# övs news

ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION

1/2011

fokussiert
informiert
aufgefallen

Themenschwerpunkt

## Organisations-beratung

ANSE News

Neue Vorstandsmitglieder

Datenverwendung in der ÖVS

# Editorial

Peter Schwarzenbacher
Geschäftsführer der ÖVS

Die ÖVS-news beschäftigen sich nicht zum ersten Mal mit dem Thema Organisationsberatung, sowohl im Heft 02/2006 und im Heft 03/2008 war bereits ausführlich darüber zu lesen. Aus gegebenem Anlass – auf der Generalversammlung wurde die Implementierung der Organisationsberatung in die Strukturen der ÖVS beschlossen und der Vorstand hat dazu eine Arbeitsgruppe eingerichtet – bildet Organisationsberatung das Schwerpunktthema dieser Ausgabe.

Andreas Heindl bietet in seinem Beitrag auf vielfältige und anschauliche Weise Abgrenzungsmöglichkeiten zwischen Organisationsberatung und den verwandten Beratungsformaten an. Der zweite Beitrag zum Schwerpunktthema stammt dankenswerter Weise von Gerhard Fatzer und bringt Organisationsentwicklung mit Supervision in Zusammenhang, in dem er der Frage nach guter Beratung nachgeht.

Neben der gewohnten Fülle an Informationen bilden Personalia einen weiteren Scherpunkt dieser Ausgabe: in der Reihe neue Vorstandsmitglieder stellen sich Barbara Tobler, Lucia Düchler, Roland Orbes und Siegfried Gettinger vor. Diese Reihe findet in der nächsten Ausgabe ihren Abschluss, in dem sich die beiden GremienvertreterInnen von BLK und KAT vorstellen werden sowie Bettina Strümpf als neue Delegierte der Europakommission.

Der Wechsel von Bettina Strümpf in die Europakommission hat auch dazu geführt, dass sie aus zeitlichen Gründen ihre Arbeit im news-Redaktionsteam schweren Herzens zurücklegen musste. Bettina Strümpf war seit 2008 Mitglied im Redaktionsteam und hat mit ihren Beiträgen meist die Verbindung zwischen theoretischen Grundlagen und supervisorischer Praxis zum jeweiligen Schwerpunktthema aufgezeigt. An dieser Stelle nochmals vielen Dank für das Engagement und die herzliche Zusammenarbeit!

Gleichzeitig ergeht an Interessierte der Aufruf zur Mitarbeit im news-Redaktionsteam, zu dem Katrin Pollinger auch einen eigenen Beitrag gestaltet hat.

Am Schluss leider eine traurige Nachricht: das frühere ÖVS-Vorstandsmitglied Alfred Lindmaier ist Ende Jänner verstorben. Sigi Tatschl hat einen berührenden Nachruf verfasst.

Dieser Ausgabe ist die neue ÖVS-Liste 2011/2012 beigelegt sowie wie jedes Jahr im März die Mitgliedsbeitragsvorschreibung für 2011.

Mit kollegialen Grüßen!

*Ihr*
*Peter Schwarzenbacher*

## Inhalt


3 **Organisationsberatung**
Andreas Heindl

6 **Organisationsentwicklung und Supervision: Gute Berater**
Gerhard Fatzer

10 **Neuer ÖVS-Vorstand**
Roland Orbes, Barbara Tobler, Siegfried Gettinger, Lucia Düchler

12 **Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch**
Peter Schwarzenbacher

13 **Finanz & Co**
Günther Fisslthaler

14 **ANSE News**
Wolfgang Knopf

16 **Datenverwendung in der ÖVS**
Brigitte Kuba

17 **Redaktionsmitglieder gesucht!**
Katrin Pollinger

18 **aufgeblättert**

20 **aufgefallen**

22 **Termine**

23 **Dr. Alfred Lindmaier – Ein Nachruf**
Siegfried Tatschl


COVERFOTO: DORIS WINKELBAUER. FOTOS: FRANZ PFLUEGL, DORIS WINKELBAUER

# Organisationsberatung

## Abgrenzungen und Unterscheidungen

SupervisorInnen arbeiten seit jeher in Organisationen, das Feld ist also nicht neu. Dennoch erfordert die Beratung von Organisationen einen anderen Focus und auch andere Zugänge. Die Beratungsszene differenziert sich zunehmend aus und es lohnt sich genauer hinzusehen, was es mit **Organisationsberatung** auf sich hat und zu klären, worin der Unterschied zu **Coaching** und zu **Supervision** und zu anderen arbeitsbezogenen Beratungsformen besteht.

Supervision, Coaching und Organisationsberatung sind auf das Arbeits- und Berufsleben zugeschnittene professionelle Beratungsformate. Während Supervision von seinem Ursprung her die Förderung und Entwicklung von so genannten „BeziehungsarbeiterInnen", also von Menschen, die zum Beispiel in den Berufsfeldern Sozialarbeit, Psychotherapie, Behindertenarbeit oder Pflege im Spannungsfeld von Profession und Organisation arbeiten (Rappe-Giesecke 1994, S. 7f. und Looss 1993), ist Coaching die Einzelberatung für die personenzentrierte Arbeit mit Führungskräften entlang der Frage, wie die Managerrolle von der Person bewältigt wird (Looss 1991, S. 15). Organisationsentwicklung konzentriert sich auf den sozialen Wandel in Organisationen also um die zielgerichtete Prozessbegleitung bei Veränderungen in Organisationen (Fatzer 1996, S. 9ff.). In der Praxis werden diese Begriffe nicht so klar unterschieden. Je nach Branche und Beratersozialisation wird alles unter einem Begriff subsumiert. Für die einen ist alles Supervision, was im Sozial- und Gesundheitsbereich geschieht, für die anderen alles Coaching, weil es sehr professionell wirkt und für die nächsten ist alles Organisationsberatung – nicht Organisationsentwicklung (Buchinger 2007, S. 27).

Der Begriff der Organisationsberatung erinnert dabei nicht zufällig an Unternehmensberatung, beschränkt sich aber vorwiegend auf Prozessberatung und die Beratung von Transformationen und Entwicklung.

Die Unternehmensberatung unterliegt in Österreich einer Gewerbeordnung. Das Berufsbild der Unternehmensberater ist sehr breit festgelegt:

- Die Priorität der Unternehmensberatung liegt in der Beachtung der Gesamtheit eines Unternehmens, Betriebes oder Organisation und orientiert sich an der Gegenwart und Zukunft, im Gegensatz zu anderen wirtschaftsberatenden Berufen, die schwerpunktmäßig gegenwarts- bis vergangenheitsorientiert sind.
- Die Leistungen der Unternehmensberatung sind auf Beratung und Assistenz (Hilfestellung) für Unternehmen/Organisationen zur Bewältigung der Anforderungen und Erfolgssicherung ausgerichtet.
- Die Leistung der Unternehmensberatung ist die Schaffung von Nutzen für Unternehmen, Betriebe und Organisationen; dies geschieht durch Beratung und Hilfestellung bei der Entwicklung des Unternehmens im wirtschaftlichen, kommunikativen, technischen, administrativen und sozialen Bereich. Ziele sind die Vermehrung und Wahrung von Chancen, die Aufarbeitung und Vermeidung von Risiken sowie die Hilfestellung bei der Umsetzung von Strategien und Maßnahmen.
- Die Unternehmensberaterinnen und -berater agieren als Externe weisungsungebunden, unabhängig und professionell. Dadurch erweitern sie betriebsinterne Betrachtungsweisen um externe Sichtweisen.
- Neben ihrer Fachkompetenz verfügen die Unternehmensberaterinnen und -berater über Methoden- und soziale Kompetenz. Dieses Zusammenspiel von Kompetenzen bildet die Basis eines erfolgreichen Beratungsprozesses zum Nutzen des Unternehmens.

(BERUFSBILD Unternehmensberatung Ausgabe 2009 http://wko.at/ubit/ub/berufsbild_ub_09.pdf)

*Supervision, Coaching und Organisationsberatung sind auf das Arbeits- und Berufsleben zugeschnittene professionelle Beratungsformate*

Im Berufsbild sind 10 Beratungsfelder beschrieben:

- Unternehmensführung/Managementberatung
- Personalwesen, Human Resources
- Marketing
- Organisation
- Technik/Technologie
- Logistik
- Finanz- und Rechnungswesen
- Umweltmanagement
- Beratungen in außenwirtschaftlichen Belangen
- Wirtschaftsmediation

Bei der Lektüre dieses Berufsbildes wird deutlich, dass es einige Überschneidungen mit Supervision, Coaching und Organisationsberatung gibt. Supervision und Coaching wird explizit unter dem Punkt „Unternehmensführung/Managementberatung“ und Organisationsentwicklung unter dem Punkt „Organisation“ aufgelistet.

Die Gewerbeordnung sieht vor, dass nur Personen mit entsprechender fachlicher Qualifikation und Erfahrung dieses Gewerbe ausüben dürfen (http://wko.at/ubit/ub/Zugangsvoraussetzungen.pdf). Allerdings besteht auch die Möglichkeit, eine auf einige Themen eingeschränkte Gewerbeberechtigung als Unternehmensberater zu erlangen. Details und weitere Informationen sind unter www.ubit.at → Unternehmensberater nachzulesen. Eine Gewerbeberechtigung für Coaching kann über die Fachgruppe Unternehmensberatung oder auch über die Fachgruppe „Lebens- und Sozialberatung“ (www.lebensberater.at/) der Wirtschaftkammer erlangt werden. Eine weitere Überschneidung besteht in der Wirtschaftsmediation. Zum einen ist es im Berufsbild der Unternehmensberater enthalten und zum anderen ist Mediation im Zivilrechts-Mediations-Gesetz geregelt (siehe www.mediatorenliste.justiz.gv.at/mediatoren/mediatorenliste.nsf/docs/home). Dennoch gehört die Begleitung und Unterstützung bei der Regelung von Konflikten zum selbstverständlichen Repertoire von Supervision, Coaching und Organisationsberatung.

Bei diesen vielen Beratungsformen verliert man leicht den Überblick. Bei Gesprächen mit Kollegen merkt man gelegentlich, dass es unterschiedliche Auffassungen gibt, was Supervision, Coaching oder Organisationsberatung eigentlich sei. Und auch dazu, wie man mit diesen unterschiedlichen Auffassungen umgehen soll, gibt es wieder unterschiedliche Zugänge. Während es für die einen wichtig ist, die Vielfalt zu benennen, sind für die anderen die Unterschiede nicht groß genug, um von verschiedenen Beratungsformen zu sprechen. Die Unterschiede lassen sich für sie als Fragen der Auftragsgestaltung behandeln, in der jede/jeder SupervisorIn über entsprechende klienten- und fallbezogene Flexibilität verfügen sollte (Buchinger/Klinkhammer 2007, S. 30).

Der Schweizer Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) beschreibt auf seiner Homepage (www.bso.ch/beratung/beratungsformate.html) die Unterschiede:

- Mit Supervision bezeichnen wir personenorientierte Beratungsansätze, die die Reflexion der Arbeit und die Entwicklung von fachlichen und psychosozialen Kompetenzen zum Ziel haben und sich grundsätzlich an alle Mitarbeitenden wenden.
- Mit Coaching bezeichnen wir Ansätze, die die Berufsrolle, die Funktion, Leistung und (Problem)-Lösung im System in den Vordergrund stellen und sich an exponierte Personen und Entscheidungsträger/innen wenden.
- Mit Organisationsberatung bezeichnen wir Ansätze, mit denen Veränderungs- und Entwicklungsprozesse in Organisationen initiiert und methodisch begleitet werden. Dabei werden die Fähigkeiten aller und der Organisation als Ganzes genutzt.

