

fokussiert
informiert

So ein Jammer!

Ein soziales Phänomen in der Beratung

Editorial



Peter Schwarzenbacher
Geschäftsführer der ÖVS

Soziale Phänomene sind Ausdruck gesellschaftlicher Gegebenheiten und Verhältnisse. Interessant, dass sich das Redaktionsteam Jammern zum Schwerpunkt dieser Ausgabe gewählt hat. Gleich zu Beginn finden Sie ein ausführliches Interview, das Walter Schuster mit Günter Voß im Lichte der teils dramatischen Veränderungen in der Arbeitswelt geführt hat. Hier wird Jammern als Kritik an den realen Verhältnissen sichtbar, als positive frühe Form der Betroffenheit und des Widerstands. Der dem Begriff Jammern anhaftenden Ambivalenz folgend, bieten Katrin Pollinger und Andreas Heindl einen Pro&Contra-Beitrag auf. Sabine Karlinger und Romana Lukow gehen der vielschichtigen Bedeutung des Jammerns im begrifflichen Sinne und ganz praktisch aus der Sicht von Supervisorinnen und Supervisorinnen nach.

Über die Vielfältigkeit der ÖVS-Aktivitäten können Sie sich in den darauffolgenden Beiträgen ein Bild machen: regional, national, international bzw. fachlich und berufspolitisch. Besonders hinweisen möchte ich auf die 20-Jahr-Feier der ÖVS und dem damit einhergehenden

Aufruf zum Mitgestalten von der Vorsitzenden Esther Gruber-Seidl.

Ein weiterer Hinweis gilt den zahlreichen Beilagen, insbesondere der Vorschreibung des Mitgliedsbeitrages für 2014 und der neuen ÖVS-Broschüre. Die vorliegende Broschüre soll im Kombination mit der verbesserten Berater/innensuche auf der ÖVS-Website die alte ÖVS-Liste ersetzen. Und jene Mitglieder, für die im Jahr 2014 das QEG fällig wird, finden auf der Vorschreibung zum Mitgliedsbeitrag einen entsprechenden Hinweis.

Ich wünsche Ihnen erholsame Feiertage und alles Gute für das Jahr 2014!

