



fokussiert  
informiert  
aufgefallen



# Kunst und Supervision?

# Editorial



Peter Schwarzenbacher  
Geschäftsführer der ÖVS

**K**unst ist, wenn man's nicht kann, denn wenn man's kann, ist's keine Kunst" – mit diesem Zitat von Johann Nestroy eröffnet Reinhard Tötschinger seinen Grundsatzartikel. „Kunst bedarf eines bestimmten Könnens...“ stellt Jochen Sauer im Interview dieses Heftes fest. Weiter kann der Bogen ja nun nicht mehr aufgespannt werden: Willkommen zur ersten Ausgabe der övs-news im Jahr 2012 mit dem Schwerpunktthema Kunst und Supervision.

Reinhard Tötschinger beschreibt in seinem Artikel, wie gegensätzlich die Bedingungen von Kunst und Supervision sein können, ja müssen, sich jedoch erfrischend ergänzen können. Sabine Karlinger und Romana Lukow gehen in ihren jeweiligen Beiträgen der Frage nach, ob und inwiefern Kunst und Kultur Eingang in Supervision und Coaching finden. Schließlich stellt Katrin Pollinger ihre Rechercheergebnisse vom Zitate-Ausflug auf die Homepages von ÖVS-Mitgliedern zur Verfügung.

Der Frage nach der Kunst der Supervision konnte ich in einem Interview mit Jochen Sauer nachgehen, anlässlich seiner Emeritierung als Psychologieprofessor und Leiter des Supervisionslehrganges der Uni Salzburg.

Eine ganze Reihe von berufspolitischen Anlässen bilden den zweiten Teil dieser Ausgabe: wie Berichte zur Internen Fachtagung im Jänner in St. Pölten, die EU-Aktivitäten der ANSE, Veranstaltungshinweise in den Bundesländern, das auf der Generalversammlung 2011 beschlossene QEG zur Qualitätssicherung und -Entwicklung auf Mitgliederebene, Günther Fisslthalers Finanz&Co sowie die Buchrezensionen. Erstmals führen wir die Rubrik „Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder“.

Schließlich führt dieses Heft mittels beigelegtem Folder direkt zur 4. Internationalen Supervisionstagung Anfang Juni 2012 in Bregenz, mit dem Titel „La scolta avanzata: Entdeckungen am Beratungshorizont“, mit interessanten Vorträgen und Workshops, unter anderem auch zum Einsatz der Kunstgattungen Oper oder Fotografie in Bratungsprozessen.

*Ich wünsche Ihnen ein anregendes Lesen!*

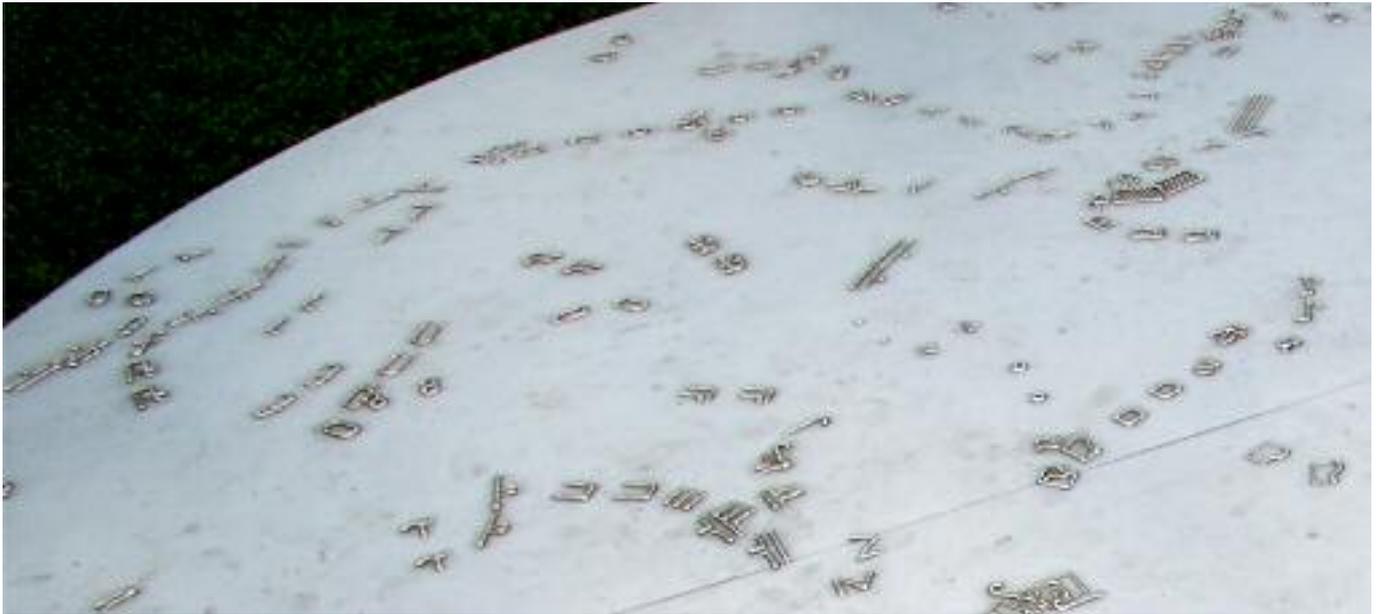
*Ihr  
Peter Schwarzenbacher*

## Inhalt

- 3 **Künstlerische Medien als Schnittstelle von Mensch und Organisation**  
Reinhard Tötschinger
- 7 **„Inspiration und Supervision – Wen(n) die Muse küsst...“**  
Sabine Karlinger
- 9 **Gemälde in der Beratung**  
Romana Lukow
- 10 **Zitate, Sprüche und Aphorismen**  
Katrin Pollinger
- 11 **...Abgeschrieben statt vieler Worte... seiren**

- 12 **Die Kunst der Supervision**  
Peter Schwarzenbacher im Gespräch mit Jochen Sauer
- 14 **Zum Berufsbild von ÖVS-BeraterInnen**
- 16 **„ANSE GOES BRUSSELS!“**  
Wolfgang Knopf
- 18 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder**
- 19 **Veranstaltungen**
- 19 **Publiziert**
- 20 **Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch**
- 21 **Finanz & Co**  
Günther Fisslthaler
- 22 **Aufgeblättert**

**BEILAGEN:** Vorschreibung Mitgliedsbeitrag, Supervisionstagung Bregenz, Coaching-Kongress Olten



# Künstlerische Medien als Schnittstelle von Mensch und Organisation

Ein Beitrag über das Verhältnis von Kunst und Supervision von Reinhard Tötschinger

*„Kunst ist, wenn man's nicht kann, denn wenn man's kann, ist's keine Kunst.“*

JOHANN NESTROY

Künstler gelten als kreativ. Ihnen wird erlaubt, „über Grenzen zu gehen“, „out of the box“ zu denken, sich an der Grenze zwischen verrückt und normal zu bewegen. Supervision findet in organisierten und abgegrenzten, vorwiegend beruflichen ordnungssuchenden Kontexten statt. Kunst und Supervision zu verbinden heißt eine Schnittstelle zu bilden zwischen einem System (Kunst), das irritierend und unorganisiert auftritt, und einem System (Institution, Unternehmen, Verein etc.), das organisiert funktionieren soll.<sup>1</sup> Kunst ordnet sich über Freiheitsgrade, welche die gesellschaftlichen Bedingungen bestimmen. Das einzelne Kunstprojekt ist also nicht unorganisiert, und das Funktionssystem Kunst kann als Summe autonomer Formen verstanden werden. Der Künstler unterscheidet autonom, was er als Form oder als Nicht-Form eingrenzt und was das Kunstsystem als Kunst oder als Nicht-Kunst bewertet. Um dem System Kunst anzuge-

hören, müssen Werke über ihre eigene Qualität hinaus anderen Kunstwerken nebengeordnet werden können. Auch müssen sie auf Interesse stoßen, indem sie eine Neuheit darstellen, zugleich aber an vergangene und künftige Kunst angeschlossen werden können.

Im Unterschied zur Kunst fungiert Supervision als professionelle Beratungsmethode bei beruflichen Herausforderungen und als Reflexions- und Entscheidungsraum für Personen und Organisationen. Musik, Theater, bildende Kunst, Poesie, Film, alle Formen von Kunst sind für den Einsatz in Supervisionsprozesse geeignet. Vonseiten der Klienten sind keine künstlerischen Vorerfahrungen notwendig. In der Supervisionspraxis ist es nicht relevant, ob das Ergebnis als Kunst angesehen wird, und die gestalterischen Möglichkeiten der Kunst sind hier weniger im ästhetischen Bereich als vielmehr im konkreten Zusammenleben von Menschen dienlich. Kunst wird in ihren unterschiedlichen Formen und Formaten in die Supervision integriert, inkludiert.

## Soziale Plastik

Josef Beuys veränderte das Verständnis von Kunst, indem er sie als Menschsein und als neue Form der Gesellschaft definierte und den Begriff der „Sozialen Plastik“ schuf. Kunst wird

*Im geschützten Rahmen von Supervision können künstlerische Medien als Irritation und Erneuerung eingeführt, genützt und geübt werden.*

in die Gesellschaft insofern inkludiert, als dass sie sich nicht länger an Tradition und Historie orientiert und ein neues Denken und Handeln, ein Sichüben in sozialen Prozessen schafft. Beuys formulierte die berühmten Sätze: „Jeder Mensch ist ein Künstler“ und „Kunst ist für alle da“. So kann jeder Kunst benutzen, der Mensch wird selbst zur Ästhetik.<sup>2</sup>

## Wo fängt Kunst an und wo hört sie auf?

Kunst in die Supervision zu integrieren ist kein einfaches Unterfangen, da die funktionalen Grenzen zwischen den Systemen (Kunst, Religion, Politik, Gesundheit, Wirtschaft, Wissenschaft etc.) aufgehoben werden, je nach Aufgabe und Problem, die in der Supervision bearbeitet werden. Wenn Integration auch als Einschränkung von Freiheitsgraden interpretiert werden kann<sup>3</sup>, dann stellt sich die Frage, wo Kunst anfängt und wo sie aufhört, als Kunst bewertet zu werden. Kunst soll ja weiterhin existieren können. Im Alltag von Unternehmen und Institutionen (und unsere SupervisandInnen sind im Organisationskontext tätig) wird Kunst als Fantasie und Kreativität verstanden, die sie zu reduzieren versuchen, um Unsicherheiten auszuschließen und zweckorientierte Kommunikation zu gewährleisten.

In Organisationen agieren jeweils für sich widerspruchsfrei handelnde, aber zueinander im Widerspruch und Konflikt stehende Einheiten (Bereiche, Abteilungen, Divisionen etc.) parallel. Sie bilden gemeinsam eine Struktur, deren Merkmal es ist, dass Entscheidungen nicht klar dem einen oder dem anderen Feld

„storming“ ist oft der einzige Versuch, etwas Ungewöhnliches denken zu können.

Doch Organisationen benötigen Erneuerung als aktive Dekonstruktion, um zu überleben. Im geschützten Rahmen von Supervision können künstlerische Medien als Irritation und Erneuerung eingeführt, genützt und geübt werden. Sie werden zu erkenn- und nachvollziehbaren Navigationshilfen bei der Suche nach neuen Erlebnis- und Beobachtungsweisen und zu innovativen Wegen bei der Entscheidungsfindung. *„Improvisation, das ist, wenn niemand die Vorbereitung merkt.“* (François Truffaut)

## Improvisation und der leere Raum

In konflikthaften Situationen stecken die Beteiligten bei Entscheidungsfindungen aufgrund eingeschränkter Sicht auf Entscheidungsprämissen häufig fest. Dieser „Impass“ ist der Ort der Leere zwischen Implosion und Explosion. Die Leere muss so lange ausgehalten werden, bis neue Impulse erstehen. In traditionell designeden Prozessen wird diese Phase von der Organisation als Chaos interpretiert. Um zur Bereitschaft zu gelangen, Ausgeschlossenes (Ideen, Meinungen, Bilder) zu integrieren, ist die Nutzung künstlerischer Medien äußerst hilfreich. Der Regisseur Peter Brook schreibt in seinem Buch „Der leere Raum“: *„Ein Mensch geht durch den Raum, während ihm ein zweiter zusieht, das ist alles, was zur Theaterhandlung notwendig ist.“*<sup>4</sup> Und der Theaterlehrer Jacques Lecoq meint: *„Wir beginnen mit der Stille, denn die Sprache vergisst meist die Wurzeln, aus denen sie hervorgeht.“*<sup>5</sup>



zuordenbar sind. Jede Entscheidung führt die Unsicherheit mit, ob sie auch den Erwartungen der jeweiligen Einheiten entspricht. Um diesen Entscheidungsdruck auszuhalten, werden Erwartungen in Programme gegossen, die diese Unsicherheiten abwehren. Kunst hat dabei keinen Ort und wirkt störend. Sie wird zur Imagepflege benutzt (Kunstwerke in den Chefzimmern, Sponsoring), bestenfalls landet sie im Container von „Kreativtechniken“. „Brain-

Der leere Raum und die Stille. Der Raum wird von den Menschen belebt. Nie ist er wirklich leer. Stille und Leere – beides macht Menschen und Organisationen Angst und findet in der Improvisation mit künstlerischen Medien Zeit und Raum. Methoden und Erfahrungen aus Theater, Jazz und anderen Bereichen der Kunst, in denen aus dem Moment heraus Handlung generiert wird, können Möglichkeiten bieten, das Ansteigen der Komplexität, mit der die KlientIn-

nen konfrontiert sind, abzufangen. Im Gegensatz zur genauen Vorausplanung werden in der Improvisation mögliche Themen, Problemdefinitionen und Ansätze von Verfahren vorausgedacht, die Einstellung: „Wenig Vorbereitung heißt schlechtes Ergebnis“ wird aufgegeben und Vertrauen „in das, was kommt“ entwickelt.