Der Schweizer Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) legt Wert auf die Feststellung, dass diese Unterscheidungen nicht als absolut und unveränderbar zu verstehen sind, sondern momentan als Orientierung im vielfältigen und sich dauernd weiter entwickelnden Beratungsmarkt dienen.

*Andreas Heindl*

FOTO: DORIS WINKELBAUER

# Überblick Beratungsformate

| | Focus | Herkunft und Einsatz |
|---|---|---|
| **Supervision**<br>www.oevs.or.at | Arbeit und die Entwicklung von fachlichen und psychosozialen Kompetenzen | **Supervision** entstand und entwickelte sich im Rahmen der Sozialarbeit mit dem Ziel, Arbeits- und Teamprozesse zu verbessern. |
| **Coaching**<br>www.coachingdachverband.at<br>www.oevs.or.at | die Einzelberatung für die personenzentrierte Arbeit mit Führungskräften entlang der Frage, wie die Managerrolle von der Person bewältigt wird | **Coaching** hat seine Wurzeln im Sport und zielt auf das Verhalten von Einzelpersonen ab. |
| **Organisationsberatung**<br>www.oevs.or.at | Lösungsorientierte systemische Beratung bei Veränderungen in Organisationen | **Organisationsberatung** entwickelte sich im Kontext verschiedener systemtheoretischer Ansätze mit dem Ziel, das Gesamtsystem Organisation zu beraten. Eine der historischen Wurzeln ist die Familientherapie und der Versuch, diese auf komplexere, größere, soziale Systeme zu übertragen. Gleichzeitig werden auch die Konzepte der Organisationsentwicklung integriert. |
| **Organisationsentwicklung** | zielgerichtete Prozessbegleitung bei Veränderungen in Organisationen | **Organisationsentwicklung** entstand kurz nach dem Zweiten Weltkrieg in den USA aus dem Organisationslaboratorium (Arbeit mit unstrukturierten Klein- und Großgruppen) und den Survey-Feedback (Einbezug der Betroffenen in die Auswertung von Umfragen) im Umfeld des MIT mit Kurt Lewin, als die Forscher begannen, die Ergebnisse aus der Gruppendynamik auf Unternehmen und größere Organisationen anzuwenden. |
| **Unternehmensberatung**<br>www.ubit.at/<br>unternehmensberater | Beratung und Hilfestellung bei der Entwicklung des Unternehmens im wirtschaftlichen, kommunikativen, technischen, administrativen und sozialen Bereich | **Unternehmensberatung** ist zuerst in den USA im Zusammenhang mit der Etablierung von Management als Gegenstand akademischer Studien entstanden. Die erste Beratungsfirma, Arthur D. Little, wurde 1886 vom gleichnamigen MIT-Professor gegründet. Obwohl Arthur D. Little später eine allgemeine Beratungsfirma wurde, war sie zunächst auf Beratung in technologischer Forschung spezialisiert. |
| **Lebens- und Sozialberatung**<br>www.lebensberater.at | professionelle Beratung und Betreuung von Menschen in Problem- und Entscheidungssituationen um belastende oder schwer zu bewältigende Situationen zu erleichtern, zu verändern und einer Lösung zuzuführen | **Lebens- und Sozialberatung** ist seit 1989 ein „reglementiertes“ Gewerbe. |
| **Wirtschaftsmediation**<br>www.oebm.at/cms/index.php<br>www.wirtschaftsmediation.cc | Ziel ist es, eine Lösung herbeizuführen, die für alle am Konflikt Beteiligten tragfähig ist und auf einem Konsens beruht | **Mediation** ist ein mehrstufiges, streng strukturiertes Konfliktregelungsverfahren, das in den 1960er und 1970er Jahren in den USA entwickelt wurde und mittlerweile weltweit erfolgreich praktiziert wird. |
| **Karriereberatung**<br>Rund um Rappe-Giesecke hat sich ein Netzwerk von Karriereberatern gebildet:<br>www.rappe-giesecke.de/triadische_karriereberatung/netzwerk.php | Karriere erscheint in der dynamischen Dimension als das emergente Produkt von Lebensgeschichte (also persönliche Biographie), Laufbahn in der Organisation und Werdegang in der Profession | Aufbauend auf die Karriereanker von Ed Schein aus den 1990er Jahren hat Kornelia Rappe-Giesecke ihr Modell der Triadischen Karriereberatung entwickelt. Sie versteht **Karriereberatung** neben Supervision und Coaching als eigenständige Beratungsform. |

# Organisationsentwicklung und Supervision: Gute Berater

**Ein Gastartikel von Gerhard Fatzer**

**Prof. Dr. Gerhard Fatzer**
studierte in Zürich Pädagogik, Sozialpsychologie und Philosophie. Seit 1983 berät er Unternehmen und widmet sich der Ausbildung von Beratern bzw. Coachs und ist Gastprofessor an mehreren Universitäten.

Wir möchten in diesem Artikel die Grundzüge von Organisationsentwicklung darstellen und der Frage nachgehen, was ein guter OrganisationsberaterIn ausmacht. In Gegenüberstellung listen wir die Eigenschaften guter SupervisorInnen auf. Es zeigt sich so auch, dass OE ein anderes Verständnis von Beratung als Supervision hat. Zu den detaillierten Gegenüberstellungen verweisen wir auf unsere Ausführungen andernorts (Fatzer, Gute Beratung, 2005). Sie können hier aus Platzgründen nicht einfließen.

**Wurzeln und Grundlagen von Organisationsentwicklung (OE)**

Organisationsentwicklung ist eine Wissenschaft, eine Technologie und eine Philosophie. Dies ist eine der Kernaussagen von Ed Schein, einem der Mitbegründer des Feldes (Schein 1990, in: Fatzer 1990).

Der erste Teil umschreibt die wissenschaftlichen Grundlagen von Organisationsentwicklung, nämlich Aktionsforschung, Feldforschung und Ethnomethodologie. Kurt Lewin als der Begründer des Feldes beschrieb in seinen berühmten Aktionsforschungsexperimenten die Grundprinzipien von Gruppen oder Organisationen, die sich selbst erforschen. Diese Grundlagen bildeten das Fundament für die ganze Erfindung der gruppendynamischen Laboratorien, die ursprünglich die Organisationsentwicklung ausmachten und die Basis der 1947 gegründeten National Training Labs bildeten (NTL Konferenz, Massarik 1997). Dieser Aktionsforschungsteil von OE machte auch die ursprüngliche Praxis aus, da die ersten OE-Experimente in Form von Aktionsforschungsprojekten durch externe Forscher durchgeführt wurden und zwar zuerst in den Hawthorne Experimenten in den Fabriken des Lewin-Biographen Alfred A. Marrow.

Die Gruppe um Douglas Mc Gregor am M.I.T., welche Lewin den Aufbau seines gruppendynamischen Forschungslaboratoriums ermöglichte, führte diese Arbeit weiter: Richard Beckhard, Edgar Schein, Warren Bennis. Gleichzeitig entstand in Bethel (Maine) an einem möglichst abgelegenen Ort die Summer School der National Training Labs, die Leland Bradford leitete. Dort betrieb man Aktionsforschung als angewandte Gruppendynamik (Bradford et al. 1965), und dort entstand auch der zweite Teil von Organisationsentwicklung, nämlich OE als Technologie, als Sammlung von angewandten Methoden der Sozialtechnologie. Diese werden heute zum Teil völlig isoliert dargestellt, so auch in dem Bestseller von Antons „Angewandte Gruppendynamik". Zusammen mit Bradford arbeiteten am NTL, neben Benne und Chin, auch Ronald und Gordon Lippitt (1980), die die ganzen Großgruppenmethoden wie Zukunftskonferenz (Weisbord), Open Space (Owen) oder RTSC (Real Time Strategic Change) (Dannemiller) entwickelten.

Die gesamten historischen Grundlagen von OE können hier aus Platzgründen nicht dargestellt werden. Dies haben wir andernorts ausführlich getan.

Der dritte Teil von Scheins Begriffsbestimmung von OE beschreibt sie als Philosophie, nämlich die humanistische Grundhaltung in der Prozessberatung (Schein 1987); hier schimmert auch die nicht-direktive Haltung von Rogers durch. Zudem ist hier auch die Position des OE-Beraters als Ethnologe oder Aktionsforscher gemeint. Dies hat Schein in seinem letzten Buch (2011) in der Kernkompetenz des Helfens beschrieben. Nevis hat hier die zwei prototypischen Organisationsdetektive Sherlock Holmes und Colombo für die Aktionsforschung oder Organisationsdiagnose in die OE-Diskussion eingeführt (1988). Diese beiden Forscherhaltungen kann man im Rahmen jeder Diagnose kennenlernen und üben. Wir führen dies jeweils als ethnographische Organisationserkundung durch.

Eine andere Definition, die alle Aspekte des Feldes umfasst, lautet folgendermaßen: „Organisationsentwicklung ist eine systemumfassende Anwendung von Wissen und Konzepten aus den angewandten Sozialwissenschaften auf das Gebiet der geplanten Entwicklung und Veränderung von Organisations-Strategien, -strukturen und -prozessen zur Verbesserung der Organisations-Wirksamkeit oder -effizienz" (Cummings 1993, S. 2).

