Dialog in eine gemeinsame Identität zu führen – und das trotz stetig steigender Mitgliederzahlen. Wer beim Fest mit dabei sein konnte hat gespürt, welche außerordentliche Wertschätzung Ingrid Walther innerhalb aber auch außerhalb der ÖVS zuteil wird.

In den Festreden von Angela Gotthardt-Lorenz (Gründungsvorsitzende), Jörg Fellermann (DGSv), Ingeborg Melter (für die KAT), Alfred Fellinger-Fritz (für die BLK) und natürlich vom Vorsitzenden der ÖVS, Wolfgang Knopf, wurde ihre charmante, unaufdringliche aber nachhaltige Hartnäckigkeit betont. Angela Gotthardt-Lorenz, Gründungsvorsitzende und Weggefährtin von Ingrid Walther in Sachen ÖVS, würdigte in einer sehr empathischen und anekdotenreichen Laudatio die zahlreichen persönlichen, ehrenamtlichen Engagements von Ingrid Walther – schon im Vorfeld der Gründung der ÖVS, als Gründungsmitglied, als Vorstandsmitglied – und ihren ganz besonderen Beitrag als erste Geschäftsführerin zur Etablierung der ÖVS nach innen und nach außen. Jörg Fellermann wiederum wies auf die Wichtigkeit von kollegialen Beziehungen, deren Besonderheiten und die Verbindung über alle Grenzen hinweg hin.

Es wäre kein angemessener Abschluss für Ingrid Walther, gäbe es neben Erinnerungen und Würdigungen nicht auch eine fundierte inhaltliche Auseinandersetzung. In diesem Sinn hat Gertrud Siller von der Georg-August-Universität Göttingen über

„Supervision in Zeiten beschleunigten Wandels“ referiert (siehe unten) und die Tagung inhaltlich bereichert.

Eine Würdigung besonderer Art war das „kleine Rockkonzert für IW“ von Magic Bus Reunion, einer Musikformation um Wolfgang Knopf. Bis in die späte Nacht spielte die Band in dieser ersten heißen Frühlingsnacht des Jahres und sorgte dafür, dass der 1. Mai 2010 auch als kulturelles Ereignis und nicht nur als der Tag, an dem Ingrid Walther Abschied gefeiert hat, in Erinnerung bleibt.

Als ein Zeugnis ihrer vielen Tätigkeiten bleiben die ÖVS-News, deren Betreuung 1999 von Toni Wimmer an die Geschäftsstelle ab-

„Dieses wundervolle Fest war ein ganz besonderes Geschenk und hat ein lange nachwirkendes Gefühl der Freude und Zufriedenheit bei mir ausgelöst. Ich weiß es jetzt: wer so wie ich hier gefeiert und gewürdigt wird, geht bereichert und leichten Schrittes in einen neuen Lebensabschnitt. Ich wünsche jeder und jedem, der eine Berufstätigkeit beendet, einen solchen oder ähnlichen Abschluss!“

INGRID WALTHER

FOTOS: MARGOT SCHERL

12 Jahre ÖVS-Geschäftsführung, das sind:

• 15 ordentliche Generalversammlungen • 1 außerordentliche Generalversammlung • 4 Vorsitzende • 7 Vorstandswahlen • 13 Tagungen, davon • 2 x Brush up your tools • 2 x interne Tagung und • 1 Fest 10 Jahre ÖVS, • Ethische Richtlinien • 12 Berufsfeldfolder • 8 x Supervision in Österreich • 1 Wissenschaftspreisverleihung • 7 Bücher der ÖVS • Homepage • Datenbank im Internet

Ungezählte
• Vorstandssitzungen und Vorstandsklausuren • Redaktionssitzungen des News-Reaktionsteams inkl. einer Klausur • Curriculumausschuss-Sitzungen • Pressekonferenzen • PR-Besprechungen • Teilnahme an KAT-Tagungen • Teilnahme an BLK-Tagungen • Vernetzungsgespräche mit BundeslandsprecherInnen • „Montags"-Besprechungen mit Brigitte Kuba bzw. den jeweiligen Vorsitzenden

gegeben worden war. Hier ist es ihr gelungen, mit einem Team ehrenamtlicher Redaktionsmitglieder vierteljährlich eine qualitätsvolle Verbands-Zeitschrift herauszugeben und zuletzt auch zukunftsweisend zu relaunchen. Für die Ehre mitmachen zu dürfen und mit ihr zusammenarbeiten zu dürfen, möchten wir uns vom Redaktionsteam auch ganz herzlich bedanken. Wir würden uns freuen, wenn sie uns als Autorin auch weiterhin verbunden bleibt.