## Wahrnehmung und Kontakt

Die dynamische innere Struktur und Regulatorinstanz des Selbst vermittelt und interpretiert intrapersonale, soziale Wahrnehmungsprozesse. Wahrnehmung braucht Interaktion, um in einen Kontaktprozess zu gelangen. Die affektive

mit. Im Hier und Jetzt des (Theater)Spiels, aber auch mithilfe anderer der Kunst entlehnter Formen entwickeln sich Szenen als Narrationen und Skripts, welche die Lebenswelten und -geschichten immer wieder neu entstehen und sich verändern lassen.

Nehmen wir die griechische Tragödie und hier „Antigone“ von Sophokles zu Hilfe. Einige Zeilen der Ismene (Schwester Antigones), in der sie die Göttin Io anruft, und das Eintauchen in die Rolle ermöglichten einer Supervisorin den Zugang zu einem verinnerlichten, für sie nicht einsehbaren Konflikt. Durch die Darstellung wurden die gegensätzlichen Haltungen, mit



Grundstimmung wirkt wie ein Leim auf Wahrnehmung und Denken, bevorzugt „passende“ Wahrnehmungen und Gedanken und verbindet beide zu einem größeren Ganzen. Unpassendes wird dabei ausgeblendet und tritt vermehrt in Veränderungsprozessen wieder hervor, um neuerlich bearbeitet werden zu können.

Wie wird Kontakt als Kommunikation möglich, wenn man als KlientIn und SupervisorIn in das Bewusstsein nicht direkt eingreifen kann? Denn Kommunikationen (Sätze, Gesten, Zeichen, Mitteilungen, Nachrichten) können nicht eindeutig entweder einer Wahrnehmung oder einem kommunikativen Anlass zugerechnet werden.<sup>6</sup> Nachdem Wahrnehmungen (über Bewusstsein) für die Kommunikation (sozial) nicht zugänglich sind, benötigen sie Überbrückungen, die durch künstlerische Medien (Farben, Linienführung, Betrachten und Kreieren von Szenen, Bewegungen u. v. a.) gebildet werden können.

## Interaktion und Partizipation

Akteure interagieren – am Theater sind es Spieler, Publikum, Medien. Interaktion kommt zustande, indem Individuen wahrnehmen, dass sie sich wahrnehmen, ihre Bedingung ist die Anwesenheit. Interaktion kann auch wieder beendet werden (man erlaubt sich, zu spielen, weil man weiß, dass das Spiel auch wieder beendet werden kann). Als Teil der Kommunikation ordnet die Interaktion die Kommunikation

denen sie konfrontiert war, sicht- und erfahrbar. Das Stück behandelt die Wechselbeziehung von Gesetz und Glaube und sucht Antworten auf die Frage nach dem Preis des Widerstands gegen die einen oder anderen Grundprinzipien. Es stehen zwei Positionen einander gegenüber, Ismene steht gewissermaßen dazwischen: Kreon vertritt als Führer des Staates Prinzipien, die Interessen des Gemeinwesens, des Rechts, der Macht; Antigone vertritt die individuellen Interessen, den Widerstand gegen die Herrschaftsmacht und steht für das Eindringen in eine patriarchale Ordnung. Die Warnungen des Chors („Nichts geht im Leben der Sterblichen auch nur ein Stück weit ohne Unheil“) bleiben ungehört. Mithilfe der Darstellung einer Szene aus „Antigone“ wurde die für die Supervisorin unaussprechliche Komplexität der Konfliktsituation ans Licht gebracht.

## Form oder Medium?

Nichts ist *an sich* Form oder Medium. Ein Ding ist nach Fritz Heider nur wahrnehmbar in einem diese Wahrnehmung vermittelnden Medium. Weil sich das Ding der Wahrnehmung verdankt, die ihrerseits nur durch das Medium möglich ist, kann kein Ding außerhalb eines Mediums sein. So sind etwa weder der Fußabdruck im Sand noch der Sand selbst, der den Fußabdruck zeigt, Dinge an sich und bestehen nur durch die Unter-

*Nachdem Wahrnehmungen (über Bewusstsein) für die Kommunikation (sozial) nicht zugänglich sind, benötigen sie Überbrückungen, die durch künstlerische Medien (Farben, Linienführung, Betrachten und Kreieren von Szenen, Bewegungen u. v. a.) gebildet werden können.*

*Mithilfe der Darstellung einer Szene aus „Antigone“ wurde die für die Supervisorin unaussprechliche Komplexität der Konfliktsituation ans Licht gebracht.*



**Dr. Reinhard Tötschinger**  
Grafiker, Schauspieler und Regisseur, Psychotherapeut, Supervisor, Systemischer Organisationsberater, reinhard@toetschinger.com

scheidung, welche die Wahrnehmung der Objekte ermöglicht.<sup>7</sup> Die alltägliche Wahrnehmung umfasst nicht ein Mosaik von Qualitäten, sondern eine Menge von unterschiedenen Gegenständen.<sup>8</sup> Die Gestaltpsychologie meint, dass ein Gegenstand nicht durch seine Bedeutung wahrgenommen wird, sondern weil er eine durch eine Unterscheidung hervorgebrachte wahrnehmbare Struktur besitzt: eine Figur auf einem Grund.<sup>9</sup> Die Wahrnehmenden konstruieren die Ursachen der Wahrnehmung und fügen Bedeutungen hinzu. Für den Philosophen Bernhard Waldenfels sind dies Schwellenereignisse, die weder eindeutig auf der Seite der „Dinge“ noch eindeutig auf der Seite der „Subjekte“ verortet werden können, sondern gewissermaßen einen Zwischenstatus darstellen, „eine Mobilität, die nicht in Tafel- oder Standbildern, sondern in Mobiles ihr künstlerisches Pendant hat“.<sup>10</sup>

### Interaktion und Kunst

Wir schließen in die Interaktion inzwischen auch den Computer als künstlerisches Medium mit ein, der Bewegungen des Betrachters registriert und darauf reagiert. So sind viele Arbeiten im Internet – hier als Beispiel die Netzkunst – interaktiv. Durch die zunehmende Technisierung unseres Alltags, also mit wachsender Integration menschlicher sowie nicht menschlicher Elemente, agieren Dinge und menschliche Akteure gemeinsam in netzwerkartigen Zusammenhängen und konstruieren das Soziale in einem Netzwerk wechselseitiger Erwartungen und zugeschriebener Potenziale.<sup>11</sup> Die digitale Kunst ist eine sehr junge Form der Kunst. Die Bühne der Darstellung wird ersetzt durch das Internet als Plattform der digitalen Kunst. Anknüpfend an den Begriff des „offenen Kunstwerks“, den Umberto Eco in den 1960er-Jahren geprägt hat, sind diese neuen Medien gekennzeichnet durch die gemeinsame Aktivität von Hervorbringer und Rezipient. Über kokreatives und kollaboratives Arbeiten im Internet werden künstlerische Produktionsmethoden erprobt. Diese neue Richtung künftig in Supervisionsprozesse einzubeziehen wäre eine Erweiterung der Verwendung künstlerischer Medien in der Supervisionspraxis.

### Schlussbemerkung

Hier könnten noch viele weitere Beispiele der Verwendung künstlerischer Medien in Supervisionsprozessen angeführt werden. Die LeserInnen dieses Artikels werden selbst zahlreiche Interventionen aus der Kunst kennen. Dirk Baecker bezeichnet die Funktion von Kunst als Variabilisierung jener Verhältnisse von Kommunikation, Bewusstsein und Wahrnehmung, die von der Gesellschaft konstant gesetzt werden.<sup>12</sup>

Supervision als professionelle Beratungsmethode bei allen beruflichen Herausforderungen versucht laufend, durch Einbeziehung künstlerischer Medien neue Zugänge und Lösungen zu generieren, die Selbstorganisation des Individuums anzuregen und somit mehr potenzielle Veränderungen mit einzubeziehen, um an der Zukunftsfähigkeit von Personen, Gruppen und Organisationen zu arbeiten. „Die heutige Welt ist den heutigen Menschen nur beschreibbar, wenn sie als eine veränderbare dargestellt wird.“<sup>13</sup>

- 1 Vgl. Baecker 2012, S. 218.
- 2 Szeemann 1983, S. 422.
- 3 Siehe Luhmann 1997.
- 4 Brook 1996, S. 9.
- 5 Lecoq 2000, S. 45.
- 6 Vgl. Baecker 1993.
- 7 Vgl. Heider 2005, S. 85, 93f.
- 8 Merleau-Ponty 2003, S. 18.
- 9 Siehe Heider 2005.
- 10 Waldenfels 2004.
- 11 Siehe Latour 2008.
- 12 Siehe Baecker 2010.
- 13 Bertolt Brecht, Schriften zum Theater.

### Literatur:

- BAECKER, DIRK: Kommunikation über Wahrnehmung, Thesenpapier zur Konferenz „Wahrnehmung und ästhetische Reflexion“ der Förderungsgesellschaft wissenschaftliche Neuvorhaben mbH, Forschungsschwerpunkt Literaturforschung, Berlin, Oktober 1993.
- BAECKER, DIRK: Was ist Kultur? Und einige Anschlussüberlegungen zum Kulturmanagement, zur Kulturpolitik und zur Evaluation von Kulturprojekten, Zeppelin University, Februar 2010. [www.dirkbaecker.com/WasistKultur.pdf](http://www.dirkbaecker.com/WasistKultur.pdf)
- BAECKER, DIRK: Organisation und Störung, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 2012.
- BRECHT, BERTHOLD: Schriften zum Theater, Bibliothek Suhrkamp, 1957.
- BROOK, PETER: The Empty Space, Touchstone, New York, 1996.
- HEIDER, FRITZ: Ding und Medium, Kadmos Verlag, Berlin, 2005.
- HEINDL, ANDREAS: Theatrale Interventionen. Von der mittelalterlichen Konfliktregelung zur zeitgenössischen Aufstellungs- und Theaterarbeit in Organisationen, Carl-Auer Verlag, Heidelberg, 2007.
- LECOQ, JACQUES: Der poetische Körper, Eine lehre vom Theater-schaffen, Alexander Verlag, Berlin, 2000.
- LATOUR, BRUNO: Wir sind nie modern gewesen. Versuch einer symmetrischen Anthropologie, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 2008.
- LUHMANN, NIKLAS: Die Kunst der Gesellschaft, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1997.
- MERLEAU-PONTY, MAURICE: Das Primat der Wahrnehmung, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 2003.
- SZEEMANN, H.; HÄNI, S.; Kunsthaus Zürich: Der Hang zum Gesamtkunstwerk, Europäische Utopien seit 1800, Verlag Sauerländer, Aarau, 1983.
- TÖTSCHINGER, REINHARD: Supervision and Coaching of Teams in Business, in Supervision and Dramatherapy, edited by Elektra Tselikas-Portmann, Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, 1999.
- WALDENFELS, BERNHARD: Phänomenologie der Aufmerksamkeit, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 2004.

# „Inspiration und Supervision – Wen(n) die Muse küsst...“

Kunst und Kreativität in Supervision und Coaching – eine Spurensuche in Literatur, Aus- und Weiterbildung von Sabine Karlinger

Kreative Medien spielten während meiner integrativen Supervisionsausbildung eine besondere Rolle, ebenso die Begriffe Konflux und Ko-Kreativität.

Konflux ist eine „kreative Kooperation, ein flüssiges Zusammenspiel“ (Petzold 2007, 211). „Schöpfung ist ‚Ko-kreation‘, das Zusammenwirken mit anderen und anderem, der Verkehr des Menschen mit den Dingen der Welt und die Art und Weise, in der er der Welt gestattet, mit ihm umzugehen. Das alles bestimmt den Prozess des Schöpferischen, dessen Wesen nicht in einem ‚Produkt‘, einem ‚Ergebnis‘ liegt – einem Bild, einem Gedicht, einer Melodie – sondern im Prozess des Schaffens selbst“ (Petzold 1993).

Supervision und Coaching sind immer dynamische Prozesse, in denen es ohne Kreativität wohl gar nicht geht. Inspirationsquellen sind für einen ko-kreativen Konflux wesentlich. Als solche bietet sich grundsätzlich alles an: Begegnungen, die inspirieren, ein gutes Gespräch, ein besonders berührendes Bild, ein heller Lichtstrahl, der durch Wolken fällt, eine Geschichte, die bewegt. Natürlich auch Bücher und Bildungsangebote – und das Internet.

Was bieten denn nun Literatur, Aus- und Weiterbildungen in Österreich im Kontext „Supervision/Coaching + Kunst + Kreativität“? Was ist in den Weiten des „www“ zu entdecken, wenn man nach diesen Begriffskonstellationen sucht? Wenn man als interessierter Mensch Inspirationen und Informationen dazu aufspüren will?

Mensch sucht – und findet. Es gibt Literatur und Abschlussarbeiten, es gibt Qualifizierungen und spezielle Angebote, bei denen sofort geistiger Gusto einsetzt – bei manchen auch deshalb, weil sie Kulinarik und Kochen in die Beratung mit einbeziehen.

In manchen Lehrplänen von ÖVS-anerkannten Ausbildungseinrichtungen wie der Donau-Universität Krems, ASYS (Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision) oder der Pädagogischen Hochschule Linz entdeckt man „Kreative Medien und Methoden in der Supervision“, „Kreatives Intervenieren“ oder „Kreative Methoden in Supervision und Coaching“.