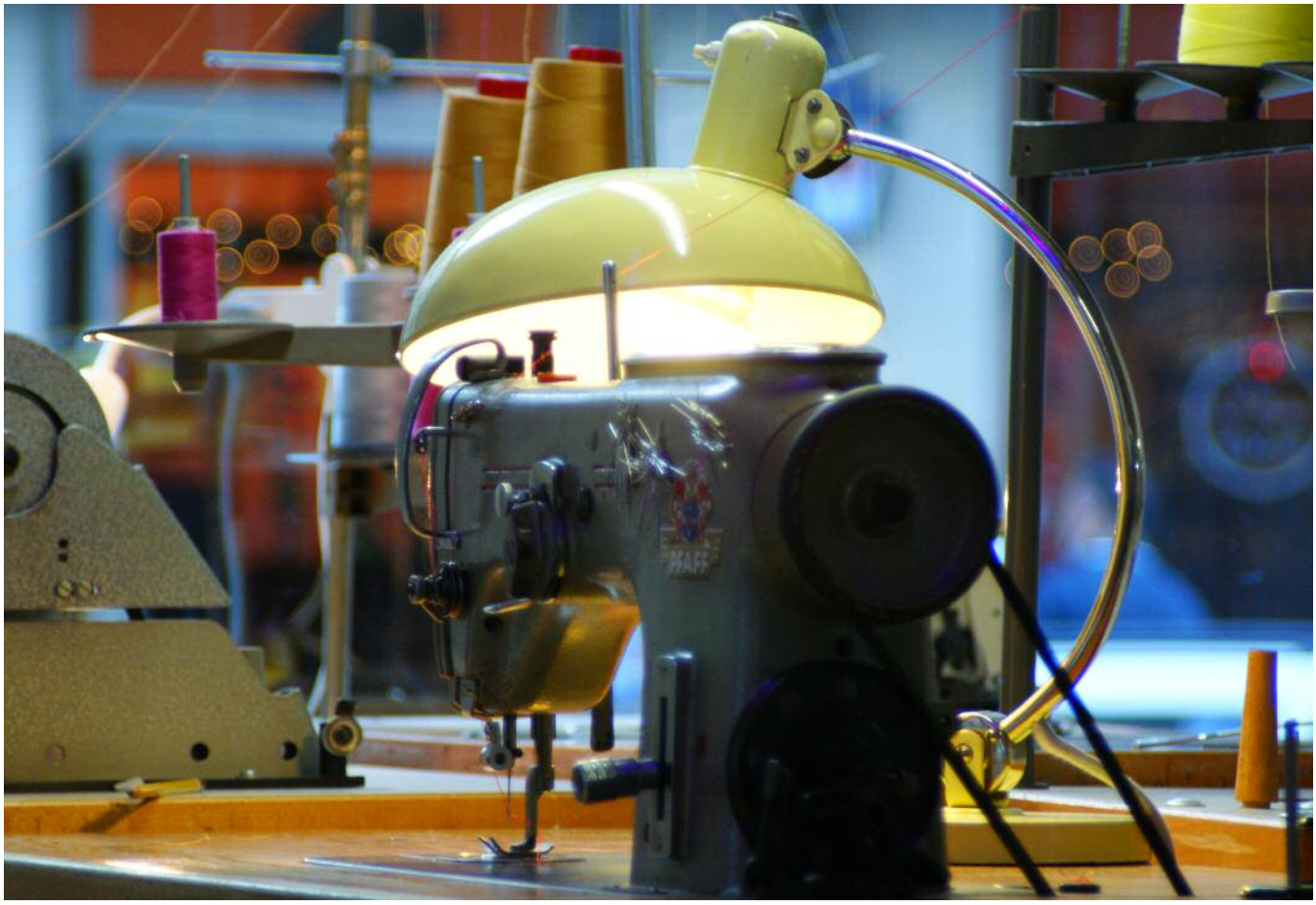

FOTO: DORIS WINKELBAUER

**Merkmale und Qualitätskriterien von guten Organisationsberatern**

Qualitätsentscheidungen über „gute“ oder „schlechte“ Organisationsberater enthalten neben Beschreibungen von Kompetenzen und Fähigkeiten auch eine politische und kulturelle Dimension, nämlich die Frage: Passt dieser Berater zu unserer Organisation, was erwarten wir von Beratung? Welche Rolle sollte ein Berater spielen, welche Prozesse in Gang setzen? Wir haben verschiedentlich betont, dass Organisationsentwicklung genauso wie Coaching und Supervision eine sehr personenbezogene Dienstleistung ist.

Aus diesem Grunde stellen wir zuerst eine Liste von Eigenschaften von guten Beratern vor, die als idealtypische Beschreibung aus dem Gestaltansatz (Nevis 1988) stammen und Grundlage für unsere Weiterbildungen in Supervision, Coaching und OE bilden.

**Beraterkenntnisse und -fähigkeiten**

Ausgangspunkt ist ein systemumfassendes und ganzheitliches Verständnis von Organisationsentwicklung. Breites Wissen, vielfältige Fähigkeiten und interdisziplinäre sowie mehrdimensionale Orientierung sind deshalb notwendig.

**Kenntnisse**

1. Gründliche Kenntnisse der Verhaltenswissenschaften, bezogen auf Personen, Gruppen und Organisationen aus den Sozialwissenschaften, der Psychologie, der Betriebswirtschaft, der Politologie usw. (Kommunikation, Konflikte, Interaktionen, Rollen, Kooperation, Hierarchie und Macht).
2. Gründliche Kenntnisse von Ansätzen und Theorien der Führung und Leitung von Organisationen; Theorien, Methoden und Praktiken organisatorischer Systeme: Methoden der komplexen Planung, der Steuerung und Planung von Projekten, der Analyse von Problemen, der Entscheidungsfindungsanalyse, der Kreativitätstechniken, der Prioritätensetzung, der Organisationsanalyse.
3. Gründliche Kenntnisse von Lern- und Trainingsmethoden für Einzelne, Gruppen und Organisationen: Motivation, Aktivierung, Person – Thema – Gruppe, Gesprächsführung und Moderation, Steuerung von Lerngruppen, Vermittlung und Transfer.
4. Verständnis der Entwicklungsphasen von Individuen, Gruppen, Organisationen, Gemeinschaften und das Funktionieren sozialer Systeme in verschiedenen Stadien.

5. Das Wissen um Planung und Förderung von Lern- bzw. Veränderungsprozessen: Kontakt bzw. Kontrakt, Diagnose, Planung, Aktion/ Intervention, Abschluss und Auswertung.
6. Kenntnis und Verständnis des menschlichen Wesens, seiner Einstellungen, Entwicklungen und Veränderungen (z.B. Systemtheorie, Psychoanalyse, Gestalt, Psychodrama, Körpertherapien, Transaktionsanalyse, TZI…).
7. Selbsterkenntnis hinsichtlich der eigenen Motivation, Stärken, Schwächen, Neigungen, und „blinden Flecken", der missionarischen Seite, der Wertewelt, der heimlichen und offenen Lehr- und Lerngebäude und deren Auswirkungen auf die Zwischenmenschlichkeit und Beziehungsgestaltung.

Selbstkenntnis hinsichtlich der sozialen, methodischen und fachlichen Kompetenz.

**Fähigkeiten**

1. Kommunikationsfähigkeiten: Zuhören, Beobachten, Identifizieren und Berichten.
2. Lehr- und Überzeugungsfähigkeiten: Neue Gedanken und Einsichten effektiv zu vermitteln und Lernerfahrungen zu planen, die zur Entwicklung und Veränderung beitragen.
3. Beraterische Fähigkeiten: Den Beteiligten zu helfen, sich selbst zu aktivieren, aus eigener Kraft Problemlösungen und Konfliktregelungen zu lernen und als Bestandteil von Organisationen zu erfahren.
4. Fähigkeit, auf Vertrauen basierende Beziehungen herzustellen und mit einer Vielzahl von Personen unterschiedlicher Herkunft und Persönlichkeit zusammenzuarbeiten. Sensibilität gegenüber Gefühlen anderer.
5. Fähigkeit, bei der Planung und Durchführung von Veränderungen in Gruppen und Teams zu arbeiten und gruppendynamische sowie gruppenpädagogische Techniken und Labortrainingsmethoden anzuwenden.
6. Fähigkeit, sich vielfältiger Interventionsmethoden hinsichtlich der Analyse, Diagnose, Konzeption, Durchführung und Kontrolle zu bedienen, sich zu entscheiden, welche Intervention zu einem bestimmten Zeitpunkt am geeignetesten ist, die passenden Interventionsmethoden hinsichtlich Einzelnen, Gruppen und Organisationen auszuwählen und anzuwenden.
7. Fähigkeit, statistische Erhebungen, Interviews und andere Datensammlungsmethoden zu entwerfen.
8. Fähigkeit, bei einem Klienten (Einzelperson, Team, Projekt, Organisation…) Probleme zu diagnostizieren, Hilfs-, Energie- und Einflussquellen zu diagnostizieren, Werte, Kultur zu verstehen und über die Bereitschaft zum Wandel zu entscheiden.
9. Fähigkeit, bei der Auseinandersetzung mit allen Arten von Situationen flexibel zu sein.
10. Fähigkeit, Probleme zu erkennen, Problemlösungskenntnisse zu initiieren, zu begleiten und zu steuern.

**Einstellungen**

1. Kompetenz, Integrität, Verantwortungsbewusstsein und Verantwortungsgefühl dafür, dass Klienten mit ihren Problemen fertig werden.
2. Reife; Selbstvertrauen; Mut, zur eigenen Meinung zu stehen; Bereitschaft, die nötigen Risiken einzugehen; die Fähigkeit, mit Ablehnung, Feindseligkeit und Misstrauen fertig zu werden.
3. Aufgeschlossenheit, Ehrlichkeit, Intelligenz.
4. Besitz eines humanistischen Wertesystems: Glaube an die Bedeutung des Individuums (Mensch als Mittelpunkt, nicht: Mensch als Mittel), Glaube an Technologie und Effizienz als Mittel und nicht als Ziel; Vertrauen in Menschen und in den demokratischen Prozess wirtschaftlicher Aktivitäten.

Wenn Sie als Berater oder Auftraggeber diese Liste betrachten und sie durch die entsprechenden Qualitätsbeschreibungen zum Supervisor (s. K. Rappe-Giesecke 1999) und Coach (s. W. Looss 1999) ergänzen, stellen Sie sich vielleicht die Frage, ob überhaupt jemand dies alles erfüllen kann. Weiter oben haben wir festgestellt, dass dies die eine Seite des Aushandelns darstellt, nämlich die Seite der „Professionellen Gemeinschaft" (professional community) der Organisationsentwicklung. Die andere Seite sind die Vorstellungen der Auftraggeber oder Kunden.

Wir ergänzen hier, als Gegenüberstellung, die Eigenschaften eines guten Supervisors (nach Rappe Giesecke 1999, S. 87, 88).

**Wissen und Kompetenzen von guten SupervisorInnen**

Die folgenden Ausführungen könnte man auch unter das Oberthema Strukturqualität in die Kategorie *Die Ressource SupervisorIn* einordnen.

Was kann man von guten Supervisorinnen und Supervisoren erwarten? In erster Linie natürlich, dass sie ihr Handwerkszeug beherrschen. Dazu gehört das Fachwissen, bestimmte Fertigkeiten und Fähigkeiten. SupervisorInnen müssen heute aufgrund der Mehrdimensionalität von Supervisionssystemen Wissen haben über:

- Theorien des Individuums, seiner intrapsychischen Strukturen und Prozesse
- Theorien der Gruppe: Phasen der Gruppenentwicklung und der psychischen Arbeitsteilung in der Gruppe
- Theorien der Organisation wie z.B. die vier Dimensionen Differenzierung, Komplexität, die selbstreferentielle und die dynamische Dimension, der Typen und der historischen Entwicklung
- Phasen des Beratungsprozesses
- Aktionsforschung
- Wissen über die Dynamik von Veränderungsprozessen
- Wissen über ideale Abläufe von Entscheidungs-, Problemlösungs- und Informationsprozessen

Zu den methodischen Kompetenzen gehört

- die Fähigkeit zur Gesprächsführung,
- die Fähigkeit zur Arbeit mit Gruppen,
- die Fähigkeit zur Arbeit mit Subsystemen von Organisationen, insbesondere an ihrer Identität,
- die Fähigkeit, den Rahmen für Lernprozesse von Einzelnen oder Gruppen gestalten zu können,
- die Fähigkeit, Präsentationstechniken und Moderationstechniken gezielt einsetzen zu können,
- die Fähigkeit, Konflikte in selbstreferentieller Weise zur Lösung von Problemen nutzen zu können,
- die Fähigkeit, Wissen über Individuen, Organisationen oder Gruppen gezielt in der Supervision einsetzen zu können,
- die Fähigkeit, wertbezogene Selbstreflexionsprozesse in Gang setzen und begleiten zu können,
- die Fähigkeit, sich selbst – als Person und Rolle – und das Beratungssystem zum Medium des Lernens machen zu können.

**Welche Erwartungen kann man weiterhin an einen Supervisor oder an eine Supervisorin haben?**

Man kann erwarten, dass sie ihre *Fähigkeiten und Grenzen* kennen. Sie sollten im Einzelfall einschätzen können, ob sie über genügend Feldkompetenz, d.h. Wissen über die betreffende Organisation oder Profession verfügen, um qualifiziert beraten zu können. Sie sollten wissen, ob sie die Methoden beherrschen, die für das Erreichen des gesetzten Supervisionsziels optimal sind. Ratsuchende können auch von ihnen erwarten, dass sie einschätzen können, ob sie in der Lage sein werden, eine tragfähige Arbeitsbeziehung zu den SupervisandInnen herzustellen, was einen guten emotionalen Kontakt einschließt. Meine Erfahrung ist, dass man dann Leute am besten beraten kann, wenn man sie mag und sie so akzeptieren kann, wie sie sind. Jede Supervisorin bzw. jeder Supervisor hat besondere Fähigkeiten, um bestimmte Typen von Menschen und Organisationen, bestimmte Professionen oder bestimmte Felder zu beraten. Gute SupervisorInnen wissen das. Vorsicht ist bei solchen SupervisorInnen angesagt, die alles können.

