

# övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION

3/2011

fokussiert  
informiert  
aufgefallen

# *Ethik*

Zwickmühlen in der Supervision

# Editorial



Peter Schwarzenbacher  
Geschäftsführer der ÖVS

**A**bwechselnd Zornes- und Schamesröte mag es einer und einem ins Gesicht treiben, befasst man sich nur ein wenig mit den Korruptions- und Schmiergeldskandalen der sogenannten „Beratungsbranche“. Gleichzeitig wird aber auch der Blick auf die eigenen ethischen Haltungen und das moralisch-vertretbare Handeln in unserer Arbeit gelenkt. Anlass für uns im news-Redaktionsteam, dem Ethischen in unserer Profession nachzugehen und mögliche bzw. erfahrene Zwickmühlen aufzuspüren. Das kann auch heikel sein und birgt gewissen Sprengstoff. Wir sehen es jedoch als Verpflichtung eines freien Berufs- und Fachverbandes an, diese Diskussionen selbst zu führen. Romana Lukow unternahm den mühevollen Vorgang einer Begriffsabgrenzung von Ethik und Moral. Sabine Karlinger und Katrin Pollinger haben ÖVS-Mitglieder befragt über ihre Zwickmühlen-Erfahrungen verschiedenster Ausprägung. Schließlich konnte ich den ÖVS-Kollegen Martin Gössler zu Wirkung und Nebenwirkung von Supervision und Coaching befragen und unsere KolumnistInnen „seiren“ freuten sich riesig über das Schwerpunktthema dieses Heftes. Wir würden uns freuen über Leserbriefe und Reaktionen jedweder Art zu diesem Thema.

Berichte über die ANSE-Sommeruniversität 2011 in Norwegen, die Generalversammlung und Wissenschaftspreisverleihung in Linz geben

Einblick in die vielfältigen Aktivitäten von Mitgliedern und ÖVS-FunktionärInnen – wobei ich besonders auf den Aufruf zur Teilnahme an internationalen Interventionsgruppen der ANSE hinweisen möchte. Das Protokoll der Generalversammlung 2011 liegt dieser news-Ausgabe bei, ebenso die Einladung zur ÖVS-internen Fachtagung im Jänner 2012 in St. Pölten.

Zwei scheidenden Vorstandsmitgliedern gilt es für Ihr jahrelanges ehrenamtliches Engagement in der ÖVS zu danken: Alfred Fellinger-Fritz und Gerhard Liska.

Schließlich werden die neuen Mitarbeiterinnen Leonie Lehner und Rosie Moser Müller vorgestellt, die nun mit mir und Sandra Klenner das Team der Geschäftsstelle komplettieren.

*Ich wünsche Ihnen allen ein angeregtes Lesen, erholsame Feiertage und alles Gute für das Jahr 2012!*

*Ihr  
Peter Schwarzenbacher*

**Die Geschäftsstelle ist über Weihnachten und Neujahr vom 23. 12. 2011 – 08. 01. 2012 geschlossen.**

## Inhalt

- 3 **Ethik – eine Begriffsbestimmung**  
Romana Lukow
- 5 **Zwickmühlen in der Supervision**  
Sabine Karlinger und Katrin Pollinger
- 8 **Wirkung und Nebenwirkung von Supervision und Coaching**  
Peter Schwarzenbacher im Gespräch mit Martin Gössler
- 10 **Zwischen...Punkte**  
seiren

- 10 **Auf den Punkt gebracht**
- 10 **Termine**
- 11 **ANSE-Aufruf: Internationale Interventionsgruppen**  
Bettina Strümpf

- 12 **Change – Diversity – Reflection – Supervision ANSE Professional Summer University 2011**  
Bettina Strümpf
- 14 **Finanz & Co**  
Dr. Günther Fisslthaler
- 14 **Neue Mitarbeiterinnen der ÖVS-Geschäftsstelle**
- 15 **Impressionen von der Generalversammlung 2011**
- 16 **Heißer Kakao mit oder ohne Schlagobers**  
Margot Scherl
- 16 **Publiziert**
- 17 **Coaching meets Research ... Praxisfelder im Fokus**
- 18 **Veränderung im ÖVS-Vorstand**
- 18 **Educating Supervisors and Coaches for Multicultural Europe ESCME**
- 19 **aufgeblättert**

**BEILAGEN:** Protokoll Generalversammlung 2011, Folder Interne Fachtagung 2012

# Ethik – eine Begriffsbestimmung

„Ethik »boomt«“ wie Peter Heintel (2006, 196) es passend formuliert.

Eine Reihe von Korruptionsfällen in der aktuellen österreichischen Politik bezieht sich im Besonderen auf Beratungsleistungen von Politikern bzw. hohen Funktionären von staatsnahen Betrieben. Dies wirft Klärungs- und Positionierungsbedarf innerhalb von Beratungsprofessionen und deren Berufsverbänden auf und der Druck, ethische Richtlinien und spezifische Ehrenkodizes zu formulieren und von Mitgliedern einzufordern, wächst dementsprechend.

Dabei stellt sich die Frage, ob Ethik etwas ist, das eingefordert und in weiterer Folge erlangt werden kann. Bei näherer Auseinandersetzung mit dem Thema wird deutlich, dass Ethik etwas Mehrdimensionales, Komplexes sein muss, das in unterschiedlicher Weise verstanden werden kann und sich einer letztendlichen Bestimmung a priori entzieht.

Um sich dem Thema Ethik und dessen Bedeutung für Supervision anzunähern, werden nachfolgend einige Überlegungen zu dem Begriff aus philosophischer Sicht dargestellt.

Der Begriff „Ethik“ (griech.: êthikês theôrias) wurde ursprünglich von Aristoteles eingeführt. Er bezeichnet eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Sitten und Traditionen unter dem Gesichtspunkt, diese der Vernunft zu unterstellen. Dieser Gedanke gründet sich auf die sophistische Auffassung, dass menschliches Handeln über Traditionen und Konventionen hinaus kritisch reflektiert werden muss, um dem Menschen als Vernunftwesen zu entsprechen (DÜWELL/HÜBENTHAL/WERNER, 2002, 1).

Veränderungen gültiger Normen verlangen nach eingehender Reflexion und Überprüfung derselben, um begründet werden zu können. Dieses Hinterfragen von in einer Gesellschaft bestehender Moralvorstellungen wird als Moralphilosophie oder Ethik bezeichnet (LISSMANN/ZENATY, 1998, 76). In der Praxis werden die Begriffe „Ethik“ und „Moral“ oft synonym verwendet, wenn zum Beispiel ein bestimmtes Verhalten per se als unethisch bezeichnet wird, ohne dieses normative Postulat einer reflexiven Untersuchung zu unterziehen. Badura plädiert für eine deutliche Unterscheidung der beiden Begriffe und trifft diese folgendermaßen: Moral bezeichnet Normen und Regeln, die innerhalb einer Gesellschaft das Zusammenleben regulieren sollen. Ethik steht dahingegen für das Reflektieren und Begründen dieser Regulative (2002, 42).



Grundlagenethik kann in deskriptive und normative Ethik unterteilt werden. Erstere beschreibt und analysiert moralische Vorgaben und untersucht Motivationen moralisch zu handeln. Außerdem reflektiert deskriptive Ethik den Stellenwert von Moral innerhalb einer sozialen Gemeinschaft. Normative Grundlagenethik bemüht sich dahingegen darum Normen und Regeln zu begründen und in Folge festzulegen, um „gutes Leben“ sicherzustellen (BADURA, 2002, 44f).

Diese Überlegungen zur Grundlagenethik haben wenig mit der aktuellen Diskussion um Ethik und der Formulierung von Ethik-Kodizes in diversen Professionen gemein. Dabei handelt es sich vor allem um praxisbezogene Ethik.

Diese unterteilt Badura in „ethische Beratung“ und „Bereichsethiken“ (2002, 45). „Ethische Beratung“ bezeichnet das Reflektieren von moralischen Vorstellungen in Bezug auf das Individuum. Demgegenüber untersucht „bereichsbezogene Ethik“ verschiedene Praxisfelder in Hinblick auf spezifische in dem jeweili-



gen Bereich relevante moralische Anforderungen. Diese werden zum Beispiel für ganze Berufsgruppen definiert (ebenda).

Buchinger kritisiert die Differenzierung von Ethik in verschiedenen Berufsfeldern. Er beobachtet dabei Tendenzen Ethik als handlungsleitende, für bestimmte Praxisfelder festgeschriebene Disziplin aufzufassen. Auch Badura zweifelt daran, dass die für diverse Berufsgruppen formulierten Ethik-Kodizes tatsächlich einer moralphilosophischen Untersuchung standhalten können (2002, 37).



In diesem Sinne ist einerseits der Ruf nach „Spezialisierung“ der Disziplin Ethik, angewandt auf verschiedene Praxisfelder zu vernehmen, während andererseits für Universalisierung im Sinne zum Beispiel der Menschenrechte plädiert wird (HEINTEL, 2006, 199).

In Bezug auf Beratung zeigt Heintel, dass diese nicht ohne Ethik, im Sinne von Selbstreflexion zur Beurteilung bestehender Werte zu denken ist. Beratung ist eine „Unterbrechung des Alltagsgeschehens“ (2006, 201) und impliziert deshalb schon das Reflektieren moralischer Wertvorstellungen, wenn zum Beispiel bestimmte Entscheidungen überdacht werden. Demzufolge ist ethisches Handeln im Sinne von Reflexion von moralischen Werten im beratenden Tun impliziert (ebenda).

An diesem Punkt stellt sich die Frage, welche Rolle die von Berufsverbänden vorgeschrie-

benen Normen und Richtlinien in diesem Zusammenhang einnehmen und inwiefern diese Gegenstand laufender Reflexion sein können und müssen.

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Thema Ethik der vorliegenden ÖVS News verstehen wir den Begriff „Ethik“ als Disziplin zur Reflexion bestehender moralischer Wertvorstellungen im Sinne von Moralphilosophie. Wir plädieren für ein kontinuierliches Reflektieren von Normen und Moralvorstellungen, um sich diese nicht vorschreiben zu lassen, sondern selbst auf der Suche nach dem ethisch „richtigen“ Verhalten zu bleiben.

*Romana Lukow*

#### Literatur:

BADURA, J. (2002): Die Suche nach Angemessenheit. Praktische Philosophie als ethische Beratung. Lit: Münster  
BUCHINGER, K. (2006): Dimensionen der Ethik in der Beratung. In: HEINTEL, P./KRAINER, L./UKOWITZ, M. (Hrsg.): Beratung und Ethik. Praxis, Modelle, Dimensionen. Leutner: Berlin, 24-44

DÜWELL, M./HÜBENTHAL, Ch./WERNER, M. H. (Hrsg.) (2002): Handbuch Ethik. J.B. Metzler: Stuttgart, Weimar

HEINTEL, P. (2006): Das „Klagenfurter prozessethische Beratungsmodell“. In: HEINTEL, P./KRAINER, L./UKOWITZ, M. (Hrsg.): Beratung und Ethik. Praxis, Modelle, Dimensionen. Leutner: Berlin, 196-243

LIESSMANN, K./ZENATY, G. (1998): Vom Denken. Einführung in die Philosophie. Braumüller: Wien, 3. überarb. und erg. Aufl.

#### Weiterführende Literatur zum Thema Ethik in Bezug auf Supervision und Beratung:

FELLERMANN, J. (Hrsg.) (2004): Die Werteproblematik. The Problems of Values: Supervision. Mensch Arbeit Organisation. Sonderheft ANSE-Konferenz

FENGLER, J. (2005): Ethik-Kriterien in Psychotherapie, Beratung und Supervision. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung. Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie. 36. Jahrgang, Heft 3. Vlg. für Sozialwissenschaften: Berlin, 303-309

MOSER, J./PETZOLD, H.G. (2007): Ethische Implikationen und Grundprinzipien in der Supervision und Psychotherapie. Der Beitrag des Integrativen Ansatzes zur Praxeologie. In: FPI- Publikationen. Supervision: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internetzeitschrift. [www.fpi-publikationen.de/supervision](http://www.fpi-publikationen.de/supervision), 1-67

MÜNCH, W./WEIGAND, W. (Hrsg.) (2007): Supervision und Ethik. Eine Annäherung aus prozessethischer Perspektive: Supervision. Mensch Arbeit Organisation. Heft 4. Beltz: Weinheim

SCHMIDT-LELLEK, Ch. J./SCHREYÖGG, A. (Hrsg.) (2011): Philosophie, Ethik und Ideologie in Coaching und Supervision: OSC – Organisationsberatung Supervision Coaching. Sonderheft 4. Vlg. für Sozialwissenschaften: Wiesbaden

SCHREYÖGG, A. (2000): Supervision. Ein integratives Modell. Jungfermann: Paderborn, 3. Aufl.

SCHREYÖGG, A. (1990): Die ethische Dimension in der Supervision. In: PÜHL, H.: Handbuch der Supervision. Spieß Volker: Berlin, 9-21

# Zwickmühlen in der Supervision

**Gibt es Situationen, die SupervisorInnen in Zwickmühlen bringen, weil sie mit ihren Haltungen und Werten nicht vereinbar sind? Wie lösen sie diese Dilemmata? Sieben SupervisorInnen haben dazu Sabine Karlinger und Katrin Pollinger Auskunft gegeben.**

**E**thik, Moral und Werthaltungen – Themen mit Tiefe und Breite und mitunter die Essenz für supervisorische Qualität. Ethik – ein Thema, das den Arbeitsalltag von SupervisorInnen begleitet und mitunter auch ganz schön problematisch ist. Ein Thema, das herausfordert und manchmal ganz schön zwicken kann. Die ÖVS hat sieben SupervisorInnen anonym dazu befragt und diese Umfrage, ohne Anspruch auf Repräsentativität, erstellt.

## Supervision ohne Zwickmühle: Geht das?

„Es gehört einfach zum Geschäft der Supervision, dass es ständig Zwickmühlen gibt, mit denen man umgehen muss: seien es beschränkte Ressourcen, widersprüchliche Zielsetzungen oder ähnliches.“ So das Resümee eines Interviewpartners, der über bisherige Zwickmühlen nachdenkend nicht glauben konnte, dass ihm nur wenige einfallen.

Im Gegensatz dazu stehen die Beobachtungen einer Supervisorin, die sich nicht daran erinnern kann, jemals in einer Zwickmühle ethischer Natur geraten zu sein: „Ich melde alles zurück, was mir auffällt. Ich lasse keine meiner Bedenken oder Beobachtungen bei mir, sondern stelle dies immer sehr unmittelbar meinen SupervisandInnen zur Verfügung. Dadurch ist mir noch nie etwas übrig geblieben, womit ich mir schwer getan habe.“

## Fremde Erwartungen versus eigene Überzeugung versus eigenen Auftrag

Spannungen und Zwickmühlen treten in Supervisionsprozessen oft in jenen Fällen zutage, bei denen wirtschaftliche Vorgaben den Anforderungen von psychosozialen, betreuerischen Zielen entgegen stehen, erzählt eine Supervisorin. Wenn immer weniger MitarbeiterInnen immer mehr KlientInnen in immer kürzerer Zeit betreuen, führt das sehr oft zu Konflikten. Steigender Druck von außen ist zudem häufig Auslöser für Auseinandersetzungen zwischen LeiterInnen und MitarbeiterInnen, Konflikten innerhalb von Teams sowie Belastungen von Einzelpersonen. Nicht selten mehren sich in solchen Situationen Krankenstände. Ein supervisorischer Zugang in derartigen Situationen ist es, an der Auflösung dieser Konflikte zu arbeiten. Ein anderer allerdings, die strukturellen Rahmenbedingungen in

den Fokus der gemeinsamen Reflexion zu stellen. Was – so die interviewte Supervisorin – durchaus zu Kontroversen führen kann. Denn: „LeiterInnen, die an solchen Supervisionen teilnehmen, zeigen sich nicht immer mit dieser Vorgehensweise einverstanden. Schließlich sind sie für die Ausführung der Arbeitsaufträge verantwortlich. Ausführliche Auseinandersetzungen über Ressourcen stehen daher nicht immer im Zentrum ihres Interesses.“ Hier allerdings ist es für sie als Supervisorin besonders wichtig, nicht dem Impuls zu folgen, die in sie gesetzten Erwartungen zu erfüllen, sondern strukturelle Fragen in den supervisorischen Mittelpunkt zu stellen. Auch wenn dabei schon manchmal Bedenken hochkommen, dadurch den Auftrag zu verlieren. Auch wenn das bisher noch nie geschehen ist. Nicht mitschwimmen, sondern gezielt auf etwas hinzuweisen, sieht sie als Aufgabe von SupervisorInnen.

**„Zwick•müh•le die; meist in in der Zwickmühle sein/sitzen gespr; in einer unangenehmen od. ausweglosen Situation sein, die in jedem Fall Nachteile mit sich bringt (TheFreeDictionary.com Großwörterbuch Deutsch als Fremdsprache. © 2009 Farlex, Inc. and partners.)“**



## Auf die Frage nach prägenden Büchern, Texten, Werken für die Werthaltungen der befragten Personen entstand folgendes Bild:

- „Attac“ – Schriften und Vorträge der internationalen Bewegung Attac
- „Ausbildungen haben mich geprägt. Meine LehrsupervisorInnen und ProfessorInnen in den Ausbildungen zur Sozialarbeiterin und Supervisorin. Bücher sind gut zum Verfeinern, aber Du brauchst Vorbilder!“
- Ausbildungsunterlagen zu ethischen Fragen in der Supervision, zu Krisenintervention
- „Brennstoff“ – Heinrich Staudinger/GEA-Verlag
- „Diversität“ und die Auseinandersetzung mit Minderheiten und Mehrheiten
- Eigene Leitungserfahrung
- „Empört Euch“ – Stéphan Hessel

## Meine Verantwortung? Teamverantwortung? Leitungsverantwortung?

Für eine andere Interviewpartnerin stellt sich eine Zwickmühle dort ein, wo aufgrund mangelnder Personalressourcen gefährdende Situationen für KlientInnen oder auch SupervisorInnen entstehen. Das kann Betreuungssituationen betreffen, in denen beeinträchtigte KlientInnen oder betreuendes Personal in Verletzungsgefahr sind, weil die Aufsichtsmöglichkeiten seitens SupervisorInnen eingeschränkt sind. „Wo fängt die Verantwortung als Supervisorin an, wo hört sie auf? Wie lange kann ich es vor mir selbst verantworten und die Problemlösung ans Team zurück geben im Sinne der Teamstärkung, damit sie ihre Anliegen selbst vertreten können? Wann ist aber Stopp? Ab wann gehe ich zur Leitung? Ist es eine Form der Unterstützung, wenn ich als Supervisorin zur Leitung gehe?“

Fälle, in denen SupervisorInnen um ihre eigenen Jobs fürchten, stellen ein klares Dilemma für eine interviewte Supervisorin dar. Eine neuerliche Auftragsklärung ist für sie dabei hilfreich und angebracht: „Supervision als Psychohygiene, bei der ein Mangel an Ressourcen gestützt werden soll im Sinne von: Wir haben eh die Supervision, die wird's schon wieder richten – geht für mich nicht.“ Denn: „Supervision kann ein wesentlicher, kurzfristiger Entlastungsfaktor sein. Aber es ist wichtig, in der Supervision auch hinter die Diskussionen um Einsparungen zu schauen und in konkrete Arbeitsfelder zu blicken, um mögliche Lösungen zu reflektieren.“

## Verschwiegenheit und Datenschutz

Auch Verschwiegenheit und Datenschutzfragen ihre KlientInnen betreffend können für SupervisorInnen moralische Probleme aufwerfen,



die in der Supervision besprochen werden. In diesen Fällen wird das Enthalten einer eigenen Wertung oder einer moralischen Vorschrift seitens SupervisorIn als zielführender Umgang beschrieben. Ebenso das Bewusstmachen von Positionen, Zielen, Interessen, strukturellen Phänomenen als Entlastung sowie das Fördern von Lösungen und konkreten Umgangsmöglichkeiten.

## Informationen fürs eigene Arbeitsfeld

Das Thema der Verschwiegenheit kann SupervisorInnen aber auch selbst in ihrer Distanzierungsfähigkeit fordern, wenn sie aufgrund einer anderen Berufstätigkeit in einem speziellen Feld über Informationen verfügen: „Gebe ich diese Informationen nun hier weiter oder nicht? Auch wenn sie hilfreich wären? Feldkompetenz ist nicht nur eine Chance.“

## Entscheidung über Personalabbau

Heikel kann es für SupervisorInnen auch werden, wenn sie in einem Führungscoaching Entscheidungsverantwortung bei Personalfragen übernehmen (sollen), etwa wenn es um Kündigungen von MitarbeiterInnen geht. Um sich in der Begleitung distanziert und neutral halten zu können, braucht es Selbstreflexion und die Beantwortung der Frage: Wie stehe ich selbst zu Personalabbau? „Die Dilemmata der Führungskräfte erlebt man stark mit. Die Wirtschaftskrise wirkt sich auf Unternehmen aus“, nimmt eine Interviewpartnerin im Führungscoaching wahr. Kündigungen aussprechen zu müssen ist besonders in den mittleren und unteren Führungsebenen ein belastendes Thema.

Was tun, wenn Werte, Leitbilder nicht mehr gelebt werden können, weil es an Ressourcen und Personal mangelt? Wenn Druck weiter gegeben werden soll und dabei persönliche Grenzen überschritten werden? In der Reflexion und im Verstehen der strukturellen Veränderungen zu begleiten wird als hilfreich beschrieben. Ebenso dabei zu unterstützen, die von der oberen Ebene „zugeschanzten“ unangenehmen Aufgaben in der Umsetzung zu reflektieren und gemeinsam mit den Führungskräften zu überprüfen, ob die Firmenentwicklungen, die Veränderungen des Arbeitslebens, die zu bewältigenden Arbeitsaufgaben noch zu ihren persönlichen Werthaltungen passen. Dieser Weg führt auch in der Supervision und im Coaching zu einer grundsätzlichen Sinnfrage – beobachtet die Interviewee bei Führungskräften zwischen 40 und 50 Jahren in Industrie und Produktionsbetrieben. „Wie antworte ich auf Situationen, die mir das Leben stellt?“ Diese Frage berührt Themen der Verantwortung und Authentizität.



### Moralische Grenzen

Wenn eigene Werte von SupervisorInnen betroffen sind, kann es in der supervisorischen Arbeit eng werden. Dies in der Supervision anzusprechen, wird auch hier als passender Schritt gesehen. Zudem erweist es sich als förderlich, bereits in der Auftragsklärung genau abzuklären, ob die jeweiligen Werthaltungen zusammen passen. Eine deutliche Grenze war für eine Interviewpartnerin erreicht, als ein Betrieb mit der Rüstungsindustrie fusionierte – hier wurde der Auftrag aus Gründen der Unvereinbarkeit mit ihren persönlichen ethischen Grundsätzen nicht mehr fortgesetzt.

### Eigenes Menschenbild versus fremdes Handeln

Als schwierig stellen sich für eine der befragten SupervisorInnen jene Berichte dar, in denen der Umgang mit KlientInnen nicht mit dem Menschenbild der SupervisorInnen übereinstimmt. Die Art und Weise etwa, wie SupervisandInnen mit KlientInnen umgehen. „Da kann es schon vorkommen, dass ich sehr irritiert bin von den Darstellungen.“ In diesen Fällen fragt sie ganz besonders genau nach, versucht die SupervisandInnen zur Reflexion anzuregen, aber reflektiert die Irritation vor allem auch mit sich selber und in ihrer Intervention. Gibt's da eigene Anteile? Hat das irgendwas mit mir zu tun?

### Leitung oder MitarbeiterInnen

„Wenn die Leitung in der Supervision dabei ist, geht es immer wieder um die Frage: Wen stützen: Leitung oder Team-Mitglieder? Wenn die Leitung gestützt werden muss und Du tust es als Supervisorin nicht, bist Du weg bzw. bringt es auch dem Team nichts“, berichtet eine andere Interviewpartnerin.

Eine weitere Schwierigkeit kann entstehen, wenn in der Auftragsklärung von der Leitung Informationen transportiert werden, die sich in der folgenden Supervision mit Leitung und Team als wahrscheinlich unwahr herausstellen. Was ist dann gefragt? Solidarische Stütze der Leitung? Gleichbehandlung von allen SupervisandInnen unabhängig von ihrer Position?

Allparteilichkeit und Transparenz verbunden mit Verschwiegenheit und Vertraulichkeit – eine Aufgabe für sich. Besonders wenn Rückmeldeschleifen zur Leitungsebene vereinbart sind, die nicht an der Supervision teilnimmt. Hier sind SupervisorInnen in ihrer Klarheit, Genauigkeit und Achtsamkeit gefordert. Eine eindeutige Grenze zwischen Zusammenarbeit und Koalition/„Verhaberung“ von SupervisorInnen und Leitung zu ziehen, wird hier als wichtig erachtet.

### Einzel- und Teamsupervision von derselben Person durchgeführt

Starke Bedenken äußert eine Interviewpartnerin, wenn von ein und derselben Person Teamsupervision und Einzelsupervisionen mit Mitgliedern desselben Teams durchgeführt werden. „Ist hier Allparteilichkeit und eine kritische Reflexion noch möglich?“ Für sie kommt diese Arbeitsform nicht in Frage.

### Grenzüberschreitung

Als problematische Situationen wurden beschrieben, wenn es im Rahmen von Kontroll- oder Lehrsupervision zu Grenzüberschreitungen kommt, ebenso wenn jemand von solch einer Grenzüberschreitung Kenntnis erhält. Was damit tun? Wohin sich damit wenden? Ohne dadurch weitere Probleme für die betroffenen SupervisandInnen zu schaffen?

### Wie gehen SupervisorInnen mit diesen Zwickmühlen um?

Gewisse Dilemmata als Teil der Realität zu besprechen, scheint hilfreich. Das Ansprechen eigener Wahrnehmungen hat bei ungünstigen Entwicklungen eine korrigierende Wirkung erzielt. Allparteilichkeit, Transparenz, Verschwiegenheit und Vertraulichkeit leisten gute Dienste. Professionelle Distanz, Klarheit, Genauigkeit und Achtsamkeit wirken ebenso förderlich. Auch die Auseinandersetzung mit Verantwortung, Authentizität und Sinn, auf Ebene der SupervisorInnen (Selbstreflexion, Intervention) und gemeinsam mit den AuftraggeberInnen (genaue und wiederholte Auftragsklärung). So kann sich das Beenden eines Auftrags für manche SupervisorInnen als adäquater Weg erweisen.

### Aktuelle gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Tendenzen

Auswirkungen aufgrund der derzeitigen politischen und wirtschaftlichen Situation wurden im Bezug auf Supervisionen von einigen InterviewpartnerInnen wahrgenommen, von anderen nicht. In den Interviews berichten SupervisorInnen davon, dass Institutionen aufgrund ihrer Finanzierungsaufgaben und -möglichkeiten nicht immer im Sinne ihres Klientels agieren können. SupervisorInnen nehmen darüber hinaus eine verstärkte Tendenz zu prekären, bis hin zu arbeitsrechtlich bedenklichen Dienstverhältnissen und –formen wahr, die mit Einsparungen aufgrund der wirtschaftlichen Krisen argumentiert werden. Immer mehr SupervisandInnen haben Teilzeit-Dienstverhältnisse – und das beileibe nicht immer freiwillig. In diesen Fällen lautet der Auftrag an die Supervision, die Arbeitsfähigkeit zu begleiten – sei es aus Resignation oder weil alle rechtlichen Möglichkeiten bereits abgeklärt sind.

- Existenzphilosophie – Karl Jaspers
- Existenzanalyse und Logotherapie – Viktor Frankl, Alfred Längle
- Feministische Ethik und die Frage nach dem guten Leben – Ulrike Knobloch, Ina Pretorius, Michaela Moser
- „GPA“ – Mitgliedschaft, GPA – Zeitschriften mit politischer Dimension
- Humanismus
- „Interkultur“ – Mark Terkessidis
- „Kampfabgabe“ – Ilya Trojanow und Ranjit Hoskote
- Lehrsupervision und Diskussionen zu Wertefragen
- „Let's make money“ – Film von Erwin Wagenhofer
- „Politik der Würde“ – Avislari Margolit
- Schriften von Carl Rogers
- Sozialethik – Alois Riedlsperger
- Theologische Ethik/ Sozialethik – Dietmar Mieth
- Zen-Buddhismus

„SupervisorInnen nehmen verstärkt Zwickmühlen durch die Ökonomisierung der sozialen Arbeit und deren Auswirkungen wahr.“

Weiterbildungs- und Supervisionsbudgets werden in manchen Bereichen gekürzt. SupervisorInnen sind hier gefordert, bei schwindenden Ressourcen, gleichbleibenden oder sogar steigenden hohen Ansprüchen SupervisandInnen zu begleiten. „Ich würde einen Auftrag dann beenden, wenn keine Gestaltungsmöglichkeiten der SupervisandInnen mehr sichtbar sind.“

Aus den Interviews geht hervor, dass aktuell häufig Sparmaßnahmen und deren Auswirkungen in Supervisionen Thema sind. Sorgen um eigene Jobs, Arbeitsunzufriedenheit, Resignation nehmen zu. „Wird die Arbeit, die wir machen, noch gesehen? Wie viel ist es der Gesellschaft wert, dass wir uns um behinderte Leute kümmern? Es sieht ja keiner, was wir hier machen.“ beschäftigt besonders MitarbeiterInnen im Behindertenbereich, weiß eine Supervisorin. „Das Geschwisterpaar ‚Einsparungen‘ und ‚Qualitätsansprüche‘ ist von ethischen, gesellschaftspolitischen und sozialpolitischen Fragestellungen nicht zu trennen. In der politischen Dimension von Supervision ist für mich auch die ÖVS gefordert, sich als Berufsverband zu positionieren. Zu einer Veranstaltung mit der Überschrift ‚Wirtschaftskrise und Supervision – gesellschaftspolitische Positionierung der ÖVS‘ würde ich sofort hingehen.“ Die politische Dimension von Super-

vision ist für die Interviewpartnerin untrennbar mit Ethik verbunden.

SupervisorInnen nehmen verstärkt Zwickmühlen durch die Ökonomisierung der sozialen Arbeit und deren Auswirkungen wahr. „Der Output von sozialer Arbeit ist schwer messbar, aber der Wunsch nach Messbarkeit ist stark vorhanden. Welche Rolle spielt dabei auch der voraus-eilende Gehorsam von den Leuten, die in einer Einrichtung für Finanzierungsfragen zuständig sind?“ überlegt eine Supervisorin. „Heute hat die Supervision viel mehr als vor 20 Jahren den Auftrag, ein Korrektiv zu sein. Es gibt gesellschaftliche Fehlentwicklungen, die teilweise nicht gesehen werden. Kurzfristig kann ein ‚Gepusht-Werden‘ ganz gut sein, aber es geht ja nicht ewig weiter, wenn die Leute zusammen brechen. Ressourcenmangel wird oft auf den einzelnen Menschen zurückgespielt, mangelnde Leistungsbereitschaft und Flexibilität unterstellt.“ erzählt eine Interviewee. Hier geht es um den gesellschaftspolitischen Auftrag von Supervision. Zur Verpflichtung der Berufsgruppe der SupervisorInnen gehört es auch für einen anderen Interviewpartner, dass Dinge angesprochen werden, die gesehen, die erlebt werden und die für Veränderungen wichtig sind. „Politisierung ist überall Gebot der Stunde.“

## Wirkung und Nebenwirkung von Supervision und Coaching

Peter Schwarzenbacher im Gespräch mit Martin Gössler

*Herr Gössler, Sie schreiben in der Zeitschrift „managerseminare“ einen Artikel zu „Coaching kann schaden“ und nennen dort sieben mögliche Risiken bzw. Nebenwirkungen: Personalisierung, Problemerkfindung, mentale Viren, Konkurrenzsponsoring, Kurpfuscherei, Delegation von Führungsverantwortung und Optimierungswahn. Welche davon trifft aus Ihrer Sicht in besonderer Weise auch auf Supervision zu und weshalb?*

Ja, natürlich hat auch Supervision Nebenwirkungen und Risiken für KundInnen! Keine Wirkung ohne Nebenwirkung. Um nur eine hervorzuheben: Personalisierung – also die Tendenz von Organisationen, Probleme zu individualisieren und Einzelnen zuzurechnen. Diese Tendenz ist im wichtigsten KundInnensegment der

Supervision – dem Non-Profit-Sektor – besonders stark ausgeprägt. Hier spielen nicht wenige SupervisorInnen mit, indem Sie Problemdefinitionen der Kundenorganisationen übernehmen und strukturelle Probleme als individuelle Problemlagen missverstehen.

*Welche dieser Risiken und Nebenwirkungen treffen Ihrer Ansicht nach eher mehr auf Coaching zu, oder lässt sich das so nicht sagen?*

Einerseits sind die Risiken in der Supervision durch die vergleichsweise hohen professionellen Ausbildungsstandards weit geringer als im Coaching. Dass ein Supervisor kurpfuscht – also beispielsweise jenseits seines Auftrages und seiner Kompetenzen therapeutisch-biographische Fragen bearbeitet – ist, so hoffe ich jeden-



falls, eher unwahrscheinlich. In der Coaching-Community existiert hingegen weit weniger Konsens über die Grenzen der eigenen Arbeit: Coachees und Kundenorganisationen setzen sich dadurch einem nicht unbeträchtlichem Risiko aus. Da wird dann „Turbo-work-life-balance-Coaching“ angeboten und pseudotherapeutisch gearbeitet.

Andererseits hat Supervision zusätzliche Risiken und Nebenwirkungen. Beispielsweise das Risiko „Reflexionitis“: die Reflexionsverliebtheit mancher SupervisorInnen führt zu Paralyse durch Analyse und nicht zu Lösungen. Oder das Risiko „chronische Supervision“: Dauersupervision ist wie eine Krücke, wo das Klientensystem nie selber gehen lernt. Oder das Risiko „Subversion statt Supervision“. Offene oder latente Bündnisse zwischen Superisandenteams und Supervisoren gegenüber der beauftragenden Organisation sind häufiger als in anderen Beratungsformaten. Diese Nebenwirkungen gibt es im klassischen Coaching weit weniger.

Ich sage das nicht, weil es mir Spaß macht, KollegInnen an das Bein zu pinkeln und mich über sie zu erheben. Ich sage das, weil mich die von Kundenorganisationen und Ex-SupervisandInnen nicht selten beklagte Wirkungslosigkeit von Supervision traurig stimmt. In manchen Organisationen wird Supervision gar nicht mehr angefragt, weil die Erfahrungen keine guten waren. Darüber sollten wir viel intensiver nachdenken. Das größte gegenwärtige Risiko der Supervision ist ihre zunehmende Wirkungslosigkeit.

### **Was ist für Sie die wichtigste ethische Grundhaltung in Supervision, Coaching und Organisationsberatung?**

Die wichtigste Grundhaltung ist für mich: Nur das tun, was ich kann – und ansonsten ablehnen, weiterempfehlen oder überweisen. Oder präziser gesagt: Was ich können könnte. Denn zu Beginn von intensiven Beratungsprozessen ist es oft nicht trennscharf, ob unsere Kompetenz ausreicht. Wir – ich meine damit mich und meine KollegInnen von Vielfarben – lernen dann koevolutionär mit den Kunden. Wenn ein Berater nur das tut, was in seiner Kompetenzkomfortzone ist, ist er/sie zwar auf der sicheren Seite, hat aber nichts am Konto.

### **Wo und wie haben Sie sich diese Grundhaltungen erworben? Wie pflegen/warten Sie diese?**

Meine Grundhaltungen werden durch meine KundInnen gepflegt. Denn wenn ich unprofessionell arbeite, kommen sie nicht mehr. Unsere KundInnenorganisationen haben sich in den letzten Jahren stark professionalisiert, was den

Einkauf von Beratungsleistungen angeht und ich denke, dass die Supervisionscommunity kein grundsätzliches ethisches Problem hat. Ich glaube, dass die allermeisten SupervisorInnen ethisch verantwortungsvoll arbeiten.

### **Wie gehen Sie in der Beratung mit heiklen Informationen um oder mit Erkenntnissen über Machtstrukturen, die selbst ethische Grenzen aus Ihrer Sicht überschreiten?**

Ich habe als systemischer Organisationsberater ein entspanntes Verhältnis zur Macht. Macht sehe ich weder ethisch noch unethisch, sondern als ein soziales Faktum. Sie ist einer von mehreren sozialen Koordinationsmechanismen in Organisationen. Mit funktionalen und dysfunktionalen Seiten. Und wenn die dysfunktionalen Aspekte von Macht keine massiven Rechtsverletzungen impliziert, dann respektiere ich das Recht auf Unglück eines jeden Kundensystems. Wenn mir das nicht gelingt, bin ich – wie mein geschätzter Kollege Wolfgang Fürnkranz es nennt – in der Betriebsrats- oder Missionarsfalle.

### **Die ÖVS steht für hohe Qualitäts-Mindest-Standards, die in der Ausbildung grundgelegt, über die Ethischen Richtlinien verpflichtet werden und durch das nun einzuführende Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch gesichert werden sollen. Finden Sie dies als angemessen und ausreichend?**

Ich halte das durchaus für ausreichend. Ich halte das für eine gute Möglichkeit, sich gegenüber anderen Beratungsformaten zu positionieren. Aber um nochmals lästig zu sein: Ich glaube auch, die ÖVS hat weniger ein Ethik- als ein Wirksamkeitsproblem. Wir haben zu viele gute SupervisorInnen mit keinen oder zu wenigen Aufträgen. Supervision wird vielerorts nicht mehr als Lösungspartner gesehen. Dass sehe ich als Hauptproblem des Berufsverbandes.

### **Sie schreiben in Ihrem Artikel auch von den Chancen im offenen Blick auf Risiken und Nebenwirkungen unserer Beratungsarbeit: worin liegen diese Ihrer Meinung nach?**

Die Chancen liegen im höheren Vertrauen und Professionalität im KundInnenkontakt, wenn BeraterInnen offen auf mögliche Nebenwirkungen ihrer Arbeit hinweisen. Seitdem mir das Risiko „Personalisierung“ bewusst ist, kann ich wirksamer agieren, wenn dieses Phänomen zu Beginn oder während einer Beratung auftaucht. Und dann hat auch mein gefräßiges Bankkonto eine Chance auf Kunden, die bereit sind, nachhaltig in ihren Berater zu investieren.

**Danke für das Gespräch.**



**Mag. Martin Gössler** ist ÖVS-Mitglied und arbeitet mit seiner Wiener Firma Vielfarben als systemischer Berater, Trainer und Coach. Er ist seit vielen Jahren als Ausbilder von Coaches, SupervisorInnen und systemischen OrganisationsberaterInnen für die ARGE Bildungsmanagement tätig.

*„In manchen Organisationen wird Supervision gar nicht mehr angefragt, weil die Erfahrungen keine guten waren.“*

## Zwischen...Punkte

### Ethik in der Zwickmühle...platt gedrückt

in verändertem Outfit kaum wieder zu erkennen.

Wie die jetzt aussieht!?

Wie war sie doch noch mal davor?

Komprimierter? Handlicher? In eindeutigerer Gestalt?

Sicherheit vermittelnd? Von sicheren Instanzen vermittelt?

Da stand doch mal eine Verheißung drauf

– auf gutes Leben – für alle.

Mittels Prinzipien („to deon“)

oder dem Streben (telos) nach

dem „größtmöglichen Glück für die größtmögliche Zahl“

oder dem Diskurs oder....

Und was ist „gutes Leben“? „Freiheit“? „Gleichheit“? „Würde“?

„Gerechtigkeit“? „Autonomie“?

Wer oder was entscheidet darüber?

Bestimmt das jemand oder etwas?

Instanzen? Hier: Berufsgemeinschaften?

Vielleicht doch eher der individuelle Geist. Hier: Jener von Super-

visor/innen und Supervisand/innen.

Oder doch besser das Ergebnis der Gruppe.

Gemeinsam sehen wir eben „das Gute“ nach einer Super Vision.

Die eingefühlte Position der Anderen,

vielleicht, könnte erhellen, was „in der gegebenen Situation

bei den gegebenen Möglichkeiten das jeweils Bessere“ ist.

Oder die Erfahrung aus den Folgen von Früherem in Vergleichbarem?

Oder?

Ist es nicht unser aller Glück,

dass wir ein Berufsethos vor und hinter uns haben?

Und wenn wir uns danach ausrichten, sind wir ...

ethisch?

Oder doch eher: moralisch – normentreu?

Die offenen Fragen sind dann jedenfalls geschlossen.

Das tut gut.

Oder ist Ethik womöglich dann erst – der Zwickmühle entkommen –

„platt“ auf Moral geschmälert?

Der Blick auf die Zeilen:

schaurig gefüllt mit Fragezeichen.

Kein Ausruhen im Text gewährt.

Offen gehaltene Fragen, Antworten,

die als vorläufige betrachtet bleiben...

und Ethik – ein Zusammenhang?

*seiren*



## Auf den Punkt gebracht

ÖVS-Mitglied im Portrait

In der aktuellen Ausgabe (3.11) von „upgrade – Dem Magazin für Wissen und Weiterbildung der Donau-Universität Krems“ findet sich im Rahmen des Artikels „Vielfalt als Vorteil“ zum Thema Diversity Management ein Portrait über Mag. Surur Abdul-Hussein MSc. Sie ist Erziehungs- und Bildungswissenschaftlerin, Supervisorin, Coach und Organisationsentwicklerin (ÖVS) mit den Schwerpunkten Gender Mainstreaming, Managing Diversity und transkulturelle Kompetenz. Für diese Bereiche, zu denen sie vielfach publiziert hat – neueste Erscheinung „Genderkompetenz in Supervision und Coaching“, VS Verlag für Sozialwissenschaften – ist sie außerdem Lehrbeauftragte an der Universität Wien, an der Karl-Franzens Universität in Graz sowie Lehrsupervisorin an der Donau-Universität Krems.

## VERANSTALTUNGEN

### Burgenland

#### Lesekreis

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

## ANSE-Aufruf: Internationale Intervisionsgruppen

Neue Internationale Intervisionsgruppen werden gebildet, Sie sind herzlich eingeladen, mitzuwirken!

Bisher haben sich etwa 70 Supervisorinnen und Supervisoren aus neun verschiedenen Nationen an Internationalen Intervisionsgruppen beteiligt. Nun startet die ANSE wieder einen Aufruf für neue Intervisionsgruppen.

Ein Ziel der ANSE, der Vereinigung der nationalen Organisationen für Supervision in Europa, ist es, den Erfahrungsaustausch zwischen Beratungsexpertinnen und -experten und das Lernen über kulturelle Vielfalt zu fördern. Daher initiiert und unterstützt die ANSE Internationale Intervisionsgruppen. Barbara Baumann, Vorstandsmitglied der ANSE, ist federführend für die Organisation und Koordination der Gruppen zuständig.

### Was sind Internationale Intervisionsgruppen?

„Learning through Living – Training in the Intercultural Context“ ist ein Motto der Internationalen Intervisionsgruppen. Durch die Reflexion des Unbekannten finden wir unsere eigene Identität. Supervisorinnen und Supervisoren aus unterschiedlichen Ländern vernetzen sich. Die Gruppen treffen sich zweimal pro Jahr (meist Freitag bis Sonntag) über eine Dauer von 2 bis 3 Jahren jeweils in einem der Mitgliedsstaaten zu einem Workshop. Die Gruppenmitglieder sollten aus mindestens 3 verschiedenen nationalen Supervisionsverbänden kommen. Siegfried Tatschl, selbst langjähriger Teilnehmer einer Internationalen Intervisionsgruppe gefällt, dass „die Unterschiede in Sprache, Orte und Kultur eine Umgebung schaffen, die nicht mit klassischem Training erzielbar ist. Ich fühlte mich nach den Treffen immer erfreut und bereichert und kehrte zu meiner täglichen Arbeit voll mit neuen Ideen zurück.“

Die Intervisionsgruppen koordinieren ihre Arbeit in regelmäßigen Treffen. Diese unterstützen die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der eigenen Arbeit als Supervisorin und Supervisor.

Die ANSE unterstützt bei der Gruppenfindung und der Koordination neuer Gruppen. Die Intervisionsgruppe vereinbart dann selbst den Namen, die Ziele, Inhalte und die Art des Berichtswesens. Als Voraussetzung sollten die Interessierten Unabhängigkeit, eigene Motivation und Selbstorganisationsfähigkeit mitbringen.

### Ergebnis und Nutzen für die Teilnehmenden

Durch die Internationalen Intervisionsgruppen werden Netzwerke gebildet, Workshops organisiert und qualifiziertes, professionelles und politisches Training durchgeführt. Die Gruppenmitglieder bekommen von der ANSE ein Zertifikat für ihre Teilnahme.

Die Intervisionsgruppen sind Kompetenzzentren für interkulturelle und internationale Prozesse und Strukturen, sie fördern die Entwicklung einer Expertise für ein wachsendes Miteinander von Europa und bauen das Identitätsgefühl der ANSE weiter aus. Letztendlich sollen die Internationalen Intervisionsgruppen die Durchführung von internationalen Konferenzen und Workshops anregen.

### Wie melde ich mich an?

Auf der Homepage von ANSE: [www.anse.eu](http://www.anse.eu) finden Sie unter „activities“ das Anmeldeformular. Um eine optimale Gruppenzusammensetzung zu unterstützen, sind dabei unter anderem folgende Angaben zu machen: Wie lange Sie schon als Supervisorin/Supervisor aktiv sind, Schwerpunkte Ihrer supervisorischen Tätigkeit, optional Angaben zu Themen und Fragen, die Sie gerne in den Gruppen bearbeiten würden, welche Sprachen Sie sprechen, ein Foto.

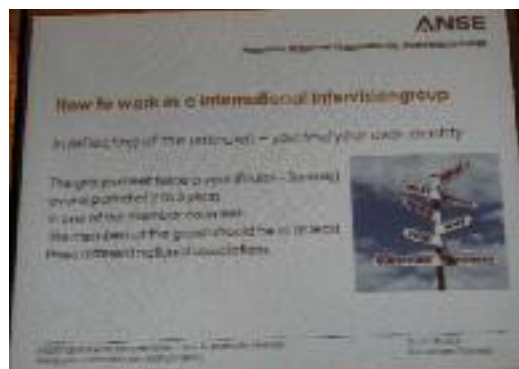
Wenn Sie Interesse haben, an einer Internationalen Intervisionsgruppe teilzunehmen, schicken Sie einfach das Anmeldeformular ausgefüllt an Barbara Baumann – [b.baumann@anse.eu](mailto:b.baumann@anse.eu). Auch bei Fragen können Sie sich gerne an Frau Baumann wenden.

Ziel ist, dass die Intervisionsgruppen eine schöne und bunte Gemeinschaft werden.

*Bettina Strümpf,  
Europakommission*

*„Ich fühlte mich nach den Treffen immer erfreut und bereichert und kehrte zu meiner täglichen Arbeit voll mit neuen Ideen zurück.“*

SIGI TATSCHL





## Change – Diversity – Reflection – Supervision ANSE Professional Summer University 2011

A cross country report by Bettina Strümpf, Austria, and Sijtze de Roos, Netherlands.

### Introduction

With the last edition of the ANSE Summer University an already burgeoning tradition has now firmly established itself. Every second year ANSE supports and sponsors the organisation of a Summer University by a national organisation. Up till now Summer Universities have been staged in Salgotarjan (Hungary), Tallinn (Estonia), Dublin (Ireland) and the event of this year in Stavanger (Norway).

Between August 8<sup>th</sup> and 12<sup>th</sup> approximately 85 supervisors convened in the sometime somewhat rainy, yet beautiful surroundings of the campus of Stavanger University, where the SU was staged. Under the inspired leadership of chairman Arild Stensland the organisation was very ably handled by NOSCO (the National Organisation for Supervision in Norway) in close co-operation with the University of Stavanger, and sponsored by ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe). The conference was entitled “Inspiring moments in supervision – how to promote change”.

### The program

The manifold program provided a wide variety of opportunities to choose from a number of central themes. The overall aim was to create an inspirational and beneficial learning environment in order to promote positive change, as well as to strengthen the participants’ skills in dealing with diversity. Some of the recurrent themes that were pursued in depth included philosophical

supervision, diversity management and the promotion of (cultural) change, and the development of one’s own capacity and ability as a supervisor in professionally meeting ever different supervisees in ever different, generally more and more complex circumstances.

To enhance oversight, one central topic was dealt with each day: change, diversity, reflection, sense and supervision. In this way not only topics of the ANSE Professional Summer University were put under scrutiny, but also questions about the sense of our work as supervisors.

Every day of the SU started with the participants convening in the central auditorium for the opening. Once the program of the day had been opened with a cultural event, lectures and workshops followed. To close the working group sessions in the afternoon, the attendants formed study groups of 5 to 7 participants from different countries in order to meet and to reflect on the day’s dealings.

### The proceedings

The program consisted of plenary lectures and interactive workshops. Among the renowned key note speakers were Hilarion G. Petzold from Germany, Ilse Orth from Germany, Rolf Sundet from Norway, Finn Th. Hansen from Denmark, Anna-Lena Ostern from Norway and David B Drake from the USA/Australia. They all delivered high quality lectures. Please find articles and presentations from some of the lecturers at [www.nosco.no](http://www.nosco.no) ready to be downloaded. It is really worth while to take note of what they had to say.

The variety of workshops, moreover, was just as great. Let us mention one workshop in particular, because it was dedicated to building up international intervention groups. Up until now about 70 supervisors from nine different national associations have over the past ten years taken part in international intervention groups. During the workshop some of these colleagues told us how much they have learnt from it. Taking part in an ANSE international intervention group increased their cross border experience and expanded their cross-cultural skills and competences. The conclusion is clear, and so is the invitation. Sharing professional experiences, questions and problems with colleagues from other

*“During the workshop some of these colleagues told us how much they have learnt from it.”*



countries will help us to deal more competently with complex intercultural and international processes and structures. On top of that, international intervision will not only greatly improve cross-cultural abilities, but also contribute to a more critical look at one's own supervision culture.

It is only logical that ANSE greatly favours and supports international intervision groups, which form a cornerstone of its policy program. As Barbara Baumann – the ANSE Board member responsible for intervision policy – and Guido Baumgartner made clear in their workshop, all supervisors are very welcome to take part in an international intervision group. Information for registration is available from your national supervision organisation. The registration form is also available at [www.anse.eu](http://www.anse.eu). You are heartily invited to join an international intervision group and to enrich the colourful international community of supervisors with your experiences!

Another successful workshop of special interest was the pilot of “dealing with diversity issues in supervision” moderated by Gerian Dijkhuizen and Gabrielle Gaspar. They presented the model of a working program as it was developed in ANSE's “Grundtvig 1” program.

### Fun during off-hours

The last day of the meeting was dedicated to a top down and bottom up approach. Some of the supervisors walked up to the famous Pulpit Rock to get a fabulous view of the fjord from the “roof” of Norway and some others went on a fjord cruise to the foot of the Pulpit Rock to admiringly look up to their more adventurous brothers and sisters. To the joy and amusement of all participants the meeting between top down and bottom up took place exactly at noon of this beautiful, warm and sunny day. A telling confluence of supervisors striving after the best.

### Looking back

Looking back we are sure the aims and intentions of the organisers have been generously met by the participants. Walking through the aisles and corridors of the conference, pricking up our ears, we heard many favourable comments. Meeting lots of “new” people from all over Europe in itself proved to be quite a happy experience to many participants, the more so because there was ample opportunity to informally meet each other for a drink or a snack in the many nice bars and restaurants around the harbour of Stavanger.



The participants were open minded, the lectures were found to be of high quality, and the working group sessions were generally judged positively. The university facilities, the excellent amenities, the accommodation and the efficient public transport system added to a great experience.

Of course there were some aspects open to criticism, such as the fact one had to choose between parallel sessions without a second chance, for instance for “international intervision groups” at the expense of “research” or the other way around. There also was, many participants felt, a lack of plenary feedback of what had been studied in the various working groups. These points of criticism notwithstanding, participants were enthusiastic. They found inspiration. It was a rewarding and inspirational event! Please join us for the next edition.

*Bettina Strümpf, Sijtze de Roos*

NB. This review appears simultaneously in the magazine of the Austrian association (ÖVS) and E-Forum of the LVSC (Netherland).

## Finanz & Co

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

### **Werkvertrag und freier Dienstvertrag Teil 2: Sozialversicherung und Steuerrecht**

Wird Supervision auf Basis eines freien Dienstvertrages geleistet, fallen für die Auftraggeberin und die Auftragnehmerin aufgrund der Sozialversicherungspflicht im ASVG Lohnnebenkosten an. Die Höhe der Lohnnebenkosten des freien Dienstvertrages sind um 1 % niedriger als die des „normalen“ Dienstvertrages.

### **Freier Dienstnehmer und geringfügige Tätigkeit:**

Einkünfte unter der Geringfügigkeitsgrenze unterliegen nur der Unfallversicherungspflicht in Höhe von 1,4%. Die Grenzen betragen 2011 28,72 € täglich und 347,02 € monatlich. Aufgrund des üblichen durchschnittlichen Stundensatzes in der Supervision wird eine geringfügige Tätigkeit in der Praxis praktisch nicht vorkommen.

**Achtung:** Liegt für die supervisorische Tätigkeit eine Gewerbeberechtigung vor (Supervision im Rahmen einer Unternehmensberatung oder Lebens- und Sozialberatung, Wirtschaftskammermitgliedschaft), kann dieselbe Tätigkeit nicht gleichzeitig im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden. Es liegt aufgrund der Gewerbeberechtigung eine Versicherungspflicht nach GSVG vor.

**Steuerrechtlich** ist die **freie Dienstnehmerin** wie eine „Selbständige“ zu behandeln und die Einkünfte unterliegen der Progression im Rahmen der jährlichen Einkommensteuer.

Wird Supervision auf Basis eines **Werkvertrages** geleistet, fallen für die Auftraggeberin keine sozialversicherungsrechtlichen Abgaben an.

Für die Supervisorin fallen entweder als „alte“ Selbständige (Supervision im Rahmen einer Unternehmensberatung oder Lebensberatung, Wirtschaftskammermitgliedschaft) oder als neue Selbständige sozialversicherungsrechtliche Abgaben an (gleiche Beitragssätze, unterschiedliche Beitragsgrundlagen, Pflichtversicherungsgrenzen).

**Beitragssätze, Beitragsgrundlagen und Pflichtversicherungsgrenzen siehe unter:** [www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at) und [www.hauptverband.at/mediaDB/740363\\_Beitragssrechtliche\\_Werte\\_2011.pdf](http://www.hauptverband.at/mediaDB/740363_Beitragssrechtliche_Werte_2011.pdf)

**Steuerrechtlich** ist die **Werkvertragsnehmerin** als „Selbständige“ zu behandeln und die Einkünfte unterliegen wie beim freien Dienstvertrag der Progression im Rahmen der jährlichen Einkommensteuer.

**Wesentliche Unterschiede zwischen Werkvertrag und freier Dienstvertrag unter [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at) -> Werkvertrag und freier Dienstvertrag**

**Das nächste Mal:  
Supervision als grenzüberschreitende Tätigkeit!**

## Neue Mitarbeiterinnen der ÖVS-Geschäftsstelle



### **Leonie Lehner**

Studium der Bildhauerei in Linz, nach wie vor als Künstlerin „umtriebig“. Nach dem Studium Auslandsaufenthalt und erste berufliche Erfahrungen in computerunterstützter Gestaltung. Berufspraxis in den Bereichen Verlag und Medien, als Redaktions-

assistentin eines medizinischen Fachverlages und Mitarbeiterin einer Electronic Publishing-Abteilung. Danach im Bereich Buchsatz bei einem Grafikbüro tätig. Interessiert an gestalterischen Prozessen in diversen Formen. Seit Juli 2011 arbeitet sie für die Geschäftsstelle der ÖVS und freut sich auf die vielseitigen Aufgabenstellungen.



### **Rosie Moser Müller**

Nach absolvierter Matura führt es die in Linz aufgewachsene Oberösterreicherin zum Studium nach Wien. Psychologie – ein in der Oberstufe entdecktes Interesse – sollte es sein. Doch das Studium entspricht so gar nicht den Erwartungen und

die akademische Laufbahn findet nach 3 Semestern ein frühzeitiges Ende. Das Interesse an der menschlichen Psyche mit all ihren Facetten bleibt ihr aber treu. In einem internationalen Verlag werden wertvolle Erfahrungen in den Bereichen Sekretariat, Marketing und Customer Care gesammelt, bevor sie 2001 den Schritt in die Selbstständigkeit als Web- und Grafikdesignerin wagt. Mehrere Jahre Tätigkeit als Office-Managerin für ein Seminarunternehmen und als freiberufliche Yogalehrerin folgen. Seit Ende Oktober unterstützt sie nun auch das Team der ÖVS Geschäftsstelle als Bürokraft und freut sich auf die damit verbundenen neuen Herausforderungen.



## Impressionen von der Generalversammlung 2011

QEG mit 1.1.2012 beschlossen, Details dazu im beigefügten Protokoll.



Engagierte Vorstandsmitglieder berichten über die vielfältigen Aktivitäten im letzten Jahr...



... und die aufmerksamen Mitglieder beteiligen sich rege an den Diskussionen...



## ÖVS-Wissenschaftspreis zum 2. Mal verliehen



Zu Beginn der Generalversammlung in Linz erhielt Frau Mag.<sup>a</sup> Gloria Fleischmann für ihre Diplomarbeit im Rahmen ihres Pädagogikstudiums an der Universität Wien den ÖVS-Wissenschaftspreis 2011 verliehen. Ein Abstract der ausgezeichneten Arbeit „Kompetenz von Supervisoren. Zur supervisorischen Handlungskompetenz in der Beratungskonzeption“ finden Sie auf der ÖVS-Homepage unter Nachlese/Wissenschaftspreis 2011. Im Bild (von links): Peter Schwarzenbacher (Geschäftsführer) hielt die Laudation, die Preisträgerin Mag.<sup>a</sup> Gloria Fleischmann, Esther Gruber-Seidl (Vorsitzende) und Mag. Gerhard Liska (stellvertretender Vorsitzender und Jury-Mitglied).



## Heißer Kakao mit oder ohne Schlagobers

Margot Scherl, an meine KollegInnen: ein Nachtrag zur Generalversammlung 2011

Auf der diesjährigen Generalversammlung stand ein für die ÖVS hoch relevantes Thema zur Abstimmung auf der Tagesordnung: die Auswertung des Pilotprojektes „Qualitätssicherungsgespräch“ und die Abstimmung über den Prozess zur Qualitätssicherung innerhalb der ÖVS.

Daher wunderte es mich sehr, dass die Generalversammlung von der üblichen Anzahl von Mitgliedern besucht wurde und nicht von wesentlichen mehr, ging es doch um das Thema, das alle Mitglieder beschäftigen sollte bzw. beschäftigen wird.

Die gute Nachricht ist: der Generationenwechsel ist geglückt. Jüngere KollegInnen sind im Vorstand und in den diversen Gremien tätig die Interessen und Belange mit Engagement des Berufsverbandes fortzuführen.

Die Frage, die mich jedoch nachhaltig beschäftigt ist, wo sind die KollegInnen meiner Altersgruppe, die lt. Altersverteilung innerhalb der ÖVS die größte Gruppe der ÖVS SupervisorInnen darstellen? Und, interessiert sie das Thema Qualitätssicherung innerhalb des Berufsverbandes sehr, wenig oder gar nicht?

Ich gehe jetzt einmal vom Schwierigsten aus, dass es sie wenig bis gar nicht interes-

siert – dass zum Teil nicht einmal wahrgenommen wurde, dass die Qualitätssicherungsgespräche eingeführt werden sollten, und diese nun beschlossen sind. Der abgeänderte Antrag wurde einstimmig in der Generalversammlung angenommen (siehe GV Protokoll).

Davon ausgehend, kann ich folgende Schlüsse ziehen: es ist zu schwierig, mit KollegInnen über Qualität in der Supervision zu diskutieren, es ist zu mühsam sich gemeinsam zusammen zu finden, um sich über Beratungskonzepte etc. auszutauschen, es ist zu nahe an Kontrolle und kontrollieren lassen wir uns ohnehin nicht...

Für die Qualität haben vor allem die ÖVS anerkannten Ausbildungen zu sorgen. Umso seltsamer berührte es mich dann, wenn die Vertreterin der KAT nach ihrem Bericht aus der KAT, in dem kryptisch angedeutet wurde, dass über „Aufweichung der Zugangskriterien“ (welche zur Diskussion stehen wurde nicht genannt) nachgedacht wird, um 11:00 die Generalversammlung verlässt, da sie einen Kurs leitet.

Daraus kann ich als Mitglied nur schließen, dass für Ausbildungsträger die Qualitätssicherung innerhalb des Verbandes nicht sehr interessant ist und sie keinen Platz für sich sehen, den Diskurs mit zu bestimmen oder ihn sogar zu bereichern, obwohl sie die Experten und Expertinnen für Qualität in der Supervision sind.

Hier stellt sich aber nun doch die Frage, wer bestimmt, was Qualität in der Supervision ist und wer führt die Diskussion? Wer kümmert sich darum, dass die Qualitätssicherungsgespräche nicht zu formalen Turnübungen verkommen, die irgendwie erledigt werden?

Auf der Generalversammlung wurde ebenfalls beschlossen, dass der Prozess der Qualitätssicherungsgespräche, die in den kommenden drei Jahren geführt werden, laufend evaluiert werden sollen. Außerdem ist angedacht, ein Forschungsprojekt mit Kooperationspartnern zu entwickeln.

Ich bin neugierig, ob wir in drei Jahren wissen werden, was Qualität in der Supervision ist oder sein könnte? Wer sich darum bemüht? Oder ist dieses Thema für SupervisorInnen der Schlagobers auf dem heißen Kakao, auf den man gut verzichten kann?

Margot Scherl

## 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

Roswita Königswieser und Susanne Ehmer  
**Geschäftsmodell Königswieser & Network**  
*Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 2.2011*

Susanne Ehmer  
**Berater/innen und Manager/innen im Dialog – Führen in der Kontinuität des Auf und Ab**  
*Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3.2011*

Vera Albert  
**Erlebte Literatur**  
 zum Titel von „Alltag auf Arabisch. Nah-aufnahmen von Kairo bis Bagdad“ von Karim El-Gawhary sowie „Im Taxi. Unterwegs in Kairo“ von Khalid al-Khamissi  
*Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3.2011*

Angela Gotthardt-Lorenz  
**Wie unterstützt Supervision die Führung in Sozialorganisationen? Eine selbstreflexive Betrachtung**  
*Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3.2011*



## Coaching meets Research ... Praxisfelder im Fokus

### 2. Internationaler Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum

Coaching gewinnt in immer mehr gesellschaftlichen Handlungsfeldern an Bedeutung. Der 2. Internationale Coaching-Forschungskongress vom 5./6. Juni 2012 in Basel/Schweiz will einen weiteren Beitrag an die nachhaltige Weiterentwicklung von Coaching leisten. Fokussiert wird diesmal Coaching im Kontext „neuer“ Praxisfelder (Gesundheit, Arbeitsvermittlung, Politik, Soziales, Wissenschaft, Personalentwicklung, Schule etc.). Neben aktuellen Entwicklungen in diesen Praxisfeldern fällt ein besonderes Augenmerk auf die Systemebene, d.h. Coaching-Programme, -organisationen und -kulturen.

Die Kongressbeiträge aus Forschung und Praxis (Forschungsprojekte, Evaluationen, Theoriekonzepte, Fallstudien etc.) stellen Fragen und geben Antworten zum Verhältnis von Coaching und Praxisfeld.

Die Diskussion und der Austausch aller Tagungsteilnehmenden, basierend auf den Kongressbeiträgen namhafter Referentinnen und Referenten aus Forschung und Praxis, stehen im Zentrum des Kongresses.

Der Coaching-Forschungskongress bietet

- sechs hochkarätig besetzte Key-Notes: Prof. Dr. Harald Geißler (D), Dr. Gerhard Fatzer (CH), Dr. Regina Jankowitsch (A), Dr. Margaret Moore (USA), Dr. Alison Carter (UK), Prof. Dr. John Lyle & Dr. Chris Cushion (AUS/UK)

- eine Podiumsdiskussion zur Etablierung von Coaching in Organisationen mit Coaching-Verantwortlichen grösserer Unternehmen
- insgesamt über knapp 40 Beiträge in parallel laufenden Workshops zu unterschiedlichen Praxisfeldern
- Kongress-Think-Tank zum Mitgestalten der Coaching-Praxis der Zukunft und Erweitern des persönlichen Netzwerks mit führenden Forschenden, Coachs, Fach- und Berufsverbänden, HR-Fachleuten und innovatorientierten Persönlichkeiten
- neun aktuelle Beiträge im Vor-Kongress-Kolloquium
- Social-Event zum persönlichen Austausch

Kongresspartner – deren Mitgliedschaft zu einem vergünstigten Teilnahmetarif berechtigt – sind unter anderem:

- ANSE – Association for National Organizations for Supervision in Europe
- BSO – Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching, Schweiz
- DGsv – Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.
- ÖVS – Österreichische Vereinigung für Supervision

Details zum Kongress und das Programm finden Sie auf [www.coaching-meets-research.ch](http://www.coaching-meets-research.ch)

**Information und Anmeldung**  
 Fachhochschule Nordwestschweiz  
 Hochschule für Soziale Arbeit  
 Silvia Vogelsang  
 T +41 62 311 96 19  
 E-Mail [silvia.vogelsang@fhnw.ch](mailto:silvia.vogelsang@fhnw.ch)



## Veränderung im ÖVS-Vorstand

Zwei verdiente Mitglieder ausgeschieden



**Mag. Gerhard Liska** war seit 2004 Vorstandsmitglied und ab 2006 stellvertretender Vorsitzender der ÖVS. Weitere Funktionen waren Vorsitzender der Qualitätskommission und Vertreter des Vorstandes in der Jury zum Wissen-

schaftspreis, den er mitinitiiert hat. Aufgrund seiner Expertise zu Burnout und Mobbing war Gerhard Liska immer wieder gefragter Gesprächspartner und Mitdenker zu diesen Themenbereichen. Die Implementierung von Coaching in der ÖVS trägt maßgeblich seine Handschrift. Besonderes Engagement zeichnete Gerhard Liska im Bereich der PR-Arbeit und zuletzt zum Thema Qualitätsentwicklung auf Mitgliederebene, als Mitglied der Steuerungsgruppe zum QEG. Gerhard Liska hat seinen Rücktritt von allen Vorstandsfunktionen am Ende der Generalversammlung 2011 in Linz begründet und erklärt.



**Dr. Alfred Fellingner-Fritz** war seit 2007 Bundeslandspreecher der ÖVS-NÖ und seit 2009 Vorsitzender der BLK und somit Vorstandsmitglied. Alfred Fellingner-Fritz hat sich über diese Mehrfach-

Engagements für die Anliegen von SupervisorInnen und Bundeslandgruppen in der ÖVS zudem in den verschiedensten Gremien und Arbeitsgruppen eingebracht, so zum Beispiel in der Arbeitsgruppe zur Implementierung der Organisationsberatung in die ÖVS. Aus beruflichen und privaten Gründen hat Alfred Fellingner-Fritz mit Sommer 2011 seine Funktionen zurückgelegt.

Beiden ein herzliches Dankeschön für das ehrenamtliche Engagement in der ÖVS – dem freien Berufs- und Fachverband für über 1200 SupervisorInnen, Coaches und OrganisationsberaterInnen.

## Educating Supervisors and Coaches for Multicultural Europe ESCME

### Grundtvig Lernpartnerschaft

Migration und Globalisierung sorgen für ein zunehmend multikulturelles Umfeld für Coaches und SupervisorInnen. Um dies bei deren Ausbildung zu berücksichtigen, wurde 2009 die Grundtvig Lernpartnerschaft ESCME von der ÖAGG Sektion Supervision und Coaching gemeinsam mit dem ISZ-Management Center in Prag, dem Dictum Koolitus OÜ in Tallinn, dem Historian's Club Veliko Turnovo und dem INC Training & Consulting in Bratislava ins Leben gerufen.

In diversen Workshops und Meetings in Bratislava, Viliko Turnovo (Bulgarien),

Tallinn (Estonia), Prag und Modra (Slowakei) wurden Kenntnisse, Methoden und Erfahrungen gesammelt, ausgetauscht und entwickelt.

Es entstand ein Fortbildungsseminar für Coaches und SupervisorInnen, das im Mai 2011 in Wien stattfand.

Ein weiteres Ergebnis, der sehr erfolgreich abgeschlossenen Lernpartnerschaft, ist das 63-seitige Booklet „Supervisor's and Coach's manual for work with multicultural groups“, das im Internet unter <http://escme.eu/results.html> als pdf heruntergeladen werden kann.

## Wie managen MediatorInnen sich selbst?

Im Spannungsfeld innerer und äußerer Konflikte

Ein Blick über den Zaun ist immer spannend und zu empfehlen. Besonders, wenn dort interessante Nachbarn leben. Unsere Nachbarn, die MediatorInnen, haben sich mit sehr persönlichen Fragen beschäftigt und im vorliegenden Buch das Selbstmanagement in ihrer Profession zum Thema gemacht.

Da gibt es zahlreiche Parallelen zu anderen Beratungsberufen und gerade die den MediatorInnen oft nahe stehenden SupervisorInnen können Interessantes und Hilfreiches entdecken. Über Themen wie z.B. „Work-Life-Balance“, „perfektionistische Ansprüche an sich selbst“, „Umgang mit eigenen Schwächen“ wissen wir zwar recht gut Bescheid, wenn’s um unsere KlientInnen geht, aber nehmen wir uns auch die nötige Zeit, unser eigenes berufliches Handeln auf solche und ähnliche Fragen abzuklopfen?

Dieser Sammelband bietet dazu jedenfalls jede Menge Anregungen – sowohl praktischer als auch theoretischer Art. So haben sich z.B. Regina Harms und Kirsten Schroeter mit dem für BeraterInnen sicher heißen Thema „Scheitern“ auseinander gesetzt und Angelika und Heinz Strauß fragen in einem tiefgehenden Dialog, wie MediatorInnen eigene Schwächen nutzbar machen können. Dabei gibt es nicht nur einen sehr verständlichen Einblick in relevante Ergebnisse der Hirnforschung, sondern auch sehr praktische Anregungen für das eigene berufliche Handeln.

Wenn Matthias Varga von Kibed in einem der zahlreichen Beiträge zu einem „Schluck Wasser“ und damit zum hilfreichen Perspektivenwechsel anregt, ist es genau das, was dieses Buch uns SupervisorInnen bieten kann: Einmal wieder auf neue und andere Weise auf unser berufliches Handeln zu schauen und davon profitieren.

*Ingrid Walther*



### Wie managen MediatorInnen sich selbst?

Im Spannungsfeld innerer und äußerer Konflikte

Brigitte Gans, Solveig Hornung, Anja Köstler (Hrsg.)  
Concadora Verlag, 2010  
123 Seiten, ca. € 19,80

## Tiefenhermeneutische Beratung und Supervision

Konzeptualisierung und Praxisreflexion

Zu Ende eines von ihm geleiteten Seminars sagte Winfried Münch, dass auch ihn die vorgetragene Geschichte berührt hätten. Körper und Seele existieren eben nicht getrennt voneinander und bilden miteinander eine unentwirrbare Einheit, bemerkt er im Vorwort seines jüngsten, umfangreichen Werkes. Das soll uns aber nicht am Denken hindern, sondern dazu anregen, über das Denken sich dem Verstehen des Unentwirrbaren zu nähern. So widmet er ein großes Kapitel der „Frage nach der Seinsart des Menschen“, bevor er das Verhältnis von Beratung und Gesellschaft, Beratung als zeitgemäße Profession und schließlich Beratung als tiefenhermeneutisches Konzept behandelt. Ein Medium der Erkenntnis ist immer wieder die Sprache, das Sprechen, die „Lichtungskraft“ des Menschen. Über das, was in einem Beratungsgespräch gesprochen wird, weit hinaus richtet sich sein Blick auf die geschriebene Sprache, die Schrift, das, was Philosophen und Schriftsteller der Antike und der Gegenwart in Worte gefasst haben. „Seinsgelassenheit“ nennt Münch denn auch sein Schlusskapitel. „Das besinnliche Nachdenken“ (Heidegger), Gelassenheit und Offenheit, eine unaufdringliche Neugier sind es, die in der Beratung Verstehensprozesse in Gang bringen. Wer dies aufbringt, wird Münchs Buch mit Gewinn lesen – und die gelegentliche Anrede an den Leser und die Leserin mit leisem Vergnügen genießen.

*Barbara Tobler*



### Tiefenhermeneutische Beratung und Supervision

Konzeptualisierung und Praxisreflexion

Winfried Münch  
Frankfurt/Main, Brandes & Apsel 2011, 392 S., € 39,90

# 18. ordentliche Generalversammlung der ÖVS

12. und 13. Oktober 2012  
in Wien

4. Internationale Supervisionstagung, Bregenz 2012

## La scola avanzata\*

Entdeckungen am Beratungshorizont  
8. und 9. Juni 2012, Festspielhaus Bregenz  
Termin bitte vormerken, eine detaillierte  
Einladung folgt im  
Herbst 2011.

*\*die Zeichen der Zeit voraushören*

### Impressum

ÖVS-News 3/11 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](http://www.oevs.or.at), E-Mail: [office@oevs.or.at](mailto:office@oevs.or.at). ZVR-Zahl: 681413434. **ÖVS-News Redaktionsteam:** Andreas Heindl, Sabine Karlinger, Romana Lukow, Katrin Pollinger, Peter Schwarzenbacher. **Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:** Dr. Günther Fisslthaler, Sabine Karlinger, MSc, MAS, Mag. Leonie Lehner, Mag. Romana Lukow, MSc, Rosie Moser Müller, Mag. (FH) Katrin Pollinger, Margot Scherl, MAS, Seiren, Peter Schwarzenbacher, Mag. Bettina Strümpf, MSc, MBA, Barbara Tobler, Mag. Ingrid Walther. **Graphik:** Claudia Fritzenwanker. **Druck:** Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 24.02.2012

Sponsoring Post-Nr. GZ02Z030448 S

»culture meets culture«

Gesellschaft in Transformation

**UBUNTU**

und:  
»Wie wir alle voneinander  
abhängig sind.«

V. WIENER KONFERENZ FÜR MEDIATION  
17.-19. MAI 2012, WIEN

Die Konferenz beschäftigt sich mit existentiellen Lebensthemen der Menschen zwischen Freiheit und Anpassung und den Lebensformen, die wir daraus entwickelt haben.

- 3 THEMENBLÖCKE:**
- 1. Climate Change & Mediation:** Helga Kromp-Kolb / N.N. / Georg Tappeiner
  - 2. Wissenschaft & Mediation:** Peter Heintel / Katharina Heimerl / Gert Dressel
  - 3. Spiritualität & Mediation:** Sepp Duss-von Werdt / Gerda Mehta

Bei Interesse an der Konferenz senden wir Ihnen gerne das Programm zu oder besuchen Sie uns auf unserer Homepage.

ARGE BILDUNGSMANAGEMENT WIEN  
per E-Mail: [office@bildungsmanagement.at](mailto:office@bildungsmanagement.at)  
per Telefon: +43 (1) 263 23 12 - 0 / Fax: DW -20  
[www.bildungsmanagement.ac.at](http://www.bildungsmanagement.ac.at)



ANZEIGE