Qualifizierungen werden auch von Arbeitsgemeinschaften/Vereinen/Erwachsenenbildungs-



„Eine Muse (griechisch Μοῦσα) ist eine Person, die einen anderen Menschen zu kreativen Leistungen anspricht oder inspiriert. Oft sind Musen Frauen und Männer im Umfeld von Künstlern und Künstlerinnen. Musen werden seit der Antike als göttliche oder geniale Inspirationsquelle für Künstler genannt (Musen-kuss; von der Muse geküsst). Ursprung ist die antike Vorstellung, dass Ideen (das Denken) nicht selbst entwickelt, sondern von Göttern (oder eben Musen) von außen eingegeben werden.“

([http://de.wikipedia.org/wiki/Muse\\_](http://de.wikipedia.org/wiki/Muse_) (Beziehung), 2012)

einrichtungen angeboten, die keine ÖVS-Anerkennung haben, die aber dennoch im gesuchten Zusammenhang auffallen, wie AKUS, ISSA, MGT-Institut. Manche der gefundenen Qualifizierungsangebote haben einen offensichtlich kunsttherapeutischen Hintergrund.

In den schriftlichen Arbeiten und Büchern geht es thematisch meist um Kreativität, kreative Methoden/Medien, seltener um Kunst und

Supervision – aber doch auch, wie in: „Musik und Supervision. Auf der Suche nach einer Identität“ (Bergmann 2010), „Beratung und Coaching in der Kreativwirtschaft“ (Müller, Flieger, Krug 2011) oder „Berufsfeld Kunst. Wo können Supervision und Coaching ansetzen? Eine Spurensuche bei österreichischen Filmschaffenden“ (Gieselmann 2006).

Auf den ersten Blick wirkt es bisweilen nicht so klar, wo die Grenzen zwischen Kunst und Kreativität in der Beratung liegen oder zwischen den Beratungsformaten Supervision/ Coaching und kreativem/kunsttherapeutischem/pädagogischem Arbeiten. Klärende Einsichten zu Unterschieden und Grenzen sind durch eingehende Beschäftigung mit der Materie zu erwarten – so wird sich ein zweiter, dritter, vierter Blick in die Inhalte der angeführten Recherche-Ergebnisse durchaus lohnen.

Die Auseinandersetzung mit „Kunst und Kreativität in Supervision und Coaching“

scheint in den letzten Jahren jedenfalls gestiegen zu sein, betrachtet man die Anzahl der Publikationen. Ein Anstieg in dieser Richtung begünstigt, dass Ausdrucks- und Handlungsmöglichkeiten ko-kreativ angeregt und erweitert werden. Eine erfreuliche Entwicklung.

Neue Fragen, interessante Perspektiven und der Wunsch nach weiterer Vertiefung – ein wenig fühle ich mich dadurch jetzt schon von der Muse geküsst...

## Literatur

PETZOLD, HILARION (2007): „Integrative Supervision. Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis“. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

PETZOLD, HILARION (1993): „Die heilende Kraft des Schöpferischen“. In: Integrative Bewegungstherapie Nr. 1/1993, Seite 10–14. [www.dgib.net/ibtl/HP\\_Kraft](http://www.dgib.net/ibtl/HP_Kraft) (2012)

## Fotografie

„MUSE“: Monika Karlinger (2009)

## Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind hier die Ergebnisse der Spurensuche dargestellt

### Bücher, Buchbeiträge, Zeitschriften:

- Cicero, Antonia/Hermann, Ursula/Traunsteiner, Bärbel/Burkhart, Gabriella/Füll, Martin (2011): „Training, Beratung und Workshops mit Feuer und Flamme: Kochen im Team“. Erlangen: Publicis Publishing.
- Schuhmann, Sabine (2011): „Der erweiterte Blick. Kreative Medien in der Integrativen Supervision“. Saarbrücken: VDM.
- Müller, Klaus-Dieter/Flieger, Wolfgang/Krug, Jörg (2011): „Beratung und Coaching in der Kreativwirtschaft“. Stuttgart: W.Kohlhammer GesmbH.
- Bergmann, Thomas (2010): „Musik und Supervision. Auf der Suche nach einer Identität“. München: Grin-Verlag.
- Richter, Kurt F. (2009): „Coaching als kreativer Prozess: Werkbuch für Coaching und Supervision mit Gestalt und System“. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Neumann-Wirsig, Heide (2009): „Supervisions-Tools. Die Methodenvielfalt der Supervision in 55 Beiträgen renommierter Supervisorinnen und Supervisoren“. Bonn: Verlag managerSeminare.
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René (2009, 4. Auflage): „Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision. Hrsg.: AGB - Arbeitsgemeinschaft f. Gruppenberatung, Wien“. Münster: Oekotopia Verlag.
- Neiwert, Pia (2008): „Kreatives Coaching: Musiktherapeutische Methoden in der beruflichen Weiterbildung“. Saarbrücken: VDM Verlag.
- Samarah, Petra (2008): „Fantasie- und Körperreisen für Therapie und Supervision: 60 Anleitungen, weiterführende kreative Gestaltungshinweise und eine Gebrauchsanweisung“. Neukirchen-Vluyn: Affenkönig-Verlag.

- Heindl, Andreas (2007): „Theatrale Intervention. Von der mittelalterlichen Konfliktregelung bis zur zeitgenössischen Aufstellungs- und Theaterarbeit in Organisationen“. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- Bockemühl, Michael/Scheffold, Thomas (2007): „Das Wie am Was: Beratung und Kunst“. Frankfurt: Frankfurter Allgemeine Buch.
- Petzold, Hilarion/Orth, Ilse (2007): „Das Konflux-Modell und die Arbeit mit kokreativen Prozessen in der Teamarbeit, Teamsupervision und Organisationsentwicklung“. In: Petzold, Hilarion (2007): „Integrative Supervision. Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis“. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Menschik-Bendele, Jutta/Munch, Winfried (2004): „Kreativität – Supervision Mensch Arbeit Organisation 2/2004“. Weinhheim: Beltz.
- Bürgi, Andreas/Eberhart, Herbert (2004): „Beratung als strukturierter und kreativer Prozess. Ein Lehrbuch für die ressourcenorientierte Praxis“. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Heilinger, Anneliese/Knopf, Wolfgang/Walther, Ingrid (2004): „Brush up your Tools! Schriftenreihe Supervision, Band 5. Aus der Werkstatt von Supervision und Coaching“. Innsbruck, Wien: StudienVerlag Ges.m.b.H.
- Höhmann-Kost A./Petzold Hilarion (Hg.) (2003): „Medien, Materialien und kreative Prozesse. Materialmedien in der Integrativen Supervision. Eine interdisziplinäre Internetzeitschrift, 9/2003“. [www.fpi-publikationen.de/supervision](http://www.fpi-publikationen.de/supervision) (2012)
- Hermanns, Stefan (2001): „Coaching und Kunst: Ein Konzept für die Anwendung kreativer Methoden in der Beratung“. Hannover: Ibidem-Verlag.
- Langhainzl, Rita (2000): „Kreative Medien im Coachingprozess“. In: Schreyögg, Astrid (2000): „Supervision und Coaching für die Schulentwicklung“. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.

- Luif, Ingeborg (1999): „Arbeit mit kreativen Medien in der Feldsupervision“. In: Hutterer-Kirsch, Renate/Luif, Ingeborg/Baumgärtner, Gertrud (1999): „Neue Entwicklungen in der Integrativen Gestalttherapie. Wiener Beiträge zum Theorie-Praxis-Bezug“. Wien: Facultas.
- Richter, Kurt F. (1997): „Erzählweisen des Körpers: kreative Gestaltarbeit in Theorie, Beratung, Supervision und Gruppenarbeit“. Seelze-Velber: Kallmeyer.
- Neumann, Wolfgang/Peters, Bruno (1996): „Als der Zahnarzt Zähne zeigte ...: Humor, Kreativität und therapeutisches Theater ... in Psychotherapie, Beratung und Supervision“. Dortmund: Verlag Modernes Lernen.
- Brandau, Hannes/Schüers, Wolfgang (1995): „Spiel- und Übungsbuch zur Supervision“. Salzburg: Müller.
- Fallner, Heinrich/Richter, Kurt, (1993): „Kreative Medien in der Supervision und psychosozialen Beratung“. Hille: Busch, Ursel.

### Masterthesen/ Graduiierungsarbeiten:

- Schuhmann, Sabine (2011): „Die Bedeutung kreativer Medien in der Integrativen Supervision – Bestandsaufnahme und kritische Sichtung“. Donauuniversität Krems.
- Moser, Silvia (2011): „Kreative Materialien und Medien in der Supervision“. Donauuniversität Krems.
- Fritsch, Veronika (2010): „Kreative Methoden in der Supervision“. ARGE Bildungsmanagement.
- Gieselmann, Sibylle (2006): „Berufsfeld Kunst. Wo können Supervision und Coaching ansetzen? Eine Spurensuche bei österreichischen Filmschaffenden“. Curriculum Supervision und Coaching des ÖAGG.

# Gemälde in der Beratung

Symbolon und wie diese Methode in der Supervision angewandt werden kann, von Romana Lukow

Symbolon ist eine Methode, die Gemälde von bekannten Künstlern und Künstlerinnen verwendet, um Reflexion mit Hilfe von Assoziationen anzuleiten. Christine Kranz ([www.symbolon.com](http://www.symbolon.com)) entwickelte diese Methode in der Tradition von C. G. Jung. Dabei spielt ein assoziatives Vorgehen sowie die Arbeit mit Symbolen eine zentrale Rolle. Die Gedanken und Interpretationen der Künstlerin bzw. des Künstlers sind im Rahmen der Symbolon-Methode gar nicht relevant. Es geht ausschließlich um Assoziationen des Betrachters und der Betrachterin zum Bild und den Bezug zu einer bestimmten Fragestellung im Rahmen einer Beratung.

Gerhard Denk absolvierte die Ausbildung zum Symbolon Berater, um diese Methode in seinen Coachings, Workshops und Supervisionen anwenden zu können.

Basis-Produkt von Symbolon ist das Symbolon Profil, bei dem im Rahmen einer Online-Befragung Assoziationen zu Kunstwerken und Bildern erfragt werden, die von der Beraterin oder dem Berater umfangreich ausgewertet und in einem anschließenden Beratungsgespräch in Bezug auf ein konkretes Anliegen mit dem Klienten oder der Klientin reflektiert werden.

Aufgrund der Online-Befragung als ersten Schritt der Beratung ist die Symbolon-Methode für das typische Supervisions-Setting nicht einsetzbar. Deshalb bietet Gerhard Denk die Profilauswertung vor allem im Rahmen von Einzelcoachings an.

In Teamsupervisionen und Teamentwicklungen sowie in Workshops verwendet Gerhard Denk Bilder der vier Elemente (nach Reinhold Rabenstein), die Feuer, Wasser, Erde und Luft darstellen. Dabei wird nach den Prinzipien, die die vier Elemente symbolisieren in Bezug auf die berufliche Situation oder aktuelle Themen im Team gefragt und diese reflektiert.

Außerdem arbeitet Gerhard Denk mit Gemälden von René Magritte, dessen Werke ebenfalls bei Symbolon verwendet werden. Magritte beschäftigte sich in seinen Kunstwerken intensiv mit Gegensätzlichkeiten, was sich zur Bearbeitung von Teamthemen in Supervisionen und Teamentwicklungen anbietet. Gerhard Denk entwickelte zu diesen Bildern spezifische Reflexionsfragen und teilt die Methode in drei Schritte ein: 1. Betrachten des ausgewählten Werks und Bilden von Assoziationen



Dieses Hafen-Bild von Lorrain ist ein Beispiel für die Assoziative Arbeit in der Beratung

2. Identifizierung von Widersprüchlichkeiten im Bild
3. Gegensätze und Widersprüchlichkeiten werden in Bezug zur Teamsituation oder Organisation gesetzt und reflektiert

In diesem Sinne nützt Gerhard Denk Kunstwerke in der Supervision und meint, dass „die Symbolon-Methode und Supervision grundsätzlich das Anliegen (teilen), Reflexion anzuleiten, wobei Symbolon dazu Assoziationen verwendet, die durch ausgewählte Kunstwerke angeregt werden“.

Auf die Frage, welchen Unterschied die Verwendung von Kunstwerken statt Fotos ausmache, meint der Supervisor: „Das Besondere an Kunstwerken ist, dass sie mythologische Geschichten erzählen, wodurch wir Zugang zu inneren Prozessen bekommen, die Menschen heute wie früher beschäftigen“.

## Literaturempfehlung:

KRANZ, CHRISTINE (2011): Durch Selbstreflexion zum Erfolg. Potentiale erkennen, Persönlichkeit entwickeln, Ziele erreichen. 2. Überarb. Aufl. Symbolon Verl.: Triesen

KRANZ, CHRISTINE (2011): Tierisches Potential. Selbstreflexion mit Tierbildern. Symbolon Verl.: Triesen

REICHEL, R./RABENSTEIN, R. (2001): Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision. Ökotopia Vlg.: München

**Dr. Gerhard Denk**  
ÖVS Supervisor, Coach und Unternehmensberater – arbeitet mit Kunstwerken in der Supervision – einer Methode, die er auf Basis von Symbolon nach Christine Kranz entwickelt hat. In einem Interview mit der News Redaktion erzählt er, wie und mit welchem Hintergrund er dies tut.