Aus meiner langjährigen Erfahrung in der Ausbildung von Coaches, Supervisoren und OE-BeraterInnen möchte ich hervorheben, dass die Professionskultur von OE eine grundsätzlich andere ist als die von Supervision. Ich selbst habe in Reinkultur bei verschiedenen Begründern der OE wie Ed Schein, Ed Nevis, Chris Argyris, Warren Bennis, Fred Massarik, Bob Tannenbaum uvm. das Handwerk der OE von Grund auf lernen können. Es macht von daher Sinn, dieses noch zusätzlich zu Supervision zu lernen, da es andere Grundhaltungen und Zugehensweisen auf Systeme darstellt. In diesem Sinne begrüßen wir auch die Initiative der ÖVS, das Professionsfeld in diese Richtung zu erweitern. Ich denke, dass so Zugang geschaffen wird zu ganz neuen Kundenfeldern und Organisationen. Wichtig scheint mir aufgrund unserer neusten Erfahrungen mit Kundensystemen und dem Professionsfeld die wichtige Rolle der Führungskräfte zu betonen (Schein 2009, 2010, Fatzer 2011). Es hat sich in unseren Trias Kongressen unter den Stichworten der „Transformation" „der Führung" und „der Inspiration" thematisiert und praktisch gezeigt. Ebenso in der gemeinsamen Publikation „Führung und Veränderung" (Schein 2009) und „Inspiration und Organisation" (Fatzer 2011) und „Radikale Transformation". Ebenso hat sich gezeigt, dass diese Sichtweisen auch gut auf den Bereich „Schulentwicklung" angewendet werden können („Ganzheitliches Lernen", 2011).

*Gerhard Fatzer, Grüningen und Zürich*

**Literatur**


Cummings Th., Organizational Development and Change. San Franzisco 1993

Fatzer G./Hg., Supervision und Beratung. EHP 1990

Fatzer G., Looss W., Rappe Giesecke K., Qualität und Leistung von Beratung. EHP 1999

Fatzer G., Gute Beratung von Organisationen. EHP 2005

Fatzer G., Nachhaltige Transformationsprozesse in Organisationen. EHP 2005

Fatzer G., Inspiration und Organisation. Mit Schoenenberger Britta und Schoefer Sabina. EHP 2011, im Druck

Fatzer G., Ganzheitliches Lernen. EHP 2011, Junfermann 1987

Fatzer G., Radikale Transformation. EHP 2011, im Druck

Lippitt G. und L., Beratung als Prozess. Goch 1980

Looss W., Coaching. In: Fatzer 1999

Massarik Fred, NTL Conference. NTL 1997

Nevis Ed, Organisationsberatung. EHP 1988, 1993

Rappe Giesecke K., Supervision. In: Fatzer 1999

Schein Edgar, Process Consultation. Add. Wesley 1987

Schein Edgar, Organisationsentwicklung. In: Fatzer 1990

Schein Edgar H., Führung und Veränderung. Mit G. Fatzer. EHP 2009

Schein Edgar H., Prozess und Philosophie des Helfens. EHP 2010

# Neuer ÖVS-Vorstand

**weitere Mitglieder**

*Nach der Vorsitzenden, Esther Gruber-Seidl, und dem stellvertretenden Vorsitzenden, Gerhard Liska, die wir in der letzten News vorgestellt haben, möchten wir Ihnen in dieser Ausgabe die weiteren gewählten Vorstandsmitglieder näher bringen:*

Orbes Roland, Schriftführer

Barbara Tobler, Stv. Schriftführerin

## Roland Orbes

(45 Jahre, verheiratet, 2 Kinder), Schriftführer, ist vom Grundberuf Techniker und wechselte Anfang der neunziger Jahre in den Bereich der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen.

Nach einigen Jahren im Bereich der Jugendwohlfahrt (Intensivbetreuung und Arbeitstraining) suchte er sich eine neue Herausforderung in der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. Anstellungen bei der Volkshilfe Oberösterreich, beim Verein STI und beim Verein SAUM waren dabei wichtige Stationen seiner beruflichen Entwicklung.

Orbes ist sehr mit seiner Heimatstadt Steyr verbunden und betreibt auch dort seine Supervisorische Praxis mit den Schwerpunkten Team- und Einzelsupervision sowie Ausbildungs-Gruppensupervision.

Neben der Arbeit als Supervisor ist ihm die Weitergabe seiner beruflichen Erfahrung in der Lehre an verschiedenen Weiterbildungsinstituten und an der FH für Soziales in Linz von großer Wichtigkeit.

Für seine Arbeit im Vorstand ist ihm die qualifizierte Öffentlichkeitsarbeit wichtig, um die Idee der Supervision weiter zu verbreiten, aber auch ihre laufende Weiterentwicklung zu fördern. Als weiteres Anliegen definiert er die Arbeit an Qualitätsstandards sowohl für die laufende Praxis als auch für die Ausbildung.

## Barbara Tobler

stellvertretende Schriftführerin, ist gebürtige Wienerin und lebt als selbständige Supervisorin, Coach und Moderatorin im Burgenland. Aus dem Studium der Volkskunde und den Berufsjahren im Kulturbereich (Ethnographisches Museum Kittsee, Literaturhaus Mattersburg) gewann sie Erfahrungen in den Bereichen Kultur, Interkulturalität und Sprache, die sie mittlerweile als Supervisorin in den Arbeitsfeldern Kultur, Schule und Bildung, Soziales, Kirche und Wirtschaft umsetzt.

Nach der Supervisionsausbildung von 2003-2006 am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Strobl/St.Wolfgang ist Barbara Tobler seit 2008 Bundeslandsprecherin der ÖVS im Burgenland. In dieser Funktion ist es ihr Anliegen, gemeinsam mit den Bundeslandteam-Kolleginnen die Vernetzung und Professionalisierung unter den ÖVS-SupervisorInnen des Bundeslandes zu unterstützen und zwischen Basis und Geschäftsstelle bzw. Vorstand zu vermitteln.

Diese Erfahrungen sowie die Anliegen der Mitglieder in den Vorstand einzubringen und damit die Weiterentwicklung der ÖVS mitzugestalten, ist für sie die neue Herausforderung als Vorstandsmitglied. Ressource und Motivation für die ehrenamtliche Tätigkeit ergeben sich für Barbara Tobler aus der hohen Identifikation mit den Aufgaben und Zielen der ÖVS und der Freude an ihrer beruflichen Tätigkeit.

FOTOS: FRANZ PFLUEGL

Siegfried Gettinger, Kassier

Lucia Düchler, Stv. Kassier

## Siegfried Gettinger

Kassier, lebt und arbeitet in Wien. Er ist von seinen Grundberufen Diplompädagoge und Industriekaufmann. Gettinger verfügt über langjährige Berufserfahrung im Rechnungswesen, Einkauf sowie der Administration in unterschiedlichen Feldern der Privatwirtschaft (Nahrungsmittelkonzern, Bank, PR-Agentur u.a.).

Die Ausbildung zum Supervisor hat er am Universitätslehrgang für Supervision und Coaching (SUCO) der Universität Wien absolviert und mit dem Master of Science abgeschlossen. Als Supervisor und Coach ist er vorrangig in NPO's, EPU's, Kirche, Jugendarbeit, und KMU's tätig. Die Schwerpunkte seiner Arbeit als Supervisor und Coach liegen in der Teamentwicklung, Interkulturalität, Diversity, Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung. In der Funktion als Kassier ist es ihm wichtig, weiter auf eine gesunde Basis der ÖVS Finanzen zu achten und gemeinsam im Vorstandsteam eine Budgetpolitik zu entwickeln, die diese finanzielle Basis auch vorausschauend absichert.

## Lucia Düchler

ist eine gebürtige NÖerin, lebt auch dort und arbeitet in Wien. Ihr Grundberuf ist Dipl.-Sozialarbeiterin, in den letzten 15 Jahren war sie hauptsächlich im gerontologischen Bereich (Ausbildung zur akad. Gerontologin an Uni Graz) tätig. Sie hat Berufserfahrung im Familienberatungsbereich und als Betriebssozialarbeiterin und in der Begleitung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen.

Derzeit ist sie als DSA in einem Pflegekrankenhaus beschäftigt. Ihre Supervisions- und Coachingausbildung (Masterlehrgang) absolvierte sie an der Uni Salzburg, Abschluss 2009. Als Supervisorin ist sie hauptsächlich im Non-Profit-Bereich tätig. An der Vorstandstätigkeit reizt sie die Möglichkeit des Mitgestaltens als relativ Neue. Das Thema Generationenwechsel ist für sie besonders spannend, als Supervisorin möchte sie neue Felder erschließen und sich am Abbau von Berührungsängsten – die durch Unwissenheit entstehen können – beteiligen. Ihr Interesse gilt auch den Anforderungen und Bereicherungen durch Interkulturalität und Diversity Management sowie den heutigen Anforderungen für eine jeweils individuelle Work-Life-Balance. Sie sieht die Arbeit im Vorstand als Ausgleich zum Einzelunternehmerinnentum. Die Kassiersstellvertreterfunktion ist für sie neu und als solche eine spannende Herausforderung.

**In der nächsten Ausgabe stellen wir die Delegierte der KAT in den Vorstand, Ingeborg Melter, sowie die Delegierte der EK, Bettina Strümpf, vor.**

# Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch

**Zwischenbericht zum QEG-Pilot**

Mit Jänner 2011 startete der Pilot zum Qualitätssicherungs- und entwicklungsverfahren auf ÖVS-Mitgliederebene. Alle Mitglieder haben in einem Email bzw. Schreiben kurz vor Weihnachten Informationen über Ziele und Absichten des QEG und die Unterlagen zum Pilotversuch erhalten. Diese sind aber auch auf unserer Homepage unter „Service für Mitglieder/QEG/“ jederzeit verfügbar.

Das Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch verfolgt zwei Ziele: nach innen, auf der Ebene der Mitglieder, einen kollegialen Austausch über die vier Bereiche des Portfolios. Bestätigt werden soll die Durchführung bzw. die Teilnahme an diesem Gespräch (es muss nicht bewertet werden, was man davon hält!). Nach außen ist das QEG ein wichtiges Signal, dass sich ÖVS-SupervisorInnen regelmäßig an einem standardisierten Verfahren zur Sicherung und Entwicklung ihrer supervisorischen Arbeit beteiligen.

In der Zwischenzeit haben in den meisten Bundeslandgruppen dazu auch Informations- und Diskussionsveranstaltungen stattgefunden, an denen jeweils auch ein/e VertreterIn des Vorstandes bzw. der Geschäftsführer teilnahmen.

Das Interesse am Thema Qualität wurde auf vielfältige Weise sichtbar, auch das Bewusstsein über die Notwendigkeit einer Qualitätssicherung als zeitgemäßes Kriterium für eine Profession. Es wurden aber auch deutliche Vorbehalte gegenüber Qualitäts management-Systemen und den damit verbunden Konsequenzen für die Menschen in der Arbeitswelt spürbar.

Am deutlichsten kamen bisher Unterschiede in Bezug auf das Setting zum Vorschein: vielen Mitgliedern kommt die Form des Entwicklungsgespräches im kollegialen Austausch sehr entgegen, für einige ist die Verortung der Qualitätssicherung auf kolle-

Diese unterstützenden Formulare finden Sie unter www.oevs.or.at/ Service für Mitglieder/QEG

gialer Ebene nicht angemessen und würden diese deutlich zentral-institutionell sehen.