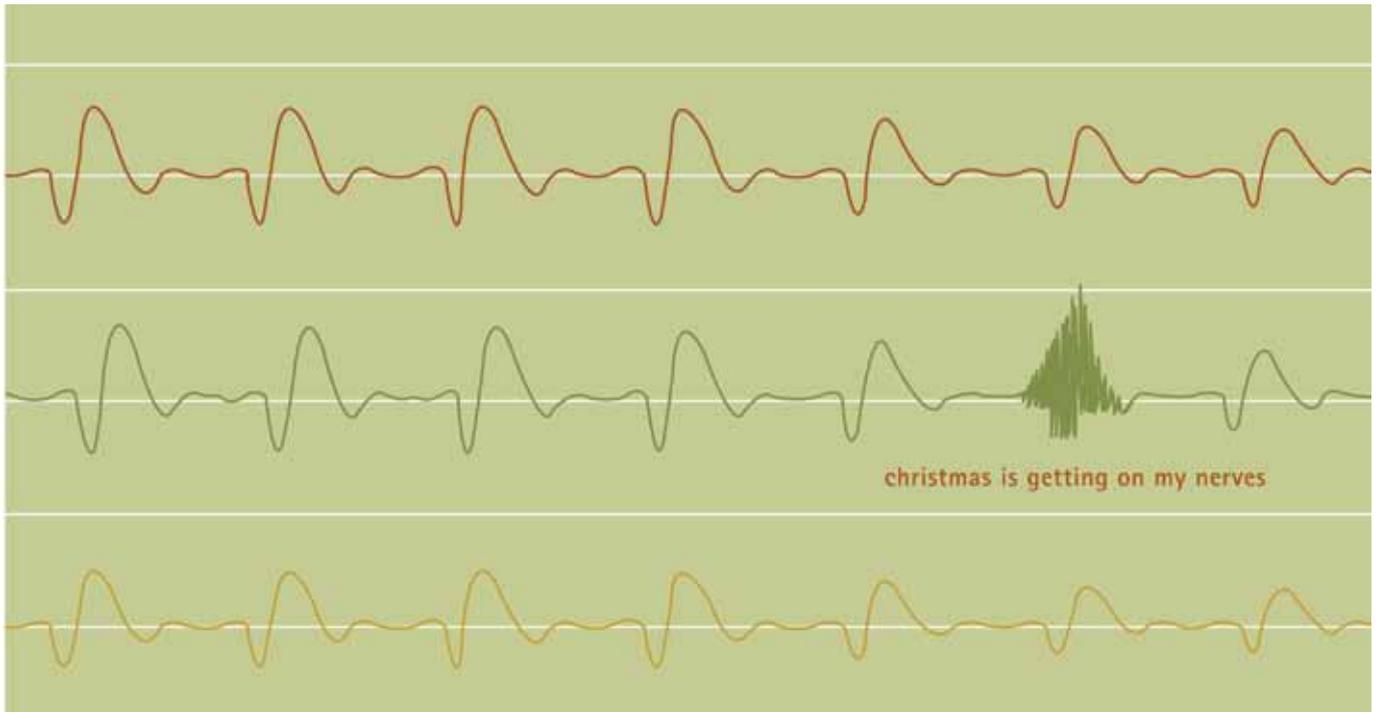
*Ihr
Peter Schwarzenbacher*

P.S.: Die ÖVS-Geschäftsstelle wird vom 23.12.2013 bis zum 6.1.2014 nicht besetzt sein.

Inhalt

- | | |
|--|---|
| <p>3 Neue Belastungen in der Arbeitswelt
Walter Schuster</p> <p>10 Pro & Contra Jammern
Katrin Pollinger, Andreas Heindl</p> <p>11 Herzeleid und schmerzliches Verlangen
Sabine Karlinger</p> <p>13 Jammern wozu?
Romana Lukow</p> <p>14 Studententag Burnout-Prävention
Martina Töffler</p> <p>16 Ein geglücktes Experiment
Verena Krassnitzer, Ingrid Krafft-Ebing</p> <p>17 Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder</p> <p>18 Vom Vertrauen in der Supervision
Bettina Strümpf</p> | <p>19 Fachtagung bso
Barbara Tobler</p> <p>20 In einer sich verändernden Welt Supervision entwickeln
Bettina Strümpf</p> <p>21 Aufruf zum Mitgestalten!
E. Gruber-Seidl, B. Tobler, S. Gettinger</p> <p>22 Supervision als „Medizin“?
Antonia Fischer, Leopold Buchinger</p> <p>23 Wandertalk
Roswitha Hölzl</p> <p>24 Wechsel in den Bundesländern</p> <p>25 Übrigens: 2014 ist Ihr QEG fällig! Termine</p> <p>26 Finanz & Co
Günther Fisslthaler</p> <p>27 Aufgeblättert</p> |
|--|---|

BEILAGEN: Vorschreibung Mitgliedsbeitrag, Folder Fachtagung, ÖVS-Broschüre, Positionen



Neue Belastungen in der Arbeitswelt – ein Grund zu klagen?!

Walter Schuster im Gespräch mit Prof. Dr. G. Günter Voß

Sehr geehrter Herr Prof. Voß, herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft zu diesem Gespräch. Sie haben die zweite Studie über Belastungen in der Arbeitswelt¹ herausgegeben. Was sind die zentralen Erkenntnisse dieser Studie?

Zur Erinnerung: Das ist die zweite Welle, die wir zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Beratung und mit Rolf Haubl vom Sigmund-Freud-Institut in Form einer Befragung der Mitglieder der DGsv durchgeführt haben. In dieser zweiten Welle, durchgeführt 2011-2012, haben sich die Dinge bestätigt, die wir auch in der ersten Befragungswelle herausgefunden haben. Um es kurz zusammenzufassen: Es konnte eine nach wie vor erstaunliche Belastungssituation in den von den befragten Supervisorinnen und Supervisoren beobachteten Organisationen festgestellt werden. Dazu zählen v.a. neuartige psychische Belastungen, Burnout und ähnliche Dinge. Dies geht einher mit einem immer wieder beschriebenen, ausgesprochenen Versagen von Führungskräften angesichts des Wandels von Arbeit, der mit dem Stichwort Flexibilisierung umschrieben werden kann. Oft wird das so be-

schrieben, dass Vorgesetzte schlicht den Druck weitergeben und dabei selber unter Druck stehen, während die betroffenen Mitarbeiter, das betrifft jetzt auch die mittleren und unteren Vorgesetzten selber, einen großen Bedarf nach Führung haben. Gemeint ist dabei Führung im Sinne von klaren Vorgaben, aber auch klarer Unterstützung, um so etwas wie Selbstaussbeutung zu begrenzen.