Anlässlich der Generalversammlung am 08. und 09.10.2010 wird Ingrid Walther über jenen Zeitraum seit der letzten GV, für den sie noch als Geschäftsführerin verantwortlich war, berichten.

Supervision in Zeiten der Veränderung.
Dr. Gertrud Siller ist Privatdozentin an der Universität Göttingen, Supervisorin (DGSv) und war von der ÖVS eingeladen worden, den Festvortrag an diesem besonderen Tag zu gestalten. Nach zahlreichen Interviews mit professionellen Fach- und Führungskräften einer großen Organisation des Sozialwesens in kirchlicher Trägerschaft hat sie festgestellt, dass neben fachlichen Qualitätskriterien in der Supervision Effektivitäts- und Effizienzkriterien deutlich stärker in den Vordergrund getreten sind. Soziale Organisationen sind gezwungen, sich marktorientiert zu dynamisieren, um auf Dauer konkurrenzfähig zu bleiben. Wie diese Veränderungen von den Fach- und Führungskräften erfahren und bewältigt werden und was ihre Anforderungen an Supervision angesichts dieser Prozesse kennzeichnen, war Gegenstand ihres Vortrages.

Sie beschrieb dabei in fokussierter Form drei Handlungstypen, die sie aus ihrem Interviewmaterial rekonstruiert hat: der „flexible" Angepasste, der „traditionelle Professionalist", der „reflexiv Integrierende" (detaillierte Ausführungen dazu finden Sie auf unserer Homepage).

Gertrud Siller zieht folgende Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung supervisorischer Professionalität: Zum einen sei eine Flexibilisierung des supervisorischen Settings zu unterstützen und zum anderen eine kontextbezogene Supervisionsforschung, die eine Standortbestimmung und Reflexion des Instruments Supervision im Rahmen sozialpolitischer Entwicklungen ermöglicht.

Nach ihrem Verständnis, wird so die Weiterentwicklung von Supervision prozesshaft in einem permanenten reflexiven Perspektivenwechsel erarbeitet und entspricht damit dem originären Anspruch der Supervision auf sich selbst. „Eine zukünftig lohnende Aufgabe", wie sie am Ende ihres Vortrages beteuert und durch den lang anhaltenden Applaus bestätigt wird.

Andreas Heindl und das news-Redaktionsteam

FOTOS: MARGOT SCHERL (2), FLORIAN HANKE

Coaching meets Research ... für die Praxis der Zukunft

1. Internationaler Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum
09. und 10.06.2010, Fachhochschule Olten, Nordwestschweiz

Was ist überhaupt Coaching? Braucht es eine eigenständige Forschung dazu? Wenn ja: was wären geeignete Forschungsansätze und -methoden? Welche Rolle spielen (Berufs-)Verbände dabei?

Diesen und weiteren Fragen wurde in zwei sehr intensiven und gut organisierten Kongresstagen mit über 125 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie zahlreichen Vortragenden nachgegangen, bei dem die ÖVS, neben anderen Berufsverbänden, offizielle Kongresspartnerin war und einen Informationsstand betrieb.

Auf der Seite der Wissenschaft wurde klar, dass es in der Begrifflichkeit und in den Forschungsansätzen große Unterschiede gibt, insbesondere zwischen den deutschsprachigen und den englischsprachigen Ländern. So wurde deutlich, dass in Amerika oder in Australien Coaching mehrheitlich als Life-Coaching verstanden wird, in dem Arbeit nur einen Teil einnimmt, oder dass beispielswiese in England Forschungsansätze unter der Bezeichnung „evidence-based research“ angewendet werden („evidence based“ lässt sich übersetzen mit „auf gesichertem Wissen, reflektierte Erfahrung aufbauend“), der An- und Auswertung simpler Reflexionsmethoden auf der Meta-Ebene.