Weiters konnten viele Detailfragen erörtert und meist auch beantwortet werden, die Liste der FAQs auf der Homepage wird somit laufend aktualisiert. In einzelnen Fällen konnten Verbesserungsvorschläge aus den Diskussionsveranstaltungen bereits umgesetzt werden, so beispielsweise in Bezug auf die Gestaltung der Formblätter „Nachweis“ und „Mitschrift“. Der Großteil der Erkenntnisse aus diesen Veranstaltungen wird in die Auswertung und Interpretation der Rückmeldungen im Sommer 2011 einfließen.

## Aufruf zur Beteiligung an der Rückmeldung

Durch Ihre Teilnahme am Pilot und Ihren Anmerkungen im Rückmeldebogen ermöglichen Sie ein Erfassen der kritischen Bereiche, Schwächen und Stärken der vorgestellten Vorgangsweise. Sie liefern der Projektgruppe wertvolle Hinweise und tragen so zur Diskussion und Meinungsbildung bei. ***Bitte investieren Sie nach Durchführung des QEGs ein paar Minuten in diese Art der Vereinsentwicklung.***

Es erwarten Sie 17 Fragen, deren Beantwortung in der Regel nicht mehr als zehn Minuten dauern wird. Wenn Sie uns am Ende des Rückmeldebogens Ihren Namen hinterlassen, nehmen Sie an der Verlosung von dreimal € 500,– Bildungsgutscheinen teil. Berücksichtigt werden Rückmeldungen zwischen 1. Jänner und 30. Juni 2011. Selbstverständlich erfolgt die Auswertung des Rückmeldebogens anonymisiert.

**Die Präsentation der Ergebnisse der Auswertung und eine allfällige Beschlussfassung finden im Rahmen der ÖVS-Generalversammlung am 15. Oktober 2011 in Linz statt.**

*Peter Schwarzenbacher*

## 17. ordentliche General-versammlung der ÖVS

**Wann:** 15. Oktober 2011,
10.00 bis 16.00 Uhr
**Wo:** Hotel Kolping,
Gesellenhausstraße 5, 4020 Linz

**Bitte merken Sie sich diesen Termin vor!**

# Finanz & Co

**Dr. Günther Fisslthaler – Tipps für haupt- oder nebenberufliche SupervisorInnen:**

**Supervision und Umsatzsteuerpflicht**
Supervision ist als „sonstige Leistung“ im Sinne des Umsatzsteuergesetzes mit 20 % Umsatzsteuer steuerpflichtig. Keine Besteuerung erfolgt, wenn der/die SupervisorIn KleinunternehmerIn ist und die jährliche Umsatzgrenze von € 30.000,– nicht überschritten wird. Hinweis für PsychologInnen und PsychotherapeutInnen: Supervisorische Umsätze im Zusammenhang mit der Ausbildung zur klinischen PsychologIn oder zur PsychotherapeutIn sind ebenfalls „unecht steuerfrei“.
Achtung: Alle Umsätze aus selbständiger Tätigkeit sind bei der jährlichen Umsatzgrenze zu berücksichtigen.

Auf der Honorarnote ist als Rechungsmerkmal der Hinweis auf die Kleinunternehmerregelung anzuführen (z.B.: Umsatzsteuerbefreiung gem. § 6 Abs 1 Z 27 UStG.). Als KleinunternehmerIn besteht jedoch die Möglichkeit, zur Umsatzsteuerpflicht zu optieren. An diese Option ist man 5 Jahre gebunden.

Eine Option kann aus folgenden Gründen von Interesse sein:
- Es werden Anschaffungen in höherem Ausmaß getätigt.
- Ihre KundInnen sind ebenfalls umsatzsteuerpflichtig.

**Neu ab 1.1. 2010: Grenzüberschreitende sonstige Leistungen (= Supervision)**
Eine Besonderheit ergibt sich, wenn SupervisorInnen, die KleinunternehmerInnen sind, grenzüberschreitend sonstige Leistungen (Supervision) durchführen und die KundInnen sind ebenfalls KleinunternehmerInnen.

Beispiel: Eine Salzburger Supervisorin, Kleinunternehmerin, supervidiert in Freilassing (Deutschland) eine Kleinunternehmerin.

**Achtung**
Obwohl beide Unternehmerinnen Kleinunternehmerinnen sind und von der Umsatzsteuer unecht befreit sind, hat die deutsche Supervisandin als Leistungsempfängerin die sonstige Leistung mit dem deutschen Umsatzsteuersatz zu versteuern.
Die Umsatzsteuerschuld geht auf die Leistungsempfängerin über. (Rechnungsmerkmal auf der Honorarnote: RCS – Übergang der Steuerschuld gem. § 19 Abs. 1 UStG).
Die Österreichische Supervisorin hat eine Zusammenfassende Meldung (ZM) über den in Deutschland geleistet Umsatz ihrem Finanzamt mit dem Formular U 13 zu übermitteln. Meldefrist: Ende des nächstfolgenden Monats, in dem die Supervision durchgeführt wurde.

Dieser Regelung gilt auch vice versa.
Siehe auch: www.bmf.gv.at unter Zusammenfassende Meldung

***Das nächste Mal:***
***Freier Dienstvertrag oder Werkvertrag – 1. Teil***

# ANSE News

**ANSE im Kooperation mit EUROCADRES**

Ende November 2010 fand die Abschlusskonferenz für das gemeinsam mit EUROCADRES durchgeführte Projekt **„Professional and Managerial Staff taking the responsibility to develop competences and attitudes for innovation“** (siehe dazu ÖVS News Nr. 1/2010) in **Brüssel** statt. Über 80 TeilnehmerInnen aus Europa nahmen daran teil und die nationalen Verbände der ANSE waren durch VertreterInnen aus Deutschland, Ungarn und Österreich präsent. Die in den drei nationalen Konferenzen in Schweden, Ungarn und Deutschland erarbeiteten Grundlagen wurden vorgestellt und diskutiert. Ein Endbericht ist noch in Ausarbeitung. Ein klares Ergebnis dieses Projekts kann nicht formuliert werden, zu unterschiedlich sind die Erfahrungen und Einschätzungen zum Thema „Innovation“ innerhalb der Mitgliedsverbände von EUROCADRES. EUROCADRES möchte aber hier einen Anstoß für weiterführende Diskussionen in den jeweiligen Gewerkschaftsverbänden geben. Es gelang innerhalb dieses Projekts nicht nur die anfängliche Skepsis gegenüber Supervision und Coaching abzubauen, sondern es gelang zu zeigen, dass unsere Profession einen wichtigen unterstützenden Beitrag bei Innovationen zu leisten im Stande ist und das sowohl auf der Ebene der MitarbeiterInnen und Arbeitsteams als auch auf der Ebene des Managements.

Das Presidenten-Meeting im Dezember 2010

Diese erfolgreiche Kooperation mit EUROCADRES stand auch im Zentrum des zweiten **„Presidents-Meeting“** der Mitgliedsverbände der ANSE Anfang Dezember in **Wien.** Ziel dieses alle zwei Jahre stattfindenden Zusammenkommens der Vorsitzenden ist der Austausch und die Diskussion über die politischen Ziele und Strategien des europäischen Verbandes. Trotz des starken Wintereinbruchs (die Flughäfen Westeuropas waren fast alle geschlossen) waren VertreterInnen aus Deutschland, Italien, Kroatien, Niederlande, Norwegen, Schweiz, Slowakei, Spanien und Österreich anwesend, die KollegInnen aus Irland, Rumänien und Slowenien waren Opfer des heftigen Schneefalls. Zur Reflexion des Projekts mit EUROCADRES waren auch deren Präsident Carlo Parietti und Vizepräsident Gerald Musger eingeladen. Einhelliges Resümee der Reflexion: es war für beide Organisationen ein Gewinn. Für die ANSE konnte ein relevanter Kontakt zu Brüssel hergestellt werden, für EUROCADRES war die Einbeziehung einer fachlich fundierten Beratungskompetenz von Bedeutung. Dieser Erfolg bestätigte sich durch die von EUROCADRES ausgesprochene Einladung, an der Schlusskonferenz eines anderen von EUROCADRES gemeinsam mit CEPLIS (Europäischer Verband der freien Berufe) durchgeführten Projekts „Implementing Cards for the recognition of European professional qualifications – A multi-stakeholder approach to enhance mobility“ teilzunehmen und dort auch zum Thema „Qualität in der Beratung“ zu referieren und einen Workshop zu moderieren. EUROCADRES formulierte einen weitergehenden Wunsch nach einem formal beschlossenen

**Kooperationsvertrag** zwischen ANSE und EUROCADRES. In diesem Agreement soll der Informationsaustausch zwischen den beiden Organisationen, vor allem aber all die Agenden des **„European Social Dialogue“** betreffend (einschließlich der Vertretung der Positionen/Meinungen der ANSE in diesem Gremium) formuliert werden. Dieser Vertrag wird zur Zeit entwickelt und soll nach Konsultation der nationalen Verbände in der nächsten Generalversammlung verabschiedet werden.

Die VertreterInnen der nationalen Verbände bestärkten den Vorstand der ANSE die Arbeit in der begonnenen Weise fortzusetzen.

FOTOS: BRIGITTE KUBA

Das Grundtvig-Projekt fand im Vorjahr einen würdigen Abschluss.

Bei der Anfang 2011 stattgefundenen Schlusskonferenz des Projekts **„Implementing Cards for the recognition of European professional qualifications – A multi-stakeholder approach to enhance mobility“** in **Brüssel** war die ANSE durch Präsident und Vizepräsident vertreten. Dieses Projekt hat für die ANSE insofern Bedeutung, weil es die Reaktion auf die Direktive 2005 der Europäischen Kommission bezüglich der Förderung von Mobilität von Professionen ist und über die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens, (der in einem nationalen Qualifikationsrahmen umgesetzt werden soll) zur Definition von Standards für die jeweiligen Berufe führt. So ist es nicht unklug, möglichst früh hier für den Bereich der Beratung in beruflichen Kontexten als kompetente Organisation aufzutreten. Längerfristig werden diese in Brüssel getroffenen Entscheidungen auch die einzelnen Mitglieder der Supervisionsverbände in der einen oder anderen Weise betreffen. Die Strategie der ANSE besteht darin, die Interessen der Profession nach Qualität in unseren Beratungsformaten und deren Absicherung durch die nationalen Supervisionsverbände deutlich zu machen und dort, wo es möglich und sinnvoll erscheint, mit Kooperationen und eigenen Projekten einzusteigen.

In logischer Folge plant die ANSE ein Projekt in diese Richtung. Ähnlich wie bei dem GRUNDTVIG-Projekt „Counselling in a Multicultural Europe – A Key Competence within Life Long Learning“ (siehe NEWS NR: 1/2010), welches letzten Sommer erfolgreich abgeschlossen wurde und wo das erarbeitete Modul „Diversity“ in der ANSE Summer University in Stavanger heuer einen Testlauf erlebt, wird dies hier in Kooperation mit der VHSen GMBH Wien (früher Wiener Volkshochschulen) durchgeführt. Inhalt und Thema: **„Consulting in the Context of Person, Profession, Organisation and Society. Development of an European Portfolio of Competences for Consulting, Supervision and Coaching“.** Für dieses Vorhaben versuchen wir auch EUROCADRES als Partner zu gewinnen. Die Resultate aus diesem Projekt sollen sowohl als Grundlage der weiteren Standardentwicklung innerhalb der ANSE Mitglieder (u.a. auch die Ausbildungen betreffend) dienen als auch eine Basis für die Entwicklung einer „professional card“ für Supervision und Coaching zur Verfügung stellen.