# Zitate, Sprüche und Aphorismen

Ein Ausflug in die Welt der Künste auf den Homepages der ÖVS-SupervisorInnen von Katrin Pollinger

SupervisorInnen greifen gelegentlich auch dort auf Kunst zurück, wo es gilt, ihre Arbeit in kurzen Worten dazustellen: auf ihren Homepages. Im Ranking ganz oben nehmen ÖVS-SupervisorInnen Anleihen bei Aussagen von SchriftstellerInnen. Darunter so bekannte Namen wie Johann Wolfgang von Goethe, Anais Nin, Rainer Maria Rilke, aber auch unbekanntere PoetInnen, wie die amerikanische Essayistin Agnes Replier. KünstlerInnen anderer Genres, also SängerInnen, wie Josephine Baker und Konstantin Wecker, SchauspielerInnen wie Victor Borge oder der bildende Künstler Picasso dienen gleichfalls zum Gedankenanstoß. Neben KünstlerInnen finden InteressentInnen auch Zitate von PhilosophInnen wie Seneca, Soeren Kierkegaard, Hanna Arendt und Theodor W. Adorno, TheoretikerInnen wie Heinz von Foerster und Virginia Satyr, PolitikerInnen (Rosa Luxemburg und Mahatma Gandhi) sowie Wirtschaftstreibende wie Henry Ford.

*„Unsere Träume können wir erst dann verwirklichen, wenn wir uns entschließen, daraus zu erwachen.“*

JOSEPHINE BAKER

## Im Hier und Jetzt sein

„Kein Augenblick, an dem ich nicht fassungslos darüber bin, mich gerade in diesem Augenblick

zu befinden.“ lässt Bernhard Lehr den rumänischen Schriftsteller Emil M. Cioran sein Stauen über das Dasein dokumentieren. Claudia Mladek erweitert das Augenblickliche mit Soeren Kierkegards Aufforderung: „Lerne aus der Vergangenheit, träume von der Zukunft, aber lebe in der Gegenwart!“

## Auf die Perspektive kommt's an

Antoine de Saint-Exuperys: „Um klar zu sehen, genügt oft ein Wechsel der Blickrichtung.“ beschreibt wohl sehr treffend einen der wesentlichen Aspekte der Supervision und findet sich auf den Homepages von Anne Höfler und Maria Schmid.

## Ermächtigung zum Eigenen

Wie wichtig es ist, die Gestaltung des Lebens und der Zukunft selbst in die Hand zu nehmen, weist gleichfalls Saint-Exupery auf der Homepage von Eringard Kaufmann hin: „Die Zukunft soll man nicht vorhersehen wollen, man soll sie möglich machen.“ Barbara Oberwasserlechner lässt dazu Josephine Baker anmerken: „Unsere Träume können wir erst dann verwirklichen, wenn wir uns entschließen, daraus zu erwachen.“ Auf derselben Homepage findet sich auch Anais Nins: „Und der Tag kam, da das Risiko, in einer Blüte verschlossen zu bleiben schmerzlicher wurde, als das Risiko einzugehen, zu erblühen.“ Die Supervisorin Elli Reisenbichler ermutigt mit Agnes Replier zum Vertrauen in sich selbst: „Es ist nicht leicht, Glück in sich selbst zu finden. Aber unmöglich, es anderswo zu finden.“ Dazu Johann Wolfgang von Goethe: „Sobald du dir selbst vertraust, wirst du wissen, wie du zu leben hast.“, ein Zitat auf der Homepage von Patricia Treulich.

## Begegnungen mit anderen

Im Hier und jetzt sein, Perspektivenwechsel und auch die Entwicklung des Eigenen benötigt stets auch das Zusammentreffen mit anderen Menschen. Schließlich sind „es die Begegnungen mit Menschen, die das Leben lebenswert machen“, wie Adelheid Wimmer Guy de Maupassant zitiert. Ebenso die Autorin Lore-Lillian Bodes, die auf der Internet-Seite von Gabriele Denk dergestalt zu Wort kommt: „Jede Begegnung, die unsere Seele berührt, hinterlässt eine Spur, die nie ganz verweht.“ Weil bei Begegnungen auch Freude und Spaß unab-





kömmlich sind, verweist Patricia Treulich auf Victor Borge Ausspruch „Der kürzeste Abstand zwischen zwei Menschen ist ein Lachen“.

#### Schönheit, Liebe und Genuss

Wo Begegnung und Lachen lebt, entsteht Genuss oft ganz von selbst. „Wer nicht genießt, ist nicht genießbar.“ gibt Konstantin Wecker auf der Homepage von Tina Deutenhauser Anstoß dazu, auf Wohltuendes und Wohlschmeckendes niemals zu verzichten; im Alltag nicht und auch nicht in Arbeits- und Beratungsprozessen. Genauso wenig wie auf Schönheit, die sich – geht es nach den Worten von Christian Morgenstern bei Tina Deutenhauser – vor allem mit Liebe einstellt. Denn: „Schön ist eigentlich alles, was man mit Liebe betrachtet.“

#### Überraschende Wendungen

„Es geht so, aber es geht auch anders!“ – eine Tatsache, die nicht nur so manche/r SupervisorIn erlebt, sondern auch Karl Valentin, auf die Frage nach seinem Befinden antwortend hat (auf der Homepage von Reinhard Triendl). Und weil Vieles stimmt, genauso wie das Gegenteil davon, soll hier zu guter Letzt noch Pablo Picasso – gefunden der auf der Homepage von Madeleine Castka – die Bühne überlassen werden: „Wenn es nur eine Wahrheit gäbe, könnte man nicht hundert Bilder über dasselbe Thema malen“.

## ...Abgeschrieben Statt vieler Worte...

### Ich suche nicht – ich finde

Suchen, das ist das Ausgehen von alten Beständen

und ein Finden wollen von bereits Bekanntem im Neuen.

Finden, das ist das völlig Neue,

das Neue auch in der Bewegung.

Alle Wege sind offen und was gefunden, ist unbekannt.

Es ist ein Wagnis, ein heiliges Abenteuer.

Die Ungewissheit solcher Wagnisse

können eigentlich nur jene auf sich nehmen,

die im Ungeborgenen sich geborgen wissen,

die in der Führerlosigkeit geführt werden,

die sich im Dunkeln einem unsichtbaren Stern überlassen,

die sich vom Ziele ziehen lassen

und nicht – menschlich beschränkt und eingeeengt –

das Ziel bestimmen.

Dieses Offensein für jede neue Erkenntnis,

für jedes neue Erlebnis im Außen und Innen,

das ist das Wesenhafte des modernen Menschen,

der in der Angst des Loslassens

doch die Gnade des Gehaltenseins

im Offenwerden neuer Möglichkeiten erfährt.

(Pablo Picasso)

*seiren*

<http://http://www.blogigo.de/cronos/Ich-suche-nicht-ich-finde/8/>  
abgefragt do 8.3.2012

# Die Kunst der Supervision

Peter Schwarzenbacher im Interview mit Dr. Jochen Sauer.

## **Wie bist Du zur Supervision gekommen?**

Meinen ersten Kontakt mit Supervision hatte ich Ende der 70er-Jahre im Therapie-Ausbildungs-Kontext. Zeitgleich war ich von Anbeginn in Kontakt mit jenen Personen – allen voran Thomas Rudolph, heute selbst von der ÖVS anerkannter Supervisor, die in Salzburg eine Stelle der Telefonseelsorge Österreich aufbauen wollten und hier war auch Supervision ein wichtiges Qualitätsmerkmal für die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Parallel dazu war ich in dieser Zeit Mitarbeiter der Beratungsstelle des Institutes für Psychologie an der Universität Salzburg – damals gleichzeitig Beratungsstelle für das Jugendamt des Magistrats Salzburg – und in diesem Zusammenhang ergaben sich auch immer wieder supervisorische Beratungsanfragen für die sozialarbeiterische Praxis (z.B. bei fremd untergebrachten Jugendlichen).

## **Von wem und wodurch hast Du Supervision gelernt, Dir angeeignet?**

Das ging zunächst vorwiegend do-it-yourself und im Austausch mit KollegInnen, die im psychotherapeutischen Kontext und auch in der damaligen Bewährungshilfe supervisorische Beratung angeboten haben, in Form von Intervention sozusagen. Ab 1981 war ich dann ja auch in der Ausbildunggruppe des damaligen Allgemeinen Hochschullehrgangs für Supervision, den Univ.-Prof. Dr. Sepp Schindler ins Leben gerufen hat und dann hatten wir auch hier die Möglichkeit des Austausches.

## **Was waren damals wesentliche Merkmale von Supervision?**

In den Jahren um 1970 und 1980 gab es fast ausschließlich ein dyadisches Setting, also Einzelsupervision – meist im Feld sozialer Arbeit im weitesten Sinne in unterschiedlichen Einrichtungen. Felder wie Krankenhaus, Schule, Wirtschaft waren „supervisorische Wüste“. Gruppensupervision habe ich erst mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Telefonseelsorge ausprobiert, reflektiert und somit nach und nach gelernt. Es gab damals auch ein wenig Literatur. Das waren vor allem Arbeitspapiere aus der Bewährungshilfe von Sepp Schindler und anderen sowie aus dem psychoanalytischen Feld für Lehrsupervision und Lehrtherapie. Erst ungefähr ab Mitte der

1980er Jahre wurde mehr zum Thema Supervision publiziert, auch mit dem erstmaligen Erscheinen der Zeitschrift „Supervision“ 1982.

## **Wieviel „Kunsthfertigkeit“ braucht Supervision oder anders gefragt: Worin liegt für Dich die Kunst der Supervision?**

Kunst bedarf eines bestimmten Könnens und das wird im Bereich der Supervision und des Coachings ja mittlerweile professionell gelernt, das ist das Eine. Zum Anderen erfordert die konkrete supervisorische Arbeit ja den Blick hinter die geschilderten Sachverhalte, die Offenheit für bestimmte Phänomene, ihnen mit einem anderen Blick zu begegnen, hinter die Kulissen zu schauen und Verdecktes – wie ein Archäologe – langsam frei zu legen. Das lässt sich meist nicht planen, hier gehört Mut und Erfahrung dazu, diese Unsicherheit zuzulassen, damit umgehen zu können, und für das Verstehen in der Supervision zu nutzen.

Man kann sich da auch nicht in Rezepte flüchten: in dieser Hinsicht ist man wohl ähnlichen Prozessen wie im Kunstschaffen ausgesetzt, sich dieser Dynamik des Prozesses auszusetzen. Unser Schaffensprozess in der Supervision liegt auf der Beziehungsebene. Erfahrung führt zwar zu einem gewissen Maß an Gelassenheit, man hat ja die Gewissheit, dass diese Unsicherheiten mit Reflexion bewältigbar erscheinen. Für Kolleginnen und Kollegen, die neu sind in der Beratung, ist das bestimmt nicht leicht.

## **Und wieviel „Handwerk“ steckt in professioneller Supervision?**

Supervision ist bestimmt auch Handwerk, wenn es darum geht, Techniken in der Beratungsarbeit einzusetzen, die man von Lehrenden sich abschaut oder in Aus- und Weiterbildungen lernt. Die Techniken wirken aber nicht per se, sondern sind immer im Kontext des jeweiligen Settings, der zu reflektierenden Fragestellungen, des Prozesses angepasst und modifiziert einzufügen. Das muss dann auch von den Supervisoren und Supervisorinnen reflektiert werden, z.B. auch in der Intervention. Der Einsatz der Techniken wird von mir auch meist den Supervisandinnen und Supervisanden zur Disposition gestellt, so arbeite ich nicht gegen ihren möglichen Widerstand, sondern entlang

*Unser Schaffensprozess in der Supervision liegt auf der Beziehungsebene.*

ihres Widerstands, gerade bei Personen und Teams, die zu Supervision bzw. Coaching verpflichtet werden. Gruppen und Personen reagieren ja ganz unterschiedlich auf die verschiedensten Techniken und das ist ein sensibler Vorgang. Hier Angemessenes vorzuschlagen, dies auch verständlich zu machen, sich auf diesen Prozess einzulassen, ihn zu kreieren, zu gestalten, auch kritisch zu reflektieren, das ist auch die Kunst. Handwerkliches richtig einzusetzen.

***Was hat die Supervision aus Deiner Sicht seit den Anfängen wesentlich geändert, weiterentwickelt?***

Früher gab es viel deutlicher den Anspruch an die Supervision, ein Problem schnell zu lösen. Das stellt sich heute in vielen Fällen – in Anbetracht der zunehmenden Komplexität beruflicher Aufgaben – doch etwas anders dar. Heute liegt ein großes Augenmerk bereits bei einer möglichst genauen Auftragsklärung, in deren Rahmen schon manchmal „verdeckte“ Aufträge deutlich werden. Das gab es früher so nicht, da hat man – oder besser gesagt ich – sich gleich direkt mit dem Team auseinandergesetzt, vielleicht auch schneller identifiziert oder gar solidarisiert.

Da taucht auch das Bild wieder auf, dass ich quasi durch den Hintereingang der Organisation zur Supervision komme. Heute gehe ich als Supervisor durch den Haupteingang hinein und präsentiere mich in der Organisation bzw. bei deren maßgebenden Vertreterinnen und Vertretern als angefragter Berater, um mich auch mit ihren Erwartungen an Supervision zu konfrontieren.