Auf der Seite der Praktikerinnen und Praktiker wurde deutlich, dass für einen nicht geringen Teil umstritten scheint, ob Coaching eine Beratungsform ist (oder eine eigene Disziplin, die nichts oder wenig mit Beratung zu tun hat), die Anwendungsgebiete von Coaching weit über das Segment „Führungskräfte“ hinausgehen und Coaching auch als „Post-Profession“ bezeichnet wird, wobei offen bleib, was es denn sei.

Eine für die ÖVS sicherlich interessante Schwerpunktsetzung bildete die Frage nach der Rolle der Berufsverbände im Bereich Coaching und Forschung. Dr. Beate Fietze von der Humboldt Universität Berlin referierte dazu erste Erkenntnisse aus ihrer Studie im Rahmen des „round table“ der zahlreichen deutschen Coachingverbände. Demnach käme einem nationalen Verband im Dreieck Staat-Markt-Berufsstand eine wesentliche Rolle der Selbstorganisation und Selbstkontrolle einer Profession zu, ja überhaupt das kreieren einer eigenständigen „Profession“ als Sachwalter eines Wissensgebietes und seiner fachgerechten Anwendung, mit gesellschaftlich zuerkannter Deutungshoheit. Dazu braucht es einen strategisch-koordinierten, permanenten Dialog nach innen und nach außen, genannt Interessenvertretung. Eine Rolle, die von den drei nationalen Supervisions- und Coachingverbänden – ÖVS, DGSv und BSO – im Vergleich zu den auch vertretenen reinen Coachingverbänden offensichtlich fundiert, qualitativ hochwertig und umfassend verkörpert wird.

Die Supervisionsverbände sind im Feld Coaching gut aufgestellt

Als Fazit bleibt, dass dieser Kongress nicht nur zur Kontaktnahme zwischen Coaching und Forschung beigetragen hat, sondern auch eine durchaus positiv Erfahrung des Austausches zwischen den doch sehr unterschiedlichen Coachingverbänden bewirkt hat.

Ab Jänner 2011 wird die Publikation dieses Kongresses zu beziehen sein: www.fhnw.ch/sozialearbeit/icso

Für 2012 ist ein nächster Kongress in Aussicht gestellt.

Peter Schwarzenbacher

Coaching für die neu ernannte Führungskraft

von Astrid Schreyögg

Im ersten Teil dieses Buches in zweiter Auflage gibt die Autorin eine Einführung in den Begriff Coaching, in Führung und Organisation (auch im internationalen Kontext), um dann im zweiten Teil mittels ausführlichen Falldarstellungen sieben unterschiedliche Situationen von neu ernannten Führungskräften zu beschreiben: Einflüsse nach Rekrutierungsart, Einflüsse durch die Situation des Vorgängers, durch den innerorganisatorischen Auftrag, durch formale Konstituenten der Organisation, durch den Organisationstyp, durch Frau-Mann-Konstellationen, durch den internationalen Rahmen. Nicht immer ist jedoch der primäre Zusammenhang zur Situation „neu ernannte Führungskraft“ herzustellen. Vielmehr handelt es sich um in Organisationen häufig auftretende Situationen, die im Zusammenhang von „neu ernannten Führungskräften“ wohl besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, aber auch für „alte“ Führungskräfte eine Herausforderung darstellen und ein Coaching anraten. Dennoch scheint dieser Teil das Besondere dieses Buches zu sein: eine aus dem Organisationsalltag heraus entwickelte und differenzierte Typologie von Situationen, in denen sich Führungskräfte wiederfinden können, die bedingenden Faktoren dazu und mögliche Ansatzpunkte für Coaching.

Im dritten Teil des Buches stellt die Autorin ein nach Themenkreise sortiertes Programm mit Leitfäden und Checklisten für das Coaching von neu ernannten Führungskräften für die ersten 100 Tage zur Verfügung. Aber auch dieser Teil eignet sich zur erweiterten Anwendung: Coaching für Führungskräfte, die das erste Mal Coaching in Anspruch nehmen - wohl der insgeheime Titel dieses praxisbezogenen Buches.