*Wolfgang Knopf*

# Datenverwendung in der ÖVS

**Eine Stellungnahme aus aktuellem Anlass**

Daten sind ein heikles Gut. In Zeiten der Vorratsdatenspeicherung und der Spam-Fluten fragt man sich öfters „Woher kennen die meine Adresse?“. Um hier Sicherheit zu schaffen, möchten wir den ÖVS-Werdegang Ihrer Daten beleuchten.

**1. Postadresse:**
Um mit unseren Mitgliedern im Kontakt treten zu können, benötigen wir zwingend eine Postadresse. Im Laufe eines Jahres erhalten Sie auf diesem Wege Ihre Mitgliedsbeitragsvorschreibung, mehrere News, die Einladung zur Generalversammlung und das Protokoll zur GV. Der Versand erfolgt per Massensendung durch Dritte, oft als Sponsoring-Post. Individuelle Schreiben werden ebenfalls an diese Adresse gerichtet.

Diese Postadresse scheint zudem in der gedruckten Liste „Supervision und Coaching in Österreich“ und der Internet-Datenbank auf. Seit Dezember 2010 besteht die Möglichkeit, die Ausgabe der Straße und Hausnummer im Internet zu unterdrücken – ein Service, das bereits von einigen Mitgliedern in Anspruch genommen wurde.

**2. Weitere Adressdaten:**
Die Angabe von weiteren Adressdaten erfolgt auf freiwilliger Basis und ist nicht zwingend nötig. Wenn Sie eine zweite Adresse, eine E-Mail-Adresse, Homepage-Adresse oder eine bzw. zwei Telefonnummern angeben, so werden diese in unserer Datenbank eingetragen und scheinen anschließend im Internet auf. Wie bei der ersten Adresse kann bei einer zweiten Adresse die Ausgabe von Straße und Hausnummer im Internet unterdrückt werden. Die Anzeige der E-Mail-Adresse und Homepage ermöglicht eine unkomplizierte Kontaktaufnahme durch potentielle KundInnen . Diese Daten werden auch in die gedruckte Liste „Supervision und Coaching in Österreich“ übernommen.

**3. Zusatzdaten:**
Sollten Sie Zusatzdaten angegeben haben (Setting, Arbeitsfelder, etc.), dann werden diese durch die Geschäftsstelle in unsere Datenbank eingegeben und ca. wöchentlich im Internet upgedatet. Um größtmögliche Sicherheit zu haben, befindet sich die Datenbank selbst nicht im Internet, sondern wird lokal verwaltet.

**4. E-Mail-Aussendungen:**
Ab und zu kommt es vor, dass die ÖVS Geschäftsstelle im Namen des Vorstands E-Mails an alle Mitglieder versendet. Um Spam-Filter zu vermeiden, werden diese Mails einzeln adressiert. Zumeist handelt es sich dabei um wichtige Informationen – im letzten Jahr war das z.B. die Einladung zur Tagung in Bregenz, die Einladung zur Generalversammlung, die Einladung zur Teilnahme am QEG-Pilot. Da wir um Problematik der E-Mail-Flut wissen, benutzen wir diesen Informationskanal sehr gezielt und eher selten.

Die Bundeslandteams werden von der Geschäftsstelle mit den Kontaktdaten der Mitglieder des jeweiligen Bundeslandes versorgt. Da sie wesentlich zur Anbindung an die ÖVS beitragen und ihre Angebote zunehmend per E-Mail kommunizieren, erhalten Mitglieder meist ein Mal im Quartal – manchmal auch öfter – Einladungen zu Treffen, Veranstaltungen, etc. Jedes Bundeslandteam hat die Möglichkeit, eine E-Mail-Adresse mit der Endung …@oevs.or.at zu verwenden.

**5. Weitergabe von Daten an Dritte:**
**Die ÖVS gibt ihre Datensammlung nicht weiter.** Weder werden E-Mail-Adressen gehandelt noch Postadressen verkauft. In der Vergangenheit gab es lediglich Ausnahmen für großflächige Supervisionsstudien, aber auch hier wurde die Sinnhaftigkeit der Weitergabe genau überprüft.

**6. Urheberrecht:**
Die ÖVS hat die Urheberrechte auf die von ihr produzierte Liste „Supervision und Coaching in Österreich“ aber auch auf die Internet-Datenbank. Eine Einzelnutzung der Daten durch potentielle KundInnen ist sowohl gewünscht als auch erlaubt. Eine gewerbsmäßige Nutzung, um eigene Angebote zu kommunizieren, ist jedoch untersagt und dieser Anspruch ist unter anderem laut Urheberrecht § 40f (Datenbanken und Datenbankwerke) gesetzlich geschützt.

*Brigitte Kuba*

# Redaktionsmitglieder gesucht!

**Katrin Pollinger gibt Ihnen Einblick in den Alltag einer News-Redakteurin**

*Bei Interesse an einer Mitarbeit im News-Team wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle.*

**Mitarbeit im ÖVS-Redaktionsteam, das ist ….**

**… Herzklopfen:** Herzklopfen beim Wählen der Telefonnummer von SupervisorInnen, die ich aus der ÖVS-Liste, meist im Zufallsprinzip, ausgewählt habe. Werden sie mir wohl als InterviewpartnerInnen zur Verfügung stehen? Mir ein paar Worte zum Thema sagen?

**… Erstaunen:** Erstaunen, meist auf beiden Enden der Leitung. „Wie sind Sie auf mich gekommen? Ich hab mich grad eingehend mit diesem Thema beschäftigt… zufällig?“ Und als wäre selbstverständlicher nichts auf der Welt, plaudern SupervisorInnen aus ihren Nähkästchen. Ganz so, als stünde nicht harte Arbeit hinter all dem Wissen, all den Erfahrungen. Liegt es wohl im Wesen von SupervisorInnen, eigenes Knowhow zu teilen, her zu schenken quasi, ohne dafür eine Gegenleistung zu erhalten?

**… Aha-Erlebnisse:** Jede Menge Aha-Erlebnisse, die sich bei den Gesprächen einstellen. Über Burn-Out-Prophylaxe etwa oder über Mobbing – wie gehen andere SupervisorInnen damit um? Die eigene Arbeit – wie bewerten meine SupervisionskollegInnen ihre Leistung? Machen sie das ganz anders als ich? Kann ich mir da was mitnehmen? Dazu muss ich bloß zuhören, mitschreiben, gewisse Zusammenhänge nicht ganz verstehen, noch einmal nachfragen, den Text immer wieder mal ändern.

**… Neugier:** Die Neugier bei der Redaktionskonferenz. Haben meine RedaktionskollegInnen Andreas Haindl, Peter Schwarzenbacher und Brigitte Kuba etwas ganz anderes herausgefunden? Schließlich recherchieren wir alle entlang unserer persönlichen Schwerpunkte, zum Beispiel über Theorie, über Methoden, über Organisation. Liegen wir diesmal ganz weit auseinander oder ergänzen wir uns? Und welche Sujets sind unserer Fotografin Doris Winkelbauer zum Thema eingefallen?

… und zu guter Letzt noch einmal Herzklopfen: Herzklopfen, wenn ich die Zeitung im Postfach finde, das weiße Kuvert öffne. Und während ich ganz langsam die Stufen der drei Stockwerke zu meiner Wohnung hinaufschlendere, blättere ich sie mit zittrigen Finger durch. Betrachte kritisch Blatt um Blatt.
Und mich dann, mit einem Stoßseufzer der Erleichterung, an den Küchentisch zu setzen: ja, ja, gut ist sie geworden, die Zeitung, ach was sag ich: sehr gut.

*Katrin Pollinger*

**Katrin Pollinger**

ANZEIGE

FAB Organos
COLLEGE FÜR SYSTEMISCHE BERATUNG
A-4020 Linz, Bulgariplatz 14
Tel. (0732)701788, Fax: DW-2
office@organos.at
www.organos.at
Ein Unternehmen der BBRZ GRUPPE

Infos unter www.organos.at

Heimat Fremde Niemandsland

6. Aufstellungskongress:

Heimat - Fremde - Niemandsland

Wieviel Unbekanntes (v)erträgt ein Mensch?

Eine Tagung zur Wandlungsfähigkeit in der Aufstellungsarbeit
13. bis 15. Oktober 2011 / Gmunden

Attraktiver Frühbucherbonus bis 31. März 2011

„Interkulturelle Sozialpädagogik“

Ein Lehrgang für FachbetreuerInnen, ArbeitsanleiterInnen, SozialpädagogInnen und andere Interessierte, die im Bereich Wirtschaft und Arbeitswelt mit Menschen arbeiten, die einen Migrationshintergrund haben oder Schlüsselaufgaben bei der Integration wahrnehmen.

2-semestrig, Start Herbst 2011

Methoden der systemischen Aufstellung

Methodisches Repertoire für die Einzelberatung

4.-5. April 2011 (16 AE), Linz

EBQ

## Burnout und Prävention

**Ein Lesebuch für Ärzte, Pfleger und Therapeuten**

Das Wichtige zuerst: Dieses ganz neue Buch ist sehr zu empfehlen. Besonders für SupervisorInnen und Coaches, die mit Krankenhäusern und anderen medizinischen Arbeitsfeldern zu tun haben, ist es ein großer Gewinn. Warum? Gibt es nicht schon genug zum Thema Burnout? Prinzipiell ja, aber hier ist ein wirklich innovativer Schritt gelungen. Das Wort Lesebuch im Untertitel soll zum Ausdruck bringen, dass hier vier völlig verschiedene Herangehensweisen zu einem gemeinsamen Themenfeld kombiniert worden sind: Im ersten Beitrag stellt Jutta Menschik-Bendele auf 30 Seiten zentrale Grundlagen und Forschungsergebnisse zum Burnout in ihrer immer angenehm lesbaren Sprache vor. Anschließend plaudert und philosophiert Michael Burger aus seiner reichen Praxis: Zahlreiche Episoden stellen tägliche Realitäten in Krankenhäusern anschaulich dar, ich sehe viele ÄrztInnen vor mir, die beim Lesen dieses Beitrags aus dem zustimmenden Nicken nicht herauskommen. Im dritten Beitrag fasst Ewald Krainz die zentralen Erkenntnisse aus Gruppen- und Organisationsdynamik wie für ein Skriptum zusammen; nichts wesentlich Neues, aber so übersichtlich findet man das sonst nicht. Der Bezug zum Thema Burnout und medizinische Arbeitswelt ist hier allerdings etwas zu kurz gekommen. Im letzten großen Beitrag sprengt Klaus Michael Ratheiser jede literarische Vorgabe: Eine sehr persönliche und assoziative Wanderung durch das Krankwerden und sich Heilen von Ärzten mit den Mitteln der Poesie, der Meditation, der Anekdote, der Reflexion.

Nicht zuletzt ist dieses Buch ein überzeugendes Plädoyer für die Sinnhaftigkeit von Supervision und Coaching in der medizinischen Arbeitswelt.