Ein weiteres Thema war in der zweiten Welle, dass die Veränderungen in der Arbeitswelt nicht nur psychische Belastungen im weitesten Sinne, also Stress und Symptome aller Art mit sich bringen, sondern dass sich dies auch direkt oder indirekt auf die Qualität der Arbeit niederschlägt. Es gab mehrere Indikatoren, die darauf hinweisen, dass so etwas wie wirklich kundenorientierte, professionelle berufstätige Arbeit erschwert wird. Das sind mit wenigen Worten die wichtigsten Ergebnisse.

Welche Veränderungen konnten Sie zwischen der ersten Erhebung² und der zweiten feststellen?

Eigentlich keine markanten. Es gab ein paar Ausschläge in die eine oder andere Richtung.



Das führt aber immer wieder dazu, dass sich Arbeitskräfte selber keine Grenzen mehr setzen, das Stichwort der Selbstausbeutung habe ich schon angesprochen.

Zur Erinnerung: Wir sind mit zwei Methoden vorgegangen. Bei einer kleineren Gruppe von Befragten haben wir mit offenen Interviews gearbeitet, also mit qualitativen Methoden, und dann haben breite, standardisierte Befragungen bei allen Mitgliedern der DGSV, mit einem ziemlich hohen Rücklauf, stattgefunden. In der zweiten Erhebung konnten nicht sehr grundlegende Dinge verändert werden, außer bei jenen Aspekten, die wir uns jetzt etwas genauer angesehen haben, z.B. die schon angesprochene Frage, was mit professioneller Arbeit geschieht. Es ist eher so, dass manche Dinge noch etwas schärfer ausfallen, was ich aber nicht so interpretieren möchte, dass sich in den 2 Jahren zwischen den Erhebungen gravierende Veränderungen ergeben haben. Es ist eher so, dass wir erstaunt sind, dass sich die ersten Befunde, die uns ja damals selbst sehr überrascht haben, in der zweiten Erhebung bestätigen.

Woran werden erhöhte Arbeitsbelastungen, etwa durch Beschleunigung, Flexibilisierung, Ökonomisierung oder Subjektivierung auf der Ebene einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erkennbar?

Auf der Ebene des erhobenen Materials, aber auch angesprochen als Forscher, der sich schon lange mit diesem Themenfeld beschäftigt, finden sich, vereinfacht gesprochen, zwei Dinge: Das Eine sind konventionell zunehmende Belastungen. Damit meine ich, dass es eine lange Geschichte der zunehmenden Steigerung von Anforderungen in der Arbeitswelt gibt, die mit zunehmender Belastungen und zunehmenden Stress einhergehen und das hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten noch einmal massiv verschärft. Schon alleine die rein quantitative Steigerung, wie viele Dinge man zu bearbeiten hat, egal in welchem Feld man sich befindet, ob bei Vorgängen in der Sozialberatung oder im Krankenhaus, ist enorm. Dies geht

einher mit einem wachsenden Zeitdruck und kann als Beschleunigung beschrieben werden. Begleiterscheinungen dieser Reduzierung von zeitlichen Ressourcen sind eine verringerte Personaldecke, Restriktionen und insgesamt wird der Schutz enger.