Peter Schwarzenbacher

Coaching für die neu ernannte Führungskraft
2. Auflage.
Astrid Schreyögg.
VS Verlag, Reihe Coaching und Supervision.
Wiesbaden 2010.
284 Seiten. ca. € 49,95

Einführung in die systemische Supervision

von Andrea Ebbecke-Nohlen

Das Buch versteht sich als kompakte und praxisbezogene Einführung in die systemische Supervision. Und das Buch hält, was es verspricht. Es ist kompakt und anhand konkreter Fallbeschreibungen wird die praktische Anwendung sichtbar. Nach einer grundsätzlichen Einführung, was Supervision überhaupt und das Besondere an systemischer Supervision ist, werden die theoretischen Wurzeln sowie die Methoden und Haltungen der systemischen Supervision dargestellt und reflektiert. Die einzelnen Kapitel führen zum Thema hin, gehen aber nicht in die Tiefe. So entsteht ein schillerndes Kaleidoskop an Theorien und Schlüsselwerken der systemischen Beratungsliteratur mit dem Fokus auf Supervision, das durchaus Neugier weckt und Lust auf Vertiefung macht.

Diese Vertiefung wird aber nicht immer leicht gemacht. Zwar gibt es Hinweise auf die Quellen, aber aus mir unverständlichen Gründen hat die Autorin, die in ihrer Profession als Psychotherapeutin auch als Supervisorin tätig ist, kein einziges Mal auf die Seiten der angeführten Literatur verwiesen. Dies könnte auch als Einladung verstanden werden, die Schlüsselwerke der systemischen Beratung selbst zu lesen. Was sich auf jeden Fall lohnt und darauf macht das Buch Lust. Insofern ist es als Einführung durchaus geeignet. Worin sich allerdings „systemische Supervision“ von „Supervision“ unterscheidet, erschließt sich bei der Lektüre nicht. Das ist beruhigend und auch wenig verwunderlich, hat sich die Supervision doch ohnehin immer schon an den im Buch erwähnten systemischen Schlüsselwerken genährt. Dies in Erinnerung zu rufen, ist – wenn auch nicht beabsichtigt – auch ein Verdienst dieses Buches.

Andreas Heindl

Einführung in die systemische Supervision
Andrea Ebbecke-Nohlen.
Carl Auer Verlag.
Heidelberg 2009.
126 Seiten. ca. € 12,95

Methodenintegrative Supervision. Ein Leitfaden für Ausbildung und Praxis

von Ibrecht Boeckh

Der Autor gibt mit diesem Buch ein eindeutiges Plädoyer für einen methodenintegrativen Ansatz in der Supervision ab und versucht dies, gut nachvollziehbar, zu begründen. Im ersten Kapitel lädt er die LeserInnen zu einem Spaziergang durch die Grundlagen der Supervision, und streift dabei auch die Themen Organisation, Team, Konflikt und die Bedeutung von Beziehung in der Supervision. Dabei verweist er auf wichtige Modelle und Theorien, auf die SupervisorInnen in ihrer Arbeit Bezug nehmen, um damit auch die ersten Anknüpfungspunkte zu schaffen, warum unterschiedliche Ansätze und Methoden in der Supervision nicht nur sinnvoll sondern auch notwendig sind. Im zweiten Kapitel stellt der Autor gut zusammengefasst spezielle Methoden aus psychotherapeutischen Verfahren (Psychoanalyse, systemischer Ansatz, Gestalt, Psychodrama, Emotion Focused Therapy und Transaktionsanalyse) und ihre Integration in die Supervision dar. Was der Autor nicht schafft, und wahrscheinlich auch nicht beabsichtigt hat, daraus einen (eigenen) integrativen Supervisionsansatz zu entwickeln. Es bleibt mehr beim Nebeneinanderstellen von Methoden aus einzelnen Ansätzen, die bei Bedarf sinnhaft auszuwählen und einzusetzen sind (daher auch der passende Titel methodenintegrative Supervision) und die sich von der Grundhaltung her nicht widersprechen, sondern alle der humanistischen Psychologie zuzuordnen sind.

Alfred Fellinger-Fritz

Methodenintegrative Supervision. Ein Leitfaden für Ausbildung und Praxis
Ibrecht Boeckh.
Klett-Cotta Verlag.
Stuttgart 2008.
285 Seiten. € 26,00

Veränderung verändern: Das Relationale Veränderungsmanagement

von Sonja Radatz

Sonja Radatz stellt ihre neue Schule des Veränderungsmanagements vor, die sich durch eine klare wirtschaftlich-erfolgsorientierte Gestaltung auszeichnen möchte. Radatz erteilt allen anderen Veränderungsansätzen eine eindeutige Absage. Ihrer Meinung nach spiegeln diese weder Selbstverantwortung, Entrepreneurship, Commitment, noch Innovation oder Kreativität. Aha, alle bisherigen Veränderungsprozesse bringen keine zufriedenstellenden Ergebnisse? Diese Behauptung erscheint doch sehr kühn. Die sogenannte „vierte Schule der Veränderung“ umfasst 10 Punkte, unter anderem Prozessklarheit oder Verzicht auf Vergangenheitsfokus. Nach Ansicht der Autorin können damit Probleme, welche die „alten“ Schulen der Veränderung (sie meint Change Management, Transformationsmanagement, systemischer OE-Ansatz) geschaffen haben sollen, gelöst werden. Sonja Radatz richtet sich mit diesem Buch an Unternehmen, welche die Welt verändern und einzigartig sein wollen. Neben einer Abgrenzung und einer detaillierten Ausführung des relationalen Veränderungsmanagements bietet dieses Buch eine Fülle an Instrumenten, Designs und Architekturbeispielen für Veränderungsprozesse. Hier liegt eine deutliche Stärke des Werkes. Auch Ausführungen wie das klare Bekenntnis zu Entscheidungen in Form von Festlegungen des Rahmens durch die Verantwortlichen und die Ausgestaltung des Bildes durch die Mitglieder des Teams/Unternehmens bestechen durch die Eindeutigkeit. Die Ansätze sind inhaltlich gut nachvollziehbar, aber nicht völlig neu. Und lassen die Irritationen ob der kühnen Behauptungen zu Beginn des Buches auch fast vergessen. Aber eben nur fast.

Bettina Strümpf

Veränderung verändern: Das Relationale Veränderungsmanagement
Sonja Radatz.
Verlag systemisches Management. Wien 2009.
389 Seiten. ca. € 38,80

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

Bücher

Elisabeth Wrubel
Viele bunte Steine. Das Handbuch zur coaching-disc®
Deutscher Psychologen Verlag 2010. 112 Seiten. ca. € 24,90

Alexandra Peischer
Supervision für Studierende. Einsatzmöglichkeiten und Chancen eines bewährten Beratungsformates in neuem Kontext
StudienVerlag 2010, Erscheinungstermin Juli

Roswitha Hölzl
Burnoutprävention in helfenden Berufen und ihre Anwendung in Ausbildung und Praxis. Mit einer empirischen Untersuchung bei ProfessionistInnen und Studierenden
Schriften zur Sozialen Arbeit, Band 11, edition pro mente 2009. 176 Seiten. ca € 16,00

Artikel

Markus Ebner
Supervision und Coaching – zwei Begriffe für denselben Inhalt?
Supervision. Mensch Arbeit Organisation. Heft 2/2009

Angela Gotthardt-Lorenz und Gertrude Hausegger
Krisenkompetenz „in der Krise“
Supervision. Mensch Arbeit Organisation. Heft 1/2010

Wolfgang Knopf
Supervision und Coaching richtig einsetzen
personal manager 2/2010

POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE
MBA, MSc & M.A.
Staatlich anerkannt
Start: WS 2010/2011
arge Bildungsmanagement Wien

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 (Upgrade MBA)
⑥ Traumatherapie & Traumaberatung (Upgrade MSc)
⑦ [Digitale.Beratung]: online beraten

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

Akkreditiert vom BMWF bis Dez. 2012. Nützen Sie diese Chance!

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

ANZEIGE

Impressum

ÖVS-News 2/10 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.I.v.: ÖVS-News Redaktionsteam: Andreas Heindl, Brigitte Kuba, Katrin Pollinger, Peter Schwarzenbacher, Bettina Strümpf
Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Dr. Alfred Fellinger-Fritz, Mag. Dr. Günther Fisslthaler, Dr. Andreas Heindl, MSc, Mag. Alexandra Peischer, Mag. (FH) Katrin Pollinger, Dr. Kornelia Rappe-Giesecke, Peter Schwarzenbacher, Mag. Bettina Strümpf, MSc, Barbara Tobler, Mag. Franz Xaver Wendler
Graphik: Claudia Fritzenwanker. **Druck:** Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 31.10.2010