*René Reichel*

## Organisationsentwicklung

**Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen**

Es gibt Bücher, bei denen man sich wundert, dass sie überhaupt geschrieben werden und es gibt Bücher bei denen man sich fragt, warum sie nicht schon längst geschrieben worden sind. Das Buch von Christiane Schiersmann und Heinz-Ulrich Thiel gehört zur zweiten Kategorie. Der Autorin und dem Autor ist es gelungen, mit diesem Buch ein Lehrbuch zur Organisationsentwicklung zu verfassen, das dieses Attribut wirklich verdient. Es ist inhaltlich gut zusammengestellt, verständlich geschrieben und mit 462 Seiten vom Umfang angemessen. Neben einem Kapitel über die Rahmenbedingungen einer OE, also zu Auftragsklärung, Aufbaustruktur und Prozessarchitektur, gehen sie auf die Wirkprinzipien von OE ein. Sie führen danach einzelne Szenarien aus. Seien es Startworkshops, Teamentwicklung, Prozessmanagement, Wissensorganisation, Strategie usw. Sie vermitteln Praxisbezug, ohne rezepthaft zu wirken und sie bieten dazu passende Hintergrundinformation und Theoriebezüge. Es ist verständlich und klug geschrieben. Die Übungen sind gut erklärt und helfen die Ausführungen besser zu verstehen. Man könnte das Buch nehmen und daraus ein Curriculum entwickeln. Die Literaturangaben in den einzelnen Kapiteln eröffnen die Möglichkeit einzelne Themen zu vertiefen. Die verwendete Literatur ist aktuell und sehr gut ausgewählt. Sehr hilfreich sind die Literaturempfehlungen am Ende der Kapitel. Diese kommentierten Empfehlungen erleichtern das weiterführende Selbststudium. Das Buch wird dem eigenen Anspruch, einen Beitrag zur Professionalisierung dieses Beratungsfeldes zu leisten mehr als gerecht.

*Andreas Heindl*

**Burnout und Prävention**
Ein Lesebuch für Ärzte, Pfleger und Therapeuten
Ratheiser K.M., Menschik-Bendele J., Krainz E.E., Burger M.

Springer Verlag, 2011
315 Seiten, ca. € 29,95

**Organisationsentwicklung**
Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen
Christiane Schiersmann und Heinz-Ulrich Thiel

VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage 2010
462 Seiten, ca. € 29,95

# Beratung mit Hirn

**Eine Rezension von Prof. Dr. Marlies W. Fröse und Prof. Michael Doerk**

Wolfgang Knopf und Ingrid Walther haben sich als HerausgeberIn mit ihrem jüngst veröffentlichten Buch „Beratung mit Hirn" einer interessanten Herausforderung gestellt. Sie haben neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis von Supervision und Coaching zusammengetragen, indem sie renommierte AutorInnen aus der Hirnforschung wie Jörg Baur, Gerald Hüther, Barbara Guwak, Claus Lamm, Hansueli Weber gewinnen konnten, ebenso wie ausgewiesene SupervisorInnen, die diesen Weg für die Praxis gegangen sind (Erika Bergner, Werner Vogelauer, Siegried Tatschl, Heinz Strauß, Rolf Brüderlin, Beatrice Conrad, Bernhard Jacob, Heinz Wyssling, Mandana Kerschbaumer und René Reichel). Die Grundfrage des Buches lautet: Wie können Beratende, also SupervisorInnen und Coaches, von den Erkenntnissen der modernen Hirnforschung profitieren? Was sollten sie darüber wissen? Eine Vielzahl von interessanten Beiträgen versucht darauf eine Antwort zu geben.

Zuerst einmal sind wir durch die „interdisziplinäre Ausstrahlungskraft" (Baur) der Erkenntnisse der Neurobiologie beindruckt. Ohne Wenn und Aber, die Neurobiologie leistet einen bedeutsamen Beitrag. Und auch die ausgewählten Beiträge (zum Teil als Interview gestaltet) sind für die Beratenden brillant und lesenswert. Sie bieten eine hervorragende Einführung in die Gehirnforschung. Denn eine Vielzahl von Erkenntnissen, wie beispielsweise die Neuroplastizität oder das Wissen um die Neuformierung von Synapsen, sind in der medizinischen und therapeutischen Behandlung (SchlaganfallpatientInnen, Kriegstraumatisierung, extreme Stresssituationen) wie auch in der Lernforschung nicht mehr wegzudenken. So wie die Ökonomisierung in alle human-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen Einzug gehalten hat, werden nun neue Begriffe in den Mittelpunkt der Analysen gestellt (Spiegelneuronen, Amygdala, Neurotransmitter u.a.). Nur einzelne Beiträge werden dem Anspruch nicht ganz so gerecht, da sie sich eher auf dem Feld der bekannten Beratungsinstrumente bewegen. Gerne hätten wir mehr von der neurophysiologischen Wirkung des Duftes der Mandarine erfahren, wenngleich die Arbeit mit Metaphern ein wertvolles und nicht weg zudenkendes Moment in der Beratung ist. Als RezensentIn fragen wir uns bereits heute interessiert, wie der Diskurs zu dieser Thematik in fünf Jahren aussehen wird.

**Fazit:** Es ist ein absolut lesenswertes Buch. Es leistet einen bedeutsamen Beitrag, indem neue Diskurse angeregt werden. Kritisch sei grundsätzlich anzumerken: Viele Themen werden unter ein neues Postulat gestellt, gleichwohl wir in letzter Konsequenz nicht wissen, ob wir damit das Leib-Seele-Rätsel tatsächlich verstehen können. Die Hirnforschung leistet einen wichtigen Beitrag, gar keine Frage. Sie ist, wie andere Disziplinen auch, unabdingbar, aber ob sie eine Leitdisziplin in den Diskursen von Supervision und Coaching werden sollte, bleibt eine offene zu diskutierende Frage. Sie sollte unterstützen und als eine Art von Orientierungshilfe dienen, wie die Ergebnisse anderer Disziplinen auch. Sie beantwortet aber nicht die Frage nach den Macht- und Herrschaftsverhältnissen wie auch den massiv zunehmenden psychischen Erkrankungen in unserer globalisierten Arbeitswelt, die unsere KlientInnen oftmals zum Thema machen. Diese sind nicht mit den Ergebnissen der Hirnforschung zu erklären, dafür müssen wirtschaftswissenschaftliche und gesellschaftspolitische Erkenntnisse unserer Systeme herangezogen werden. Sorgsam sollten wir in der Praxis deshalb darauf achten, dass unsere KlientInnen nicht wie „Zitronen ausgepresst" werden, so Gerald Hüther (63), nur damit sie im Wettbewerb und dem weiter zunehmenden Leistungsdruck noch besser funktionieren. Diesem Resümee möchten wir uns anschließen. Im Verständnis des Verstehens haben der/die HerausgeberIn und die AutorInnen mit den sehr unterschiedlich zusammengestellten Beiträgen die Komplexität erweitert, und dafür ist den beiden Herausgebern zu danken.

**Prof. Dr. phil. Marlies W. Fröse**
Dipl. Sozialarbeiterin, Dipl. Pädagogin, Supervisorin (DGSv), Beraterin für Organisations- und Unternehmensentwicklung, forscht und lehrt am Institut für Sozialmanagement und Sozialpolitik an der Hochschule Luzern.

**Prof. Michael Doerk**
Projektleiter und Dozent Institut Sozialmanagement und Sozialpolitik Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

**Beratung mit Hirn**
Neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis von Supervision und Coaching
Wolfgang Knopf, Ingrid Walther (Hg.)
Mitgliederpreis: € 22,–
(excl. Versandkosten)
Bestellung*: office@oevs.or.at

* Der Versand erfolgt mit Erlagschein. Sollten Sie eine Rechnung benötigen, geben Sie dies bitte bei der Bestellung an.

# In den Mokassins des Mediators

**Mediationsseminar mit Rudi Ballreich in der Steiermark**

Die ÖVS Steiermark veranstaltete im November 2010 ein zweitägiges Seminar mit dem Mediator Rudi Ballreich. Ballreich, der mit Friedrich Glasl und vielen anderen im Rahmen der *TRIGON Entwicklungsberatung* eine Institution zum Thema Konflikte und Mediation betreibt, ist auch durch zahlreiche Publikationen bekannt.

Der Zuspruch zum Seminar war so groß, dass trotz kurzfristiger Erhöhung der TeilnehmerInnenzahl nicht alle interessierten ÖVS Steiermark KollegInnen teilnehmen konnten.

Ballreich stellte sein U-Modell vor, das sich im geeigneten Setting zur Bearbeitung einer Reihe von Konfliktsituationen eignet. Den Mediationsgrundsätzen folgend, werden dabei über die Arbeit mit **Sichtweisen** zum Konflikt, **Gefühlen** als „Treibstoff des Konflikts" und Tor zu den **Bedürfnissen** der Beteiligten **Optionen des Handelns** erarbeitet, die durch die **Verhandlung weiterer Schritte** und deren **Umsetzungsplanung** eine konfliktfreie effektive und effiziente Zusammenarbeit in Organisationen und Unternehmen erreicht. Die Haltung und die Präsenz des Mediators sind dafür wesentlich. Dazu verwies er auf Schiller: *„Wo du auch wandelst im Raum, es knüpft dein Zenith und Nadir an den Himmel dich an, dich an die Achse der Welt. Wie du auch handelst in dir, es berühre den Himmel der Wille, durch die Achse der Welt gehe die Richtung der Tat."* Ballreich bediente sich als Leitmetapher einer Anweisung aus dem alten Amerika, die folgendermaßen lautet: *„Wer seinen Feind verstehen will, muss 40 Tage in seinen Mokassins gehen"*. Damit werde es möglich, Brücken zu bauen oder, wie Ballreich es ausdrückte, das Eis auf dem man geht, tragfähig zu machen.

Methodisch nutzte Ballreich die umfangreiche DVD-Box **Konfliktbearbeitung in Teams und Organisationen,** in der professionelle MediatorInnen und „Businessschauspieler" einen komplexen Organisationsprozess nachspielen. Angereichert wurde das Seminar mit Übungen und einem regen Fachaustausch unter den SupervisorInnen mit Ballreich, die auch die Anwendbarkeit und Grenzen des Modells im Format Supervision fokussierten.

Als ein Besonderes bleibt wohl die angenehme Atmosphäre und die exzellente kollegiale Zusammenarbeit des Wochenendes in Erinnerung.

Nach Abschluss des Seminars wurde vom ÖVS-Steiermarkteam noch die Gelegenheit genutzt, um die Wünsche der anwesenden SupervisorInnen an die ÖVS zu erfragen.

Franz X. Wendler und Monika Meier, die sich 2010 aus dem steirischen Bundeslandteam zurückgezogen haben, sei auch auf diesem Wege für Ihre wertvolle Arbeit gedankt. 2011 wird eine Wahl das neue Team bestimmen.

*Martin Sylvester Urban*
*für das ÖVS-Team Steiermark*

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… Weihnachten schenken…
**www.coachingdisc.com**

**ÖVS-Mitglieder:** erhalten 10 % Preisnachlass auf ein Set und/oder das Handbuch „Viele bunte Steine". (Dauer der Aktion bis 15.4.2011)

**coaching·disc® besteht aus:** 1 lackierte Metallplatte (40 cm); 50 Magnete in unterschiedlichen Formaten und Farben mit einem Stoffbeutel; Stift; eine graue Filztasche, die auch als Unterlage dient. Verkaufspreis

€ 240,00/Set (inkl. 20 % MwSt, exkl.Versandkosten), das Buch „Viele bunte Steine" € 24,90 (inkl. 10 % MwSt.)