Ein zweites Feld, das mich aber eigentlich mehr interessiert, ist, dass sich aufgrund der Veränderungen in der Steuerung von Arbeit, vereinfacht gesagt von Flexibilisierung von Arbeit, neuartige Verstrickungen in der Arbeit ergeben. Wenn Strukturen flexibilisiert werden, wegfallen, wie z.B. Arbeitszeiten, dann ist das auf den ersten Blick eine Erleichterung, eine größere Form von Autonomie, mit der man sich Arbeit besser einteilen kann. Das führt aber immer wieder dazu, dass sich Arbeitskräfte selber keine Grenzen mehr setzen, das Stichwort der Selbstausbeutung habe ich schon angesprochen. Insgesamt führt das dazu, dass mehr gearbeitet wird als genug ist, dass nie das Gefühl entsteht, eine ausreichende Leistung erbracht zu haben, weil danach geschieht, unter Druck noch besser quantitativ und qualitativ zu arbeiten. Oft geht dies damit einher, dass in diesen neuen Arbeitsformen systematisch Marktmechanismen in die Arbeit eingebaut werden, also Konkurrenz, knappe Ressourcen, dass man Leistungen erbringen muss, die dann hinterher marktförmig über Zielvereinbarung, Controlling und ähnliches bewertet werden. Außerdem lässt sich beobachten, dass real der Markt, was immer das jeweils auch sein mag und auch Krankenhäuser haben Märkte inzwischen, quasi bis an den Arbeitsplatz herangelassen wird. Dadurch werden Arbeitskräfte mit den Anforderungen der jeweiligen Kunden und den Veränderungen auf den Märkten hart konfrontiert, auf einmal hat man eine direkt marktbezogene Funktion und das erzeugt wiederum einen massiven Druck. Eine Form von Druck übrigens, die dann auch nicht mehr klar jemandem zugeordnet werden kann. Also es ist nicht der böse Chef, sondern der Chef steht genauso unter Druck. Es sind anonyme Kräfte des Marktes, gegen die man sich kaum wehren kann. Und das ist insgesamt, glaube ich, ein zentraler Befund, dass diese Veränderungen dazu führen, dass man nicht mehr weiß, wo der Druck herkommt. Er kann zwar identifiziert werden, aber es gibt keinen klaren Gegner mehr, sondern man kämpft genau genommen eigentlich gegen sich selber. Man ist derjenige, der den Druck macht und ist gleichzeitig der, der dem Druck ausgesetzt ist. Vereinfacht gesprochen bringt dies neue Formen von Erkrankungen mit sich. Der permanente Kampf gegen sich selbst und gegen Selbstausbeutung ist ein fataler Mechanismus.

Erkranken auch die Organisationen?

Das ist ein interessantes Stichwort für den Soziologen, der ja nicht nur an die einzelne Person denkt sondern auch soziale Systeme im Auge hat. Gerade mein Kollege Haubl vom Sigmund-Freud-Institut hat so ein Bild davon, dass es nicht nur die einzelnen Personen sind, sondern dass psychosomatische Symptome und Pathologien auch auf Organisationsebene zu beobachten sind. Das ist ein kompliziertes wissenschaftliches Thema, aber man kann es auch ganz konkret machen und stellt dann fest, so etwas wie Pathologien, die darin bestehen, dass Organisationen sich etwas vormachen, z.B., dass ihre Teamvereinbarungen so knapp sind und Vereinbarungen in Wirklichkeit Diktate sind, die dann auch weithin unterlaufen werden, weil sie zu hoch angesetzt werden. Aber ein Befund lässt sich aus klinischen Untersuchungen ableiten: Selbstbedrohungen und Belastungssymptome können auch in Organisationen auftreten. Organisationen können auch an Grenzen geraten, nach innen wie nach außen und daran zerbrechen, wenn die Ressourcen zu knapp sind, es keine Spielräume gibt. Sie reagieren auf den kleinsten Druck, der normal ist, so, dass es eben Brucherscheinungen gibt, z.B. Mobbing, scharfe Konkurrenz, u.v.a.m.

Sie haben davon gesprochen, dass Beschäftigte das Gefühl haben sich kaum mehr wehren zu können. In der aktuellen Ausgabe der ÖVS-news setzen wir uns mit dem Aspekt von Jammern und Klagen auseinander. Welche Bedeutung hat für Sie Klagen unter den zuvor skizzierten Belastungsszenarien?

Ich würde verschiedene Formen davon deutlich auseinanderhalten wollen. Es gibt reales Leiden in der Gesellschaft und natürlich auch in Organisationen. Wir haben ja gerade darüber gesprochen. Das ist nicht Jammern in dem Sinne, dass jemand überzogen empfindlich ist, sondern da sind Menschen einfach betroffen – was immer das sein mag – und wer jemals Leute erlebt hat, die Burnout haben, wird nicht sagen, dass die Leute jammern, sondern die sind schwer krank und da muss etwas passieren. Das Zweite, was auch nicht Jammern ist, ist reale Kritik an Verhältnissen, ob an der persönlichen Arbeitssituation oder genereller Art bezogen auf Verhältnisse in Abteilungen oder Betrieben oder auch allgemein in der Gesellschaft. Auch dies äußert sich in der Form, dass Unbehaglichkeit oder Probleme, die zu beobachten sind, artikuliert werden. Aber das ist nicht Jammern. Mit Jammern meinen Sie möglicherweise etwas hoch Ambivalentes, wo vielleicht durchaus Punkte getroffen werden, aber dann Dinge auf hohem Niveau, wie man

gelegentlich sagt, etwas zu scharf artikuliert werden. Und auch dies würde ich nicht negativ sehen. Gerade Organisationen sollen durchaus beobachten, wenn das Gejammer, das so etwas Unterschwelliges ist, in Organisationen zunimmt. Das kann durchaus ein Hinweis darauf sein, dass da irgendetwas schief läuft. Ich würde davon auch noch eine Form des Jammerns trennen, die darin besteht, dass Gruppierungen, denen es objektiv vergleichsweise gut geht, das Gefühl haben, davon bedroht zu sein, dass es ihnen vielleicht nicht mehr ganz so gut geht oder dass ihre Perspektiven ein bisschen düsterer ausschauen. Da hält sich auch mein Mitleid in Grenzen. Das ist ein altbekanntes Phänomen aus der Sozialforschung, dass es nicht selten jene Gruppierungen sind, die auf hohem Niveau Verlustängste haben, die das dann in der Öffentlichkeit artikulieren und dann manchmal auch sehr große Aufmerksamkeit finden. Aber das ist nochmals eine sehr spezielle Gruppierung und ich würde das nicht generalisieren wollen.

Wenn wir Jammern oder Klagen als qualitative Begriffe verstehen wollen und nicht als Raunzen über Gegebenheiten: Inwieweit ist das Klagen und Jammern dann eine Ausdrucksform für die Belastungssituation wie sie von Ihnen skizziert wurde und auch selbst wieder Zeichen für Veränderungsbedarf?

So wie ich es beschrieben habe, nämlich dass bestimmte Formen des Jammerns und der Kritik sowie die Äußerung von Betroffenheit sehr ernst zu nehmen sind. Das sollte nicht beiseitegeschoben werden, im Sinne von naja, die Menschen jammern halt immer, das ist nicht ernst zu nehmen. Sondern gerade in der jetzigen Situation ist das Niveau von Belastungen und Überlastungen in vielen Organisationen hoch. Und das auf einem Niveau, dass wir Forscher, aber auch die Betroffenen, denen wir immer wieder begegnen, durchaus artikulieren und fragen, wie weit kann das noch gehen? Also wann passiert da irgendetwas. Auf der Subjektebene, sprich in Bezug auf Erkrankungen passiert ja schon eine Menge. Einige Organisationen haben die Auswirkungen ja auch schon schmerzlich wahrgenommen, etwa Krankenkassen auch kostenseitig. In der Zwischenzeit werden diese Belastungen auch in anderen Organisationen zum Thema und ich begegne immer wieder Führungskräften, denen das unter den Nägeln brennt. Also da passiert etwas.

Aber es gibt auch andere Dinge wo man aufpassen muss: Ich springe jetzt in ein ganz anderes Feld, in jenes der Finanzkrisen und die zweite ist ja noch nicht zu Ende. Da ist lange

Aber ein Befund lässt sich aus klinischen Untersuchungen ableiten: Selbstbedrohungen und Belastungssymptome können auch in Organisationen auftreten. Organisationen können auch an Grenzen geraten, nach innen wie nach außen und daran zerbrechen, wenn die Ressourcen zu knapp sind, es keine Spielräume gibt.

Zeit übersehen worden, dass da etwas schief läuft. Der eine oder andere Wissenschaftler hat das vorsichtig artikuliert und auch immer wieder Mitarbeiter in Finanzinstitutionen. Im Nachhinein gesagt wäre es besser gewesen, wenn manche Unternehmen ein Frühwarnsystem gehabt hätten und den Menschen nicht nur zugehört hätten bei ihrem „Jammern“, sondern sie besser ermuntert hätten auch präzise Kritik zu äußern und durchaus auch einmal