***Der Universitätslehrgang für Supervision in Salzburg war ja die erste Supervisionsausbildung in Ö., wie kam es zu Deinem Mitwirken?***

Ich habe gerade dieser Tage Sepp Schindler danach gefragt, wie er auf mich kam. Der erste Allgemeine Hochschullehrgang für Supervision, der unter der Leitung von Sepp Schindler 1981 stattfand, galt ja als revolutionär. Ich war damals Mitarbeiter an der Universität, kam ja ursprünglich aus dem Eck der Sozialempirie und ihren naturwissenschaftlich-statistisch orientierten Methoden. Durch Univ.-Prof. Dr. Sepp Schindler und Univ.-Prof. Dr. Igor A. Caruso – und auch den eher phänomenologischen Ansätzen in der Biographiearbeit sensu Univ.-Prof. Dr. W. J. Revers – habe ich mich erst in Salzburg mit der Psychotherapie innerhalb der Psychologie beschäftigt und Sepp Schindler hat meine Entwicklungen und Publikationen wohl beobachtet. Ich war ja dann auch schon Mitglied im

Team der Lehrenden des Supervisionslehrganges. Legendäre Lehrende waren u.a. Rudolf Eckstein, Karl Bauer-Debois, Helmut Haselbacher, Harry Merl oder Angela Gotthardt-Lorenz, die über viele Jahre später dann ja auch die stellvertretende Leiterin der Ausbildung war. 1988 habe ich dann offiziell die Leitung übernommen. Da war auch viel Unsicherheit dabei, ob ich der Tradition und der Herausforderung in der Leitung des Hochschullehrganges gewachsen bin. Ich bin auch stolz darauf, dass es mir gelungen, ist Felix de Mendelssohn in den Universitätslehrgang zu holen. War der erste Kurs 1981–1983 noch stark von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Bewährungshilfe belegt,

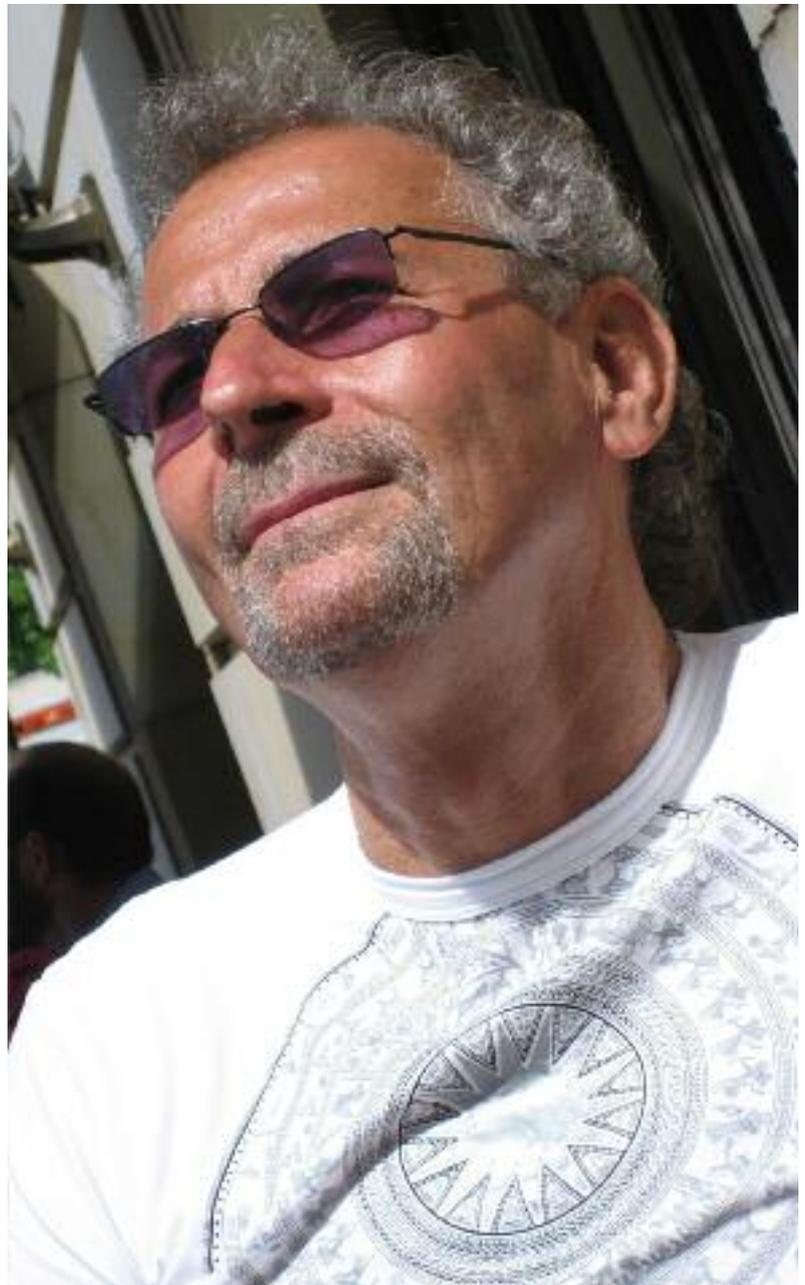


FOTO: PRIVAT

so war der zweite Lehrgang, 1986 bis 1988, ganz stark von gesellschaftskritischen Personen geprägt. Da gab es auch im Lehrgang selbst rund um eine neu entstehende Profession ganz heftige Diskussionen. Sigi Tatschl, beispielsweise, er war der erste, der versucht hat, gesetzliche Kriterien für einen Berufsstand Supervision zu schaffen.

### ***Die Frage nach der Qualität in der Supervision: was haben der Salzburger Lehrgang und die ÖVS gemeinsam?***

Sepp Schindler war es von Anfang an wichtig, die Qualitätsstandards für Supervision zu definieren und hoch anzusetzen: beim Zugang der TeilnehmerInnen, bei den Lehr- und Lernsupervisionen, bei den Lehrenden natürlich, aber auch den Inhalten der Ausbildungsteile, der Beratungshaltung, der supervisorischen Identität. So war der ULG immer ein starker Motor für Qualität auch innerhalb der später sich gründenden ÖVS. Und es wundert wohl kaum, dass die Gründungsvorsitzende der ÖVS, Angela Gotthardt-Lorenz, aber auch ihre Nachfolgerin als ÖVS-Vorsitzende, Margot Scherl, AusbilderInnen des ULG bis zuletzt waren.

### ***Was braucht aus Deiner Sicht „die Supervision“ als Profession, um in der Zukunft wirkungsvoll bestehen zu können?***

Das betrifft mehrere Ebenen. Es braucht eine gute berufspolitische Vertretung nach außen: Supervision und Coaching – nach unserem Verständnis – sind wichtige Beratungsverfahren im Konzert mit anderen Angeboten. Das Spezifi-

sche von Supervision und Coaching in unserem Selbstverständnis ist ja, dass wir ganz bewusst die emotionale Dimension in beruflichen Veränderungsprozessen aufgreifen und die Selbstreflexion darüber anleiten. Dazu braucht es natürlich entsprechende Ausbildungen, vor allem und gerade im Coaching.

Erfreulich ist ja, dass die ÖVS seit Zeit ihres Bestehens wirkungsvolle Berufspolitik macht: es gibt kaum mehr eine Organisation, die nicht nach ÖVS-Mitgliedschaft fragt bei ihren Beratern und Beraterinnen. Was es aber weiter braucht, sind Initiativen, die dazu führen, dass auftraggebende Organisationen verstärkt in den Austausch mit den externen BeraterInnen treten, um deren Einsichten in die Organisation zu heben und die wertvollen Erkenntnisse nutzen zu können.

Schließlich braucht es auch ein entsprechendes Selbstbewusstsein von SupervisorInnen und Coaches. Das hat auch mit der Macht der unterschiedlichen Beratungsdisziplinen zu tun: Da wiegen beispielsweise Betriebswirtschaft, Technik, ja Architektur oder ähnliches oft viel mehr als Supervision. Dabei wäre Supervision ja *die* Form der Beratung, um die Sicht und Anliegen von MitarbeiterInnen in Veränderungsprozesse integrieren zu können, zum Beispiel auch bei Fusionen und Übernahmen von Firmen. Dadurch könnten mitunter auch ganz Reibungsverluste und Kosten gespart werden: Das wird noch viel zu wenig erkannt und umgesetzt.

***Danke für das Gespräch und alles Gute!***

#### **Dr. Jochen Sauer**

Universitätsprofessor i.R. für Psychologie, Psychotherapeut und Gesundheitspsychologe, langjähriger Leiter des Universitätslehrganges Supervision an der Universität Salzburg, Gründungsmitglied der ÖVS. Am 24. Februar 2012 fand an der Universität Salzburg eine festliche akademische Feier anlässlich seiner Emeritierung als Universitätsprofessor und Lehrgangleiter statt.

## **Zum Berufsbild von ÖVS-BeraterInnen**

**Ein Bericht zur ÖVS-Internen Fachtagung, 21.1.2012, St. Pölten**

An die 80 TeilnehmerInnen und ReferentInnen begaben sich einen Tag lang in Auseinandersetzung zu für ÖVS-Mitglieder relevanten Aspekte zu Berufsbild und praktischer Berufsausübung.

Differenzierungen in Berufsbiographien, Arbeitswelt und Gesellschaft bringen offensichtlich auch unterschiedliche Geschäftsmodelle von ÖVS-BeraterInnen mit sich. Neben Fragen der Identität und der Konzepte stellen sich nicht nur berufsrechtliche Fragen, sondern auch Fragen zu Marktauftritt oder Aquisition und nicht zuletzt nach der Fach- und Berufsvertretung.

Die ÖVS hatte immer zum Ziel, die Vielfalt der Geschäftsmodelle ihrer Mitglieder wahren zu können. Sie sah und sieht dies nachwievor unter dem Dach des „freien Berufes“ als am Besten gegeben.

Herr **Harald Wirbals** konnte in seinem Vortrag auf eindrucksvolle Weise darlegen, wie sich supervisorische Identität und erfolgreiche Beratungsarbeit auch im Profit-Bereich nicht ausschließen müssen. Berufspolitisch interessant scheint die Empfehlung, die Einkommensentwicklung von ÖVS-BeraterInnen nach Innen und Außen offensiver

darzulegen. Herr Wirbals betreibt in Herten/D eine Beratungspraxis für Supervision, Coaching und Organisationsberatung und hat zu Geschäftsmodelle, Marktauftritt und Kontraktverhandlungen publiziert.

**Mathias Fink** gab einen Überblick über die Freien Berufe in Österreich, wobei deutlich wurde, dass Freie Berufe volkswirtschaftlich beschäftigungswirksam und selber stabil sind sowie stabilisierend auf Betriebe anderer Branchen wirken, insbesondere auf KMUs. Herr Dr. Fink hat auch ausgewählte Projekte des Forschungsinstituts für Freie Berufe an der Wirtschaftsuniversität Wien vorgestellt und mögliche Anknüpfungspunkte zur Tätigkeit der ÖVS aufgezeigt.

**Sabin Pöhacker**, Leiterin der Wiener PR-Agentur communications, stellte ihre Sicht auf ein sogenanntes „brandig“ für die ÖVS und ihre Mitglieder zur Verfügung.

In den Workshops gaben ÖVS-KollegInnen Einblick in thematische bzw. fachliche Aspekte rund um Geschäftsmodell und Profession und diskutierten diese mit den Erfahrungen aus der Berufsausübung der TeilnehmerInnen. Aus den verschiedenen Workshops konnten folgende Anliegen an die ÖVS als Berufsverband abgeleitet werden:

- die ÖVS soll berufsrechtliche Informationen und Abklärungen weiterverfolgen und den Mitgliedern zugänglich machen
- die ÖVS bemüht sich weiter um Status „Freier Beruf“ für Supervision, Coaching, Organisationsberatung und Teamentwicklung
- die ÖVS prüft die Möglichkeit einer Gruppenversicherung für Betriebsunterbrechung/Berufsunfähigkeit, Haftpflicht, Rechtsschutz (auf freiwilliger Basis der Mitglieder)
- die ÖVS möge ein Modul Unternehmensgründung/Selbständig-Sein in die Ausbildungen implementieren
- die Initiative „Arbeitsverfassung“ innerhalb der ÖVS vorstellen und die Europa-Ebene für Erfahrungsaustausche nutzen (ANSE, Interessenvertretungen, EU,...)
- weitere Verfestigung der beraterischen Identität innerhalb der ÖVS und Abgrenzung zu anderen Beratungsdisziplinen
- der Marktauftritt der ÖVS und jedes einzelnen Mitglieds wird immer bedeutsamer, diese werden idealerweise synchronisiert.



Harald Wirbals bei seinem Vortrag ...



... Vertiefung in einem der Workshops ...

... kollegialer Austausch auch in der Pause.



## „ANSE GOES BRUSSELS!“

Ein Bericht über die EU-Aktivitäten der ANSE von Wolfgang Knopf

Mit dem zu erwartenden Beitritt<sup>1</sup> von Bosnien-Herzegowina 2012 kann ANSE fünfzehn Nationen und weitere acht Nationen in ihrem Netzwerk als Mitglieder nennen. ANSE repräsentiert somit an die 9.000 SupervisorInnen und Coaches aus 23 Ländern. Gegründet 1997, waren zunächst der Erfahrungsaustausch und die (Weiter-)Entwicklung von Theorien und Standards auf europäischer Ebene die Hauptanliegen. Internationale Konferenzen in Kooperation mit nationalen Organisationen und die Internationalen Interventionsgruppen sind dafür ein sichtbares Zeichen.

Ab 2004 startete im ANSE Vorstand eine neue Diskussion, angeregt durch Anfragen einiger Mitgliedsorganisationen, das bisherige Verständnis der ANSE-Aktivitäten doch in Richtung eines direkten Zugangs zu Europa auf berufspolitischer Ebene zu erweitern. Ziel ist und war dabei, ANSE für die europäische Administration als Repräsentantin der professionellen SupervisorInnen und Coaches sichtbar und bekannt zu machen, vor allem aber als Kontaktstelle für alle berufspolitische Fragen im Bereich Beratung im Kontext von Arbeit und Organisation anzubieten. „ANSE goes Brussels!“ war das dafür kreierte Schlagwort – beschlossen in der Generalversammlung 2005.

Dieses Vorhaben stellte sich aber schwieriger und komplexer als zunächst angenommen dar. Trotz finanzieller Unterstützung zu Beginn (v.a. durch die DGSv – nochmals Danke dafür!) gelang es in den ersten Jahren nicht über allgemeine Informationen hinaus zu gelangen.

Im Sommer 2009, während der Summer University in Dublin, tat sich aber in einem kurzen Zeitfenster eine Möglichkeit zur Teilnahme an einem europäischen Projekt auf: EUROCADRES (Europäischer Rat der Fach- und Führungskräfte)<sup>2</sup> suchte für das Projekt „Professional and managerial staff taking the responsibility to develop competences and attitudes for innovation“ einen europäischen Partner aus dem Bereich Coaching/Supervision. ANSE ergriff diese Chance und konnte sich innerhalb dieses Vorhabens – zu Beginn bestand einige Skepsis gegenüber Supervision und Coaching – fachlich profilieren.<sup>3</sup> Diese Profilierung gelang so gut, dass ANSE als Experte zur Abschlusskonferenz eines weiteren Projekts „European professional

qualifications a recognition of the EU society“ im Jänner 2011 von EUROCADRES eingeladen wurde.

Beim zweiten Treffen aller PräsidentInnen der ANSE-Mitgliedsverbände im Dezember 2010 in Wien waren auch der Präsident von EUROCADRES, Carlo Parietti und sein Vize, Gerald Musger, anwesend und stellten die Aufgaben und Tätigkeiten von EUROCADRES vor.

Für den ANSE-Vorstand war der Kontakt zu EUROCADRES eine reale Chance, in einen relevanten „Kontakt zu Brüssel“ zu kommen, der aber natürlich mit den Mitgliedsverbänden abzuklären war.

Nach der Präsentation der Aufgaben und Interessen der nationalen Supervisionsverbände und der Diskussion über Möglichkeiten einer Zusammenarbeit, eröffnete Carlo Parietti die Option, einen Kooperationsvertrag zwischen ANSE und EUROCADRES doch abzuschließen und somit ANSE einen Zugang zum „European Social Dialogue“<sup>4</sup> zu ermöglichen. Der „Soziale Dialog“ auf europäischer Ebene umfasst u. a. folgende Verfahren:

- regelmäßige Informationssitzungen mit den europäischen Institutionen wie Kommission, Rat und Parlament;
- obligatorische Anhörung durch die Europäische Kommission zu sozialen Fragen;
- Beteiligung an verschiedenen Ausschüssen wie z.B. dem tripartiten Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung mit Rat, Kommission, Gewerkschaft und Arbeitgeberorganisationen.

Die anwesenden Vorsitzenden des 2. ANSE – PräsidentInnen-Treffen stimmten dem Beginn zu Verhandlungen zu und so wurde bis Sommer 2011 ein vom Präsidium von EUROCADRES und vom ANSE Vorstand und von den ANSE Mitgliedsverbänden (die Informationen liefen über die jeweiligen Delegierten) zu beschließender Entwurf durch den ANSE Vorstand erarbeitet.

Welche Gründe sprechen für solch eine Kooperation, welche Risiken, Irritationen könnten evoziert werden?

Eine erste zu klärende zentrale Frage war natürlich, kann/soll/darf ANSE mit einer gewerkschaftlichen Organisation eine Kooperation eingehen? Die Frage wurde mit folgender Begründung bejaht: Neben einer

Ähnlich wie Supervision und Coaching ist EUROCADRES dem Spannungsfeld „Organisation und Person“ in spezifischer Weise ausgesetzt.

pragmatischen Argumentation, jede Chance einer Kontaktaufnahme zu einer in Brüssel bereits etablierten Organisationen zu nutzen, stellte sich auf der inhaltlichen Ebene EUROCADRES als ein äußerst interessanter Partner dar. Ähnlich wie Supervision und Coaching ist EUROCADRES dem Spannungsfeld „Organisation und Person“ in spezifischer Weise ausgesetzt: Im Unterschied zum traditionellen gewerkschaftlichen (eher einseitigen Zugang) versucht EUROCADRES mit der Fokussierung auch auf Führungskräfte auf allen Ebenen in den Betrieben, Konzernen und Organisationen, dem „klassischen Widerspruch zwischen ‚Arbeit und Kapital‘“ anders zu begegnen, kooperativ ohne Widersprüche zu negieren. Hier ist EUROCADRES sowohl noch mit internen (gegenüber den traditionellen Gewerkschaften) wie auch mit externen (gegenüber all den Führungskräften und Managern) Aufklärungsaufgaben gefordert.

Dieses Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen ähnelt in frappanter Weise dem in der Auftragsklärung durch die Triangulation immer wieder auftretendem in unseren Settings.

Was ist der *Benefit für die nationalen Verbände* und natürlich auch, *profitiert das einzelne Mitglied* von dieser Kooperation?

### Promotion/Markt/Aufträge

Die Arbeit auf europäischer Ebene, um ein drastisches Bild zu beanspruchen, entspricht nicht einem 100m Lauf sondern eher einem Marathon(-hindernis-orientierungs)lauf. Realistisch gesehen, geht es um langfristige Ziele von Relevanz. Ein wesentliches Ziel ist Supervision/Coaching als professionelles Beratungsformat im Kontext Mensch-Arbeit-Organisation bekannt zu machen. Das gelang in den zwei Projekten, in denen ANSE bis jetzt involviert war.

Bei einem dritten, von der Kommission nicht genehmigten Projekt (SHIRT/PSR – Safe-guarding Health In Restructuring: Tools for managing psycho social risks for line managers and employee representatives) hatten wir nicht diese Chance. Trotzdem ist es erwähnenswert. EUROCADRES wurde zur Mitarbeit eingeladen konnte und wollte dieser Einladung nicht folgen, auch deswegen, weil diese Thema nicht in ihrem Kerninteresse lag. So wurde ANSE gefragt, ob hier ein Interesse für uns bestehe. Da dies bestand, wurde ANSE von EUROCADRES als deren Partner in dieses Projekt nominiert. Da dieses, wie auch alle anderen Projekte von mehreren Nationen getragen werden müssen, wäre das wieder

eine Chance gewesen, Supervision und Coaching (beides kam in dem obigen Projektvorschlag nicht vor) einzubringen und zu promoten.

Somit wird hier der „Markt“ bearbeitet in der Hoffnung, dass sich das in Aufträgen an SupervisorInnen und Coaches niederschlägt.

### Regulierungen/Standards

Eine Kooperation bringt durch die Anbindung an Brüsseler Informationen hier zeitgerecht und vorausschauend aktiv zu werden. Zurzeit sind – der EU Richtlinie 2020 folgend – Voraussetzungen für die berufliche Mobilität zu schaffen. In diesem Kontext wird an eine „professional card“ gedacht, mit der jede/r eine Berechtigung zur Ausübung seines Berufes europaweit besitzt. In dieser Woche wurde ein gemeinsam mit EUROCADRES<sup>5</sup>



entwickeltes Projekt „ECVISION –A EUROPEAN SYSTEM OF COMPARABILITY AND VALIDATION OF SUPERVISORY COMPETENCES“ in Brüssel eingereicht. Sollte es genehmigt werden, würden wir sowohl für die permanente Qualitätsentwicklung von Supervision/Coaching als auch auf der berufspolitischen Ebene, einen wesentlichen Beitrag leisten.

Carlo Parietti, Präsident von EUROCADRES und Wolfgang Knopf, ANSE-Präsident

### Einbringen Von Supervisions/ Coaching-Themen Auf Eu-Ebene

Für ANSE ist es ein Gewinn, über EUROCADRES zeitgerecht über Inhalte und Diskussionsvorhaben innerhalb des Europäischen Sozialdialoges informiert zu werden. Nicht zu unterschätzen ist aber die sich eröffnende Möglichkeit, über EUROCADRES für SupervisorInnen/Coaches relevante

Themen in die europäische Diskussion einbringen zu können. EUROCADRES hat sich verpflichtet, wenn es von ANSE gewünscht wird, ANSE Positionen bzw. ANSE-Stellungnahmen in diesem Gremium zu präsentieren.

Am 23. November 2011 wurde bei der Generalversammlung von EUROCADRES der Kooperationsvertrag von den beiden Präsidenten in Brüssel unterzeichnet.

Der Slogan „ANSE GOES BRUSSELS“ kann in „ANSE ARRIVED IN BRUSSELS“ umgewandelt werden, aber angekommen sein heißt noch lange nicht auch dort zu sein.

Die Arbeit geht weiter!

1 BiH erfüllt alle Kriterien für eine Vollmitgliedschaft. Es bedarf noch der Abstimmung in der Generalversammlung der ANSE 2012.

2 „Mehr als 6 der 35 Millionen Fach- und Führungskräfte (...) in Europa sind in einer Vielzahl unterschiedlicher Gewerkschaften organisiert. Die meisten von ihnen (5 Millionen bzw. rund 80%) sind dem Europäischen Rat der Fach- und Führungskräfte – EUROCADRES – angeschlossen. EUROCADRES ist als europäischer Sozialpartner anerkannt und mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) verbunden.“ (EUROCADRES: Fach- und Führungskräfte in Europa und ihre Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Brussels 2009, 17) [www.eurocadres.org](http://www.eurocadres.org)

3 Endbericht: [www.anse.eu/history/projects](http://www.anse.eu/history/projects)

4 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=de>

5 Ein weiterer Partner ist die Wiener Volkshochschulen GmbH. Insgesamt sind KollegInnen aus ganz Europa in unterschiedlicher Weise involviert. Die Genehmigung durch Brüssel vorausgesetzt, werden die Ergebnisse den nationalen Verbänden in einer Generalversammlung zur Diskussion vorgestellt.

## Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

<b>Gabriele Demel</b>	Wien
<b>Mag. Margit H. Kanka, MA</b>	Wien
<b>Hansjörg Lindenthaler</b>	Sankt Martin/Tennengebirge
<b>Margarete Neumann, MSc</b>	Wien
<b>Mag. Johannes Masser</b>	Klagenfurt/Wörthersee
<b>Dr. Christine Matzl</b>	Wien
<b>Mag. Franz Steiner</b>	Wien
<b>Dr. Herbert Gröger</b>	Wien
<b>Dr. Dariusz Josef Hrynyszyn</b>	Kematen/Tirol
<b>Mag. Michaela Jurda-Nosko</b>	Pasching
<b>Andrea Maria Kern</b>	Wien
<b>Martina Jawna</b>	Wels
<b>Mag. Fridolin Schwaiger</b>	Linz
<b>Mag. Dr. Nina Aringer</b>	Wien
<b>Susanne Mayr</b>	Steyr
<b>Mag. Peter Derntl</b>	Linz
<b>Dr. Gerd Eichberger</b>	Zeiselmauer-Wolfpassing
<b>Mag. Martina Wöckl</b>	Ansfelden
<b>Mag. Dr. Angela Gansch-Baumgartner, MSc</b>	Mils
<b>Ingeborg Holl</b>	Linz
<b>Ing. Mag. Michael Tauber</b>	Kremsmünster
<b>Elisabeth Peitl</b>	Sankt Florian
<b>Viola Schlegl</b>	Wien

4. Internationale  
Supervisionstagung,  
Bregenz 2012

# La scola avanzata\*

Entdeckungen  
am Beratungshorizont  
8. und 9. Juni 2012,  
Festspielhaus Bregenz

Ein detaillierter Folder  
liegt dieser news-Ausgabe bei.

\* die Zeichen der Zeit voraushören

## 18. ordentliche Generalversammlung der ÖVS

12. und 13. Oktober 2012  
in Wien

### VERANSTALTUNGEN

#### Wien

##### Netzwerke entwickeln und Kooperationen managen

Eine Aufgabe für SupervisorInnen und BeraterInnen mit rasch wachsender Nachfrage,  
Prof. Ralph Grossmann  
24.05.2012, 19–21 Uhr  
IFF, 1070 Wien, Schottenfeldgasse 29  
Anmeldung unter [wien@oevs.or.at](mailto:wien@oevs.or.at)

#### Oberösterreich

##### ÖVS-Stammtisch

12.04.2012, ab 19 Uhr  
Ried i. Innkreis, Ort wird noch bekannt gegeben

##### Supervisionswerkstatt

25.04.2012, 18.30 Uhr  
Linz, Andreas-Hofer-Platz 1  
Anmeldung 1 Woche vor Termin  
[ursula.kuermayr@inode.at](mailto:ursula.kuermayr@inode.at)

##### ÖVS-Stammtisch

30.05.2012, ab 19 Uhr  
Vöcklabruck, Ort wird noch bekannt gegeben

##### Supervisionswerkstatt

12.06.2012, 18 Uhr  
Linz, Andreas-Hofer-Platz 1  
Anmeldung 1 Woche vor Termin  
[ursula.kuermayr@inode.at](mailto:ursula.kuermayr@inode.at)

##### BrushUp Your Tools

In bewährter Art und Weise steht dieser Nachmittag ganz im Zeichen von Interventionen und Methoden für Supervision und Coaching.  
29.06.2012, 16:00–20:00 Uhr  
FH Linz, Garnisonstraße

#### Burgenland

##### Lesekreis

Bei Interesse freuen wir uns, wenn Sie mit Mag. Barbara Oberwasserlechner Kontakt aufnehmen.  
E-Mail: [barbara@oberwasserlechner.at](mailto:barbara@oberwasserlechner.at),  
Tel.: 0699/19688052

### Impressum

#### ÖVS-News 1/12

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, Dr. Andreas Heindl, MSc, Sabine Karlinger, MSc, Dr. Wolfgang Knopf, Mag. Romana Lukow, MSc, Mag. (FH) Katrin Pollinger, Dr. René Reichl, MSc, Seiren, Peter Schwarzenbacher, Dr. Reinhard Tötschinger

Graphik: Claudia Fritzenwanker

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 15. Juni 2012  
Sponsoring Post-Nr. GZ02Zo30448 S

### 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](mailto:office@oevs.or.at)

Kathrin Kordon, Andrea Sanz, Jutta Überacker (Hrsg)

#### Interkulturelle Kompetenz in Gruppen

*Zeitschrift für Gruppendynamik und Organisationsberatung, Heft 3.2011*

Gabriele Leuthner-List

#### Seelenstrip oder sinnvolle Maßnahme?

*ÖKZ – Das österreichische Gesundheitswesen, Ausgabe 52. Jg. (2011) 5*

Brigitte Schigl

#### Risiken, Nebenwirkungen und Schäden durch Supervision und Beratung

*Zeitschrift Integrative Therapie, Vol 37, 1/2011*

# Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch

QEG für ÖVS-Mitglieder seit Jänner 2012 verpflichtend vorgeschrieben

## Das Konzept

Entwicklung von Qualitätsstandards und Qualitätssicherung sind Kennzeichen einer zeitgemäßen Profession. Das *Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch/QEG* versteht sich als eines der Supervision angemessenes kollegiales Bestätigungs-Verfahren und soll vor allem der Selbst-Vergewisserung und zur Entwicklung des eigenen *Qualitätsportfolios* dienen.

Das vorliegende Konzept des QEG orientiert sich in wesentlichen Punkten an Konzept und Erfahrungen des Schweizer Berufsverbandes BSO, wurde durch einen Pilot im Jahr 2011 für die ÖVS erprobt und lt. Beschluss der Generalversammlung vom 15.10.2011 für alle ÖVS-Mitglieder ab 2012 verbindlich eingeführt. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung bei den einzelnen Mitgliedern erfolgen über ein alle drei Jahre stattfindendes Qualitätsentwicklungsgespräch, bei dem das persönliche Qualitätsportfolio bezüglich Beratung diskutiert wird.

## Qualitätsportfolio

Das Qualitätsportfolio besteht aus 4 einzelnen Portfolio-Elementen:

- **Beratungskonzept**  
Ein oder mehrere theoretische Konzepte, die die eigene Beratungspraxis erklären, sind vorhanden (z.B. Homepage, Werbematerial, Artikel etc.) und können vorgestellt werden: Das in der Praxis angewandte Beratungskonzept (oder mehrere) kann theoretisch fundiert dargestellt werden, Interventionen in diesem Kontext erklärt, die eigene Grundhaltung kann vermittelt werden.
- **Auftragsklärung & Contracting**  
Ablauf vom Erstkontakt bis zum Kontrakt folgen dem/den theoretischen Konzept(en), besonders einer klaren Zielvereinbarung und den ethischen Richtlinien der ÖVS.
- **Evaluation & persönliche Reflexion**  
Die Beratungsprozesse werden kontinuierlich auf Effizienz und Nachhaltigkeit hin überprüft und (wenn notwendig) mit den AuftraggeberInnen besprochen. Die eigene Beratungspraxis wird im professionellen Rahmen (wie Intervention, Supervision) reflektiert, Literatur unterstützt den Reflexionsprozess.
- **Weiterbildung**  
Innerhalb von 3 Jahren sind 60 Arbeitseinheiten an Weiterbildung im Bereich der Beratungstätigkeit im professionellen Kontext (Kurse, Seminare, Tagungen etc.) zu belegen, wobei max. ein Drittel (20 Einheiten) über die Intervention oder Kontrollsupervision angerechnet werden können.

## Durchführung

- Das Qualitätsentwicklungsgespräch findet mit zwei weiteren ÖVS-Mitgliedern alle drei Jahre statt (neue Mitglieder im 3. Jahr ihrer Mitgliedschaft). Mindestens zwei TeilnehmerInnen am QEG müssen ÖVS-Mitglieder sein, weitere TeilnehmerInnen können Mitglieder von BSO oder DGSv sein; eine wechselseitige Anerkennung ist gegeben.
- Grundlage für die fachliche Diskussion und somit Inhalt des Gespräches ist das Qualitätsportfolio und die von der ÖVS vorgegebenen Standards (Ethische Richtlinien u.a.).
- Das Qualitätsentwicklungsgespräch wird mittels des Formblattes „Nachweis QEG“ von allen drei beteiligten Mitgliedern durch Unterschrift bestätigt. Nur dieser „Nachweis QEG“ wird der Geschäftsstelle der ÖVS übermittelt.

**Österreichische Vereinigung für Supervision**

**QUALITÄTS-ENTWICKLUNGS-GESPRÄCH**  
Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung auf ÖVS-Mitglieder-Ebene

**DAS KONZEPT**  
Entwicklung von Qualitätsstandards und Qualitätssicherung sind Kennzeichen einer zeitgemäßen Profession. Das *Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch/QEG* versteht sich als eines der Supervision angemessenen kollegiales Bestätigungs-Verfahren und soll vor allem der Selbst-Vergewisserung und zur Entwicklung des eigenen *Qualitätsportfolios* dienen.

**QUALITÄTSENTWICKLUNGSGESPRÄCH**  
Das Qualitätsentwicklungsgespräch findet mit zwei weiteren ÖVS-Mitgliedern alle drei Jahre statt (neue Mitglieder im 3. Jahr ihrer Mitgliedschaft). Mindestens zwei TeilnehmerInnen am QEG müssen ÖVS-Mitglieder sein, weitere TeilnehmerInnen können Mitglieder von BSO oder DGSv sein; eine wechselseitige Anerkennung ist gegeben.

**LEITFADEN ÖVS-QEG**

- Das Qualitätsentwicklungsgespräch findet mit zwei weiteren ÖVS-Mitgliedern alle drei Jahre statt (neue Mitglieder im 3. Jahr ihrer Mitgliedschaft). Mindestens zwei TeilnehmerInnen am QEG müssen ÖVS-Mitglieder sein, weitere TeilnehmerInnen können Mitglieder von BSO (Schweiz) oder der DGSv (Deutschland) durchgeföhrt werden.
- Die Suche von TeilnehmerInnen am QEG obliegt den ÖVS-Mitgliedern selbst. Auf Wunsch kann die ÖVS-chenken Hinweise auf für Weiterentwicklung, dass TeilnehmerInnen an einem QEG gesucht werden.
- Grundlage für die fachliche Diskussion sind somit Inhalt des Gespräches ist das Qualitätsportfolio und die von der ÖVS vorgegebenen Standards (Ethische Richtlinien u.a.).
- Das Qualitätsentwicklungsgespräch kann in andere Settings wie Intervision/Supervision etc. mitgezogen sein.
- Zur Durchführung des QEG stellen das Mitglied Unterlagen/Materialien bereit, die zur Verfügung, enthält im Download-Bereich der ÖVS-Mitglieder-Litfahe zur Durchführung des QEG, Formblatt *Nachweis, Leitfaden*.
- Zur Präzisierung des Portfolios bringen die jeweiligen Mitglieder zusätzlich schriftliche Unterlagen (Antrag mit, Fortbildungen u.a.) mit, ebenso in Kopie der Digitalbestellungen nachzuweisen.
- Die ÖVS gibt beim Portfolio-Bereich Weiterentwicklung keine weitere Einschränkung an: „weiterbildung im Bereich der Beratungstätigkeit im professionellen Kontext (Kurse, Seminare, Tagungen etc.)“.
- ÖVS-Mitglieder sind aufgefordert, vor allem die Angelegenheiten der ÖVS-Mitglieder und der Geschäftsstelle bei der ÖVS-Mitglieder zu besprechen.
- Literaturstudium ist im Sinne der Ethischen Richtlinien durch den Begriff Fortbildung enthalten, für das QEG ist es jedoch in einem anderen QEG-spezifischen Kontext zu integrieren (z.B. Intervention, Reflexion, etc.).
- Das Qualitätsentwicklungsgespräch wird mittels des Formblattes „Nachweis QEG“ von allen drei beteiligten Mitgliedern durch Unterschrift bestätigt. Nur dieser „Nachweis QEG“ wird der Geschäftsstelle der ÖVS übermittelt.
- Alle Qualitätsentwicklungsgespräche sind mittels des Formblattes „Nachweis QEG“ von allen drei beteiligten Mitgliedern durch Unterschrift bestätigt. Nur dieser „Nachweis QEG“ wird der Geschäftsstelle der ÖVS übermittelt.
- Die Suche von TeilnehmerInnen am QEG obliegt den ÖVS-Mitgliedern selbst. Auf Wunsch kann die ÖVS-chenken Hinweise auf für Weiterentwicklung, dass TeilnehmerInnen an einem QEG gesucht werden.
- Grundlage für die fachliche Diskussion sind somit Inhalt des Gespräches ist das Qualitätsportfolio und die von der ÖVS vorgegebenen Standards (Ethische Richtlinien u.a.).
- Das Qualitätsentwicklungsgespräch kann in andere Settings wie Intervision/Supervision etc. mitgezogen sein.
- Zur Durchführung des QEG stellen das Mitglied Unterlagen/Materialien bereit, die zur Verfügung, enthält im Download-Bereich der ÖVS-Mitglieder-Litfahe zur Durchführung des QEG, Formblatt *Nachweis, Leitfaden*.
- Zur Präzisierung des Portfolios bringen die jeweiligen Mitglieder zusätzlich schriftliche Unterlagen (Antrag mit, Fortbildungen u.a.) mit, ebenso in Kopie der Digitalbestellungen nachzuweisen.
- Die ÖVS gibt beim Portfolio-Bereich Weiterentwicklung keine weitere Einschränkung an: „weiterbildung im Bereich der Beratungstätigkeit im professionellen Kontext (Kurse, Seminare, Tagungen etc.)“.
- ÖVS-Mitglieder sind aufgefordert, vor allem die Angelegenheiten der ÖVS-Mitglieder und der Geschäftsstelle bei der ÖVS-Mitglieder zu besprechen.
- Literaturstudium ist im Sinne der Ethischen Richtlinien durch den Begriff Fortbildung enthalten, für das QEG ist es jedoch in einem anderen QEG-spezifischen Kontext zu integrieren (z.B. Intervention, Reflexion, etc.).

**QUALITÄTSPORTFOLIO**  
Das Qualitätsportfolio besitzt aus 4 einzelne

- **Beratungskonzept**  
Ein oder mehrere theoretische Konzepte, die die eigene Beratungspraxis erklären, sind vorhanden (z.B. Homepage, Werbematerial, Artikel etc.) und können vorgestellt werden: Das in der Praxis angewandte Beratungskonzept (oder mehrere) kann theoretisch fundiert dargestellt werden, Interventionen in diesem Kontext erklärt, die eigene Grundhaltung kann vermittelt werden.
- **Auftragklärung & Contracting**  
Ablauf vom Erstkontakt bis zum Kontrakt folgen dem/den theoretischen Konzept(en), besonders einer klaren Zielvereinbarung und den ethischen Richtlinien der ÖVS.
- **Evaluation & persönliche Reflexion**  
Die Beratungsprozesse werden kontinuierlich auf Effizienz und Nachhaltigkeit hin überprüft und (wenn notwendig) mit den AuftraggeberInnen besprochen. Die eigene Beratungspraxis wird im professionellen Rahmen (wie Intervention, Supervision) reflektiert, Literatur unterstützt den Reflexionsprozess.
- **Weiterbildung**  
Innerhalb von 3 Jahren sind 60 Arbeitseinheiten an Weiterbildung im Bereich der Beratungstätigkeit im professionellen Kontext (Kurse, Seminare, Tagungen etc.) zu belegen, wobei max. ein Drittel (20 Einheiten) über die Intervention oder Kontrollsupervision angerechnet werden können.

**NACHWEIS QUALITÄTSENTWICKLUNGSGESPRÄCH**  
Name des ÖVS-Mitglieds (Person, die das Portfolio vorlegt):  
Adresse des Mitglieds:  
Bestätigt durch:  
Ort und Datum des QEG:  
Name/ÖVS-Mitglied 1:  
Unterschrift:  
Bitte senden Sie das Nachweis an:  
ÖVS-Mitgliedsprozess 4717/19, ÖVS Wien oder Fax: 01/532 08 24, E-Mail: oevs@oevs.or.at  
Das Einlegen des Nachweises wird von der ÖVS-Geschäftsstelle tomlos bestätigt.

Diese unterstützenden Formulare finden Sie unter [www.oevs.or.at/Service](http://www.oevs.or.at/Service) für Mitglieder/QEG

- Zur Durchführung des QEG stehen den Mitgliedern Leitfäden und Formblätter zur Verfügung, erhältlich im Download-Bereich der ÖVS-Homepage: Leitfaden zur Durchführung des QEG, Formblatt Mitschrift, Nachweis QEG, Liste FAQs.
- Anlaufstelle für Fragen und Anliegen in Bezug auf das QEG ist die ÖVS-Geschäftsstelle.
- Die Durchführung des QEG mindestens alle drei Jahre ist für alle ÖVS-Mitglieder verpflichtend. Die Erfahrungen dazu werden in den Jahren 2012 bis 2014 evaluiert, spätestens in der Generalversammlung 2015 ist über die Regelung der Konsequenzen im Fall einer Nichterfüllung zu entscheiden.
- Das Qualitätsentwicklungsgespräch kann in andere Settings wie Intervisionsgruppen etc. eingebunden sein.
- Die ÖVS gibt beim Portfoliobereich Weiterbildung bewusst keine weitere Einschränkung als: „Weiterbildung im Bereich der Beratungstätigkeit im professionellen Kontext (Kurse, Seminare, Tagungen etc.)“. ÖVS-Mitglieder sind aufgefordert, vor allem die Angebote der ÖVS-Regionalgruppen und der Geschäftsstelle bzw. des Vorstandes zu nutzen.
- Literaturstudium ist im Sinne der Ethischen Richtlinien durchaus im Begriff Fortbildung enthalten, für das QEG ist es jedoch in einen anderen QEG-relevanten Kontext zu integrieren (z.B. Intervention, Reflexion, etc.)
- Wer bereits ein QEG absolviert hat (dies gilt auch für die TeilnehmerInnen des Pilots im Jahr 2011), wird nach drei Jahren automatisch am Anfang des betreffenden Jahres über die Mitgliedsbeitragsvorschreibung an die neuerliche Durchführung des QEG erinnert.
- Jedes einzelne ÖVS-Mitglied aber auch die Organe der ÖVS sind aufgefordert, die Erkenntnisse aus den QEGs zu erheben, auszuwerten und zur Weiterentwicklung der ÖVS bzw. der eigenen Professionalität zu nutzen. So kann das QEG beispielsweise auch zum Bilden von Netzwerken oder Intervisionsgruppen herangezogen werden oder aber auch zum Erarbeiten von eigenen Lernfeldern bzw. Entwicklungspotenzialen, die durch das QEG in regelmäßigen Abständen bewertet werden können (Selbstvertrag).
- Für ÖVS-Mitglieder ergeben sich durch das QEG nun drei Qualitätssäulen:
  - ÖVS-anerkannte Ausbildung
  - Ethische Richtlinien
  - Durchführung QEG
- nähere Informationen auf unserer website: [www.oevs.or.at/Service](http://www.oevs.or.at/Service) für Mitglieder/QEG

## Finanz & Co

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

#### Supervision als grenzüberschreitende Tätigkeit!

Was ist mit dieser Fragestellung gemeint? Natürlich geht es hier nur um jene formalen Aspekte supervisorischer Tätigkeit, die sozialversicherungsrechtliche und die steuerlichen Fragestellungen betreffen. Übt man Supervision nicht nur in einem Land aus, stellt sich folgende Frage: Wo befindet sich der Wohnsitz, wo befindet sich der Sitz der Praxis und gibt es eventuell einen weiteren Praxisstandort?

Annahme: Die supervisorische Tätigkeit wird als EPU angeboten: Es gibt nur einen Praxisstandort, Supervision wird jedoch auch in einem anderen Mitgliedsstaat über einen längeren Zeitraum durchgeführt. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer sogenannten „Entsendung“:

- Es muss eine nennenswerte Tätigkeit in jenem Staat ausgeübt werden, in dem der/die SVin wohnhaft ist (... Praxisstandort)
- Die selbständige Tätigkeit muss bereits einige Zeit vor der beabsichtigten Entsendung ausgeübt werden
- Die unternehmerische Struktur im Herkunftsstaat muss auch während der Entsendung beibehalten werden
- Im Mitgliedsstaat wird eine ähnliche Tätigkeit ausgeübt
- Die Entsendung dauert maximal 24 Monate

Ist eines dieser Kriterien nicht erfüllt, gilt in der Sozialversicherung das Beschäftigungslandprinzip. Hinsichtlich der Besteuerung ist zu beachten:

- In der Umsatzsteuer sind für SupervisorInnen die Regelungen für die sonstigen Leistungen zu beachten. (UID-Nummer auch für Kleinunternehmer, Übergang der Steuerschuld auf den Leistungsempfänger und Zusammenfassende Meldung)
- In der Einkommensteuer erfolgt die Besteuerung im Wohnsitzstaat.

**Tipp:** Wenn's wirklich grenzüberschreitend wird, ... eine/n Experten/in zurate ziehen.

**Das nächste Mal: Was darf eine Supervisionseinheit kosten?**

## Ausbildungssupervision und Lehrsupervision

Ein Leitfaden fürs Lehren und Lernen

Publikationen zu Ausbildungs- und Lehrsupervision sind selten. Umso erfreulicher, dass Astrid Hassler in dem vorliegenden Buch das von ihr entwickelte „LE-A-S-Modell“ dazu vorstellt. Das Modell, eingespannt in das Auftragsdreieck Trainerin, Trainee und Ausbildungsinstitut, besteht im Wesentlichen aus den Feldern Fachliche Konzeptbildung der Trainee, Steuerung der Lehr- und Lernprozesse durch die Trainerin sowie Qualität und Rückkoppelung von Lernprozessen und den Wechselwirkungen zwischen diesen Feldern.

Folgende Grundsatzfragen waren für sie u.a. leitend: Wodurch gehen gut ausgebildete BeraterInnen hervor? Was geschieht in Lehr- und Ausbildungssupervision? Wer überprüft die Lernergebnisse? Über welche Kompetenzen müssen Lehr-SupervisorInnen und -Coaches verfügen?

In zahlreichen Übersichten, Diagrammen und Systemtirsierungen bringt die Autorin ihre berufliche Erfahrung mit ihrer theoretischen und methodischen Reflexion in Verbindung, mit dem Ziel, Lehr- und Ausbildungssupervision systematisiert zu beschreiben, für andere überprüf- und wiederholbar zu bekommen. Wobei die eingangs gestellten Grundsatzfragen sich im Verlauf des Buches zu verlieren scheinen und die angestrebte Systematisierung aufgrund fehlender Strukturhilfen nicht leicht nachvollziehbar wird.

Schließlich bleibt ein Rest von Irritation in der durchgängig undifferenzierten Vermischung von Ausbildungs- und Lehrsupervision und im Zweifel, ob ein doch relativ starres Modell gerade dem komplexen Prozessgeschehen von Lehrsupervision gerecht werden kann.

*Peter Schwarzenbacher*



**Ausbildungssupervision und Lehrsupervision**  
Ein Leitfaden fürs Lehren und Lernen  
Astrid Hassler

Haupt Verlag, Bern, 2011  
120 Seiten, ca. € 29,90

## Einführung in die Systemtheorie des Konflikts

Fritz B. Simon

Ich muss gestehen, ich war bei diesem Buch anfangs etwas skeptisch: Was soll man über Konflikte denn neues schreiben, wo es doch schon so viele gute Bücher dazu gibt. Umso mehr zog mich das Buch in seinen Bann. Fritz B. Simon versteht es Konflikte und ihre Dynamik anhand der Systemtheorie von Niklas Luhmann wirklich verständlich und unterhaltsam zu beschreiben. Und in diesem Sinn bietet das Buch als Mehrwert, ganz beiläufig eine solide Hinführung zum Theoriegebäude von Niklas Luhmann.

Simon bezieht sich auf die Klassiker der Kybernetik und des Konstruktivismus ebenso wie auf die Größen der Konfliktforschung, wie Fritz Glasl und entwirft dabei ein äußerst nützliches Theoriekonstrukt für das Verständnis von Konflikten, seien psychische oder soziale Konflikte. Er trifft Unterscheidungen, beschreibt Verläufe von Konflikten, klärt über die Funktion von Konflikten auf und gibt Hinweise zu Lösungsmustern und Interventionsstrategien.

Es ist kurzweilig zu lesen und dennoch dichte gefüllt mit Theorie, die sehr gut erklärt wird. Es ist ein Buch das Orientierung stiftet. Ich empfehle es allen, die sich für Konflikte interessieren oder die einen verständlichen und praxisbezogenen Zugang zur Systemtheorie suchen. Klüger kann man ein Buch in dieser Dichte und Kürze nicht schreiben. Ein wahrer Genuss.

*Andreas Heindl*



**Einführung in die Systemtheorie des Konflikts**  
Fritz B. Simon

Carl-Auer, Heidelberg, 2010  
126 Seiten, € 12,95

## Genderkompetenz in Supervision und Coaching

Mit einem Beitrag von Ilse Orth und Hilarion G. Petzold zu „Genderintegrität“

Dieses Buch ist ein fundiertes, auf gender-theoretischen Grundlagen aufbauendes Werk zu einem jungen und in der supervisorischen Community zu wenig diskutierten Thema. Surur Abdul-Hussain beschreibt Konzepte und methodische Ansätze zum Genderthema und zeigt deren Relevanz und Anwendbarkeit für die Beratungsformate Supervision und Coaching. Sie hinterfragt Alltagsmeinungen zu Gender kritisch, klärt diese auf und regt dazu an sich gründlich und reflektiert mit genderbezogenen Fragestellungen auseinanderzusetzen.

Gleich zu Beginn plädiert sie für die Entwicklung einer mehrgeschlechtlichen Perspektive, die sie nicht zuletzt in ihrer ungewohnten, gendergerechten Schreibweise (z.B. Supervisor\_innen) ausdrückt.

In gut lesbarem, wissenschaftlichem Stil stellt die Autorin verschiedene Gendertheorien neben einander, weist auf deren historische Entwicklung und auf jeweilige Stärken und Schwächen hin. Mit Beispielen aus ihrer eigenen Supervisionspraxis zeigt sie deren Relevanz in supervisorischen Prozessen. Darüber hinaus bietet dieses Buch umfangreiche Praxisanleitung mit konkreten Reflexionsübungen zu Genderthemen für die supervisorische Arbeit.

Damit wird dieses Buch dem eigenen Anspruch, „einen Beitrag zu einer differenzierten und theoriegeleiteten Auseinandersetzung mit dem Thema (zu) leisten und einen Entwurf von genderkompetenter Supervision und genderkompetentem Coaching bereit(zu)stellen“ (S. 18f) mehr als gerecht.

*Romana Lukow*

## Praxisberatung

Coaching und Mentoring in pädagogischen Ausbildungsfeldern

Hubert Teml ist ja seit Mitte der 90er Jahre ein Erfolgsautor im Bereich humanistischer Lehreraus- und weiterbildung in Österreich, oftmals gemeinsam mit seiner Frau Helga. Hier legen die zwei ein Büchlein vor, in dem die wichtigsten Erkenntnisse und Erfahrungen aus langjähriger Praxis und Reflexion prägnant und übersichtlich zusammengestellt sind. Die Begleitung reflexiver Praxis in pädagogischen Ausbildungen wird hier in einer Weise dargestellt, dass einem gelernten Supervisor das Herz aufgeht: LehrerInnen, die auf solche Weise in den Beruf hinein begleitet werden, hätten wir uns gewünscht.

Zunächst fällt einem Supervisor bei diesem Büchlein positiv auf, wie oft und wie gezielt das Wort Reflexion verwendet wird: „An die Stelle von ‚Perfektion‘ soll ‚Reflexion‘ treten.“ (S. 91)

Zum zweiten geht es in dieser reflexiven Praxisbegleitung vor allem um das „Personen stärken“, eine Haltung, die immer noch um ihren Platz in der Schule kämpfen muss und kämpft. Diese Haltung wird vorrangig auf dem personenzentrierten Konzept von Carl Rogers aufgebaut, gleichzeitig zeigen sich die AutorInnen offen für andere Ansätze (TZI, systemisch,...), soweit sie mit dem humanistischen Grundverständnis kompatibel scheinen.

Und dann wird deutlich gemacht, dass es beim Lehren und Lernen immer auch um Unplanbares und auch um unauflösbare Spannungsfelder geht wie das Spannungsfeld zwischen Fördern und Fordern, ... eben nicht um das einzig Richtige bzw. um Perfektion. Gleichzeitig werden aber viele direkte Anregungen und Modelle zum sofort Ausprobieren geboten.

Man hat das Gefühl, auf 200 Seiten alles zur Zeit Relevante für eine reflexive Praxisberatung mit PädagogInnen zu finden.

*René Reichel*



**Genderkompetenz in Supervision und Coaching**  
Mit einem Beitrag von Ilse Orth und Hilarion G. Petzold zu „Genderintegrität“  
Surur Abdul-Hussain

VS Verlag, Wiesbaden, 2012  
342 Seiten, ca. € 39,95



**Praxisberatung**  
Coaching und Mentoring  
in pädagogischen  
Ausbildungsfeldern  
Hubert Teml, Helga Teml

StudienVerlag, Innsbruck, 2011  
200 Seiten, € 19,90

# Coaching meets Research ... Praxisfelder im Fokus

## 2. Internationaler Coaching-Forschungskongress im deutschsprachigen Raum 5./6. Juni 2012, Basel / Schweiz

Coaching in unterschiedlichen Praxisfeldern wie Politik, Bildung, Sozialbereich, Gesundheitswesen u.v.m. ist Gegenstand des 2. Internationalen Coaching-Forschungskongresses mit:

- dem Vor-Kongress-Kolloquium
- 6 Key-Note-Beiträgen von Harald Geißler (D), Regina M. Jankowitsch (A), Gerhard Fatzer (CH), Margaret Moore (USA), Alison Carter (UK), John Lyle & Chris Cushion (UK)
- der Podiumsdiskussion mit Coaching-Verantwortlichen grösserer Unternehmen
- 40 Workshop-Beiträgen mit Referierenden aus Forschung und Praxis (A, CH, D, UK, USA)
- dem Kongress-Think-Tank zum Mitgestalten der Coaching-Praxis der Zukunft
- dem Social-Event und Möglichkeiten zum Networking mit Persönlichkeiten aus Forschung, Praxis und Verbänden
- dem Coaching-Marktplatz der Kongress-Partner (Verbände, Private Anbieter, Hochschulpartner, Medien)

### Datum und Ort

5./6. Juni 2012  
Basel/Schweiz

### Information und Anmeldung

Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit  
Weiterbildungssekretariat  
Frau Silvia Vogelsang  
T 062 311 96 19  
E-Mail [silvia.vogelsang@fhnw.ch](mailto:silvia.vogelsang@fhnw.ch)

[www.coaching-meets-research.ch](http://www.coaching-meets-research.ch)



### Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog.

Das Buch zum ersten Kongress. Wissenschaftlich fundiert und praxisrelevant.

Mit Beiträgen von Prof. Dr. Siegfried Greif, Prof. Dr. Harald Geissler, Prof. Hansjörg Künzli, Dr. Elaine Cox, Dr. Beate Fietze u.v.m.

Themen sind u.a.: Form und Aufgabe der Coaching-Forschung, Unterscheidung von Coaching und Therapie, Nutzung moderner Medien (Internet) im Coaching, Ergebnisse aktueller Coaching-Marktforschungsstudien.

Direkt bestellbar unter:

<http://www.vs-verlag.de/Buch/978-3-531-18024-3/Coaching-entwickeln.html>