Informationen + Bestellungen + Workshops: **www.coachingdisc.com**

E.W.Consulting +43/1/4898115, office@ewconsulting.at

ANZEIGE

## 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

Winfried Münch
**Philosophisch-psychologische Überlegungen zum Phänomen der Angst und Sorge**
*Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 4.2010*

Jutta Menschik-Bendele
**„Wenn einer keine Angst hat, hat er keine Fantasie** (Erich Kästner). Vom produktiven Umgang mit Ängsten in der Supervision.
*Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 4.2010*

Barbara Tobler
**Erlebte Literatur: Heute wär ich mir lieber nicht begegnet.**
*Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 4.2010*

Jörg Fengler/Andrea Sanz
**Ausgebrannte Teams – wie sie wieder Feuer fangen**
*Klett Cotta Verlag, März 2011, 250 Seiten, ca. € 24,95*

Stefan Busse/Susanne Ehmer
**Wissen wir, was wir tun? Beraterisches Handeln in Supervision und Coaching.**
*Vandenhoek & Ruprecht, 2010, 237 Seiten, ca. € 29,90*

## Supervision und Coaching in Österreich 2011/2012

Anbei erhalten Sie Ihr Exemplar der neuen „Liste". Diese Ausgabe wurde, von einem Schreiben der Vorsitzenden begleitet, Anfang März an annähernd 2100 potentielle AuftraggeberInnen und KundInnen in Unternehmen und Organisationen verschickt. Der Versand wurde zum ersten Mal durch eine Presseaussendung medial unterstützt. Dabei wurde einmal mehr auf die qualitätsvolle Arbeit von ÖVS-SupervisorInnen und Coaches hingewiesen (Presseaussendung nachzulesen auf der Homepage im Pressecorner).

## Osterferien

*Die Geschäftsstelle ist vom 18.–22.04.2011 geschlossen!*

Das Bundeslandteam
**Niederösterreich**
sucht Verstärkung

Liebe Kollegen/innen aus Niederösterreich, wenn Sie Lust und Interesse haben, Aktivitäten in Niederösterreich für die Mitglieder (Weiterbildungsveranstaltungen, Vernetzungen mit AuftraggeberInnen, Meinungsbildung innerhalb der ÖVS, etc.) mitzugestalten, so freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme, entweder per email an oevs.niederoesterreich@oevs.or.at oder telefonisch unter 0699 19541395
**Alfred Fellinger-Fritz, Bundeslandsprecher für Niederösterreich**

## TERMINE

### 17. ordentliche Generalversammlung der ÖVS

**Wann:** **15.10.2011, 10.00 bis 16.00 Uhr**
**Wo:** **4020 Linz, Hotel Kolping, Gesellenhausstraße 5–7**

**Bitte merken Sie sich diesen Termin vor!**

### ANSE-Summer University

**Inspiring moments in supervision – How to promote change**
**08.08.-12.08.2011, Stavanger, Norwegen**
Details www.anse.eu, www.oevs.or.at/Aktuelles

### 4. Internationaler Supervisionskongress

**08. und 09.06.2012, Bregenz**
Details folgen

## Oberösterreich

**Coaching Herz, Hand und Verstand. Arbeiten mit Time-Lines in Supervision und Coaching**
Mag. Klaus Theuretzbacher
12.04.2011, 19.00 Uhr
FH Linz, Garnisonstraße

**Supervisionswerkstatt**
02.05.2011. 18.30 bis 20.30 Uhr
Linz, Andreas-Hofer-Platz 1, 2. Stock
Anmeldung bis 3 Tage vor Termin
ursula.kuermayr@inode.at, Tel: 0699/180 73 990

**ÖVS-Stammtisch**
07.06.2011, ab 19.00 Uhr
Gmunden, Landgut Gasthof Gründberg

**Supervisionswerkstatt**
20.06.2011, 18.30 bis 20.30 Uhr
Linz, Andreas-Hofer-Platz 1, 2. Stock
Anmeldung bis 3 Tage vor Termin
ursula.kuermayr@inode.at, Tel: 0699/180 73 990

**Open Space und Sommerfest**
01.07.2011, 15.00 Uhr
Ort wird noch bekannt gegeben

**ÖVS-Stammtisch**
20.09.2011, ab 19.00 Uhr
Freistadt, Ort wird noch bekannt gegeben

**Supervisionswerkstatt**
26.09.2011, 18.30 bis 20.30 Uhr
Linz, Andreas-Hofer-Platz 1, 2. Stock
Anmeldung bis 3 Tage vor Termin
ursula.kuermayr@inode.at, Tel: 0699/180 73 990

**ÖVS-Stammtisch**
18.10.2011, ab 19.00 Uhr
Steyr, Ort wird noch bekannt gegeben

**Organisationsberatung im Kontext von Supervision und Coaching (1. Tag)**
Leo Baumfeld
05.11.2011, 09.00 bis 18.00 Uhr
Linz, Ort wird noch bekannt gegeben

**Supervisionswerkstatt**
14.11.2011, 18.30 bis 20.30 Uhr
Linz, Andreas-Hofer-Platz 1, 2. Stock
Anmeldung bis 3 Tage vor Termin
ursula.kuermayr@inode.at, Tel: 0699/180 73 990

**Organisationsberatung im Kontext von Supervision und Coaching (2. Tag)**
Leo Baumfeld
26.11.2011, 09.00 bis 18.00 Uhr
Salzburg, Ort wird noch bekannt gegeben

## Tirol

**Supervision und Organisation**
Open Space
29.04.2011, 17.00 bis 22.00 Uhr
Innsbruck, Details folgen

**Grundlagen der Mediation für SupervisorInnen**
Rudi Ballreich
04. bis 05.11.2011, 17.00 bis 22.00 Uhr
Details folgen vor dem Sommer

## Wien

**Widerstand als MOTIVATION Impuls Workshop**
Paul Lahninger
12.05.2011, 19.00 bis 21.00 Uhr
Haus Schönbrunn,
Schönbrunnerstraße 295, 1120 Wien
Anmeldung bis 29.04.2011 unter wien@oevs.or.at

**Die Atomisierung der Gesellschaft**
Dr. Herbert Pietschmann
20.10.2011, 19.00 bis 21.00 Uhr
Haus Schönbrunn,
Schönbrunnerstraße 295, 1120 Wien
Anmeldung bis 07.10.2011 unter wien@oevs.or.at

# Dr. Alfred Lindmaier
# Ein Nachruf

Als wir uns eine Woche vor Weihnachten im beruflichen Rahmen das letzte Mal sahen, war das so wie immer. Alfred öffnete die Türe, ein kurzes Innehalten, sein Blick in den Raum, in die Runde der Kollegen und Kolleginnen, ein leichtes Lächeln als Begrüßung und alle merkten, dass Alfred da war.

Alfred Lindmaier war immer ganz da, da gab es kein Irgendwie. Seine lebendige Präsenz war eine der zentralen Fähigkeiten, die beeindruckten. Seine Sprache war das andere, das bleibenden Eindruck hinterließ. Wie er die Dinge sagte, das traf und betraf einen persönlich und schuf Verbindung. So setzte er durch seine Sprache Erinnerungsfäden in den Anderen.

Den ersten dieser Erinnerungsfäden nahm ich Anfang November 1980 auf, beim ersten Aufeinander-treffen in der Justizanstalt. Die Auseinandersetzung mit Macht, mit dem Ausgeliefert sein, dem Ringen darum, sich selbst treu zu sein und seinen eigenen Weg zu gehen, das verbinde ich mit Alfred. In diesen Dingen war er für mich Experte.

Konsequent ging Alfred seinen beruflichen Weg. Sein erster Beruf war Elektriker, dann wurde er Volksschullehrer, absolvierte ein Psychologiestudium und die Psychotherapieausbildung zum Integrativen Gestalttherapeuten. Nach einer kürzeren Tätigkeit als Psychologe im Strafvollzug war Alfred viele Jahre in freier Praxis als Fortbildner, Coach, Supervisor und Psychotherapeut tätig.

In den letzten 10 Jahren beschäftigte er sich als Mitglied einer Balintgruppe mit der Anwendung dieser Methode auf die Reflexion von Supervisionen und wurde Mitglied der Österreichischen Balintgesellschaft.

Sein Engagement galt auch der Berufsvertretung. Von 2000 bis 2004 war Alfred zuerst als Kassier und dann als Stv. Schriftführer im Vorstand der ÖVS tätig.

Ein großes Anliegen war Alfred die Supervision in Krankenanstalten in Wien und Niederösterreich. Als erste Reaktion auf sein unerwartetes Ableben schrieben Verena Krassnitzer und Marion Federic: „Alfred war seit 6 Jahren Mitglied im KAV-SupervisorInnen Pool und hier ein verlässlicher Partner. In den Reflexionstreffen hat er sich mit seiner Erfahrung und mitunter auch mit unbequemen Fragen sehr aktiv eingebracht und damit viele Anregungen gegeben. Das werden wir vermissen."

Am Freitag den 28. Jänner 2011 verstarb Alfred im Alter von 67 Jahren nach kurzer schwerer Krankheit.

Mit Alfred Lindmaier verlieren wir einen engagierten Kollegen, einen Freund und Weggefährten.

Unser Mitgefühl gilt seiner Ehefrau, seinen vier Kindern, seiner Enkeltochter und den Menschen die ihm nahestanden.

*Siegfried Tatschl*

# ANSE Summer-University 2011 – Stavanger

## „Inspiring moments in supervision – How to promote change“

Lassen Sie sich diese einmalige Kombination nicht entgehen: Norwegen im Sommer, begleitete Besichtigungen und die Möglichkeit, bestehende interkulturelle Kontakte aufzufrischen bzw. neue Bande zu knüpfen.
Die ANSE Summer-University 2011 bietet Ihnen all dies und die Möglichkeit, sich eine Woche lang in unterschiedlichen Workshop mit folgenden Themen auseinander zu setzen:

- Philosophical supervision
- Diversity and promoting change
- Develope own capacity and ability as supervisor in the professional meeting with supervisee
- Top down/bottom up approach in supervision

**Key-Speaker:**
Dr Anna-Lena Østern (Norway),
Ph D Rolf Sundet (Norway),
Professor Kari Søndenå (Norway),
Ilse Orth (Germany),
Dr. Wolfgang Knopf (Austria),
Researcher/Psychologist specialist Leif Edward Ottesen Kennair (Norway),
Mag. (FH) Siegfried Tatschl (Austria), PhD in Philosophy of Education
Finn Thorbjørn Hansen (Denmark),
Univ-Prof. Dr mult Hilarion G. Petzold (Austria),
PhD/MM Ragnhild Wiik (Norway),
Dr. David B Drake (USA/Australia)

**Teilnahmegebühr:**

| | |
|---|---|
| NOSCO/ANSE Mitglieder | NOK 2800,– |
| Andere TeilnehmerInnen | NOK 4000,– |

Das detaillierte Programm finden Sie auf folgenden Seiten:

- www.anse.eu
- www.oevs.or.at/Aktuelles
- www.uis.no/plus

Anmeldemodalitäten:
Bitte entnehmen Sie diese dem Programm.
Anmeldeschluss ist der 20. Mai 2011, danach wird ein Aufschlag von NOK 400 verrechnet.

**Live rates** at 2011.02.28. 2,800.00 NOK = 363.156 EUR (1 NOK = 0.129698 EUR, 1 EUR = 7.71019 NOK)


POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE
MBA, MSc & M.A.
Staatlich anerkannt
START: SS 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 1/11** 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
**Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:** Michael Doerk, Lucia Düchler, MSc, Dr. Gerhard Fatzer, Dr. Günther Fisslthaler, Dr. Marlies W. Fröse, Siegfried Gettinger, MSc, Dr. Andreas Heindl, MSc, Dr. Wolfgang Knopf, Brigitte Kuba, Bakk., Ing. Mag. Roland Orbes, MSc, Mag. (FH) Katrin Pollinger, Dr. René Reichel, MSc, Peter Schwarzenbacher, Barbara Tobler, Martin Sylvester Urban. **Graphik:** Claudia Fritzenwanker. **Druck:** Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

**Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 27.5.2011**

**Sponsoring Post-Nr. GZ02Z030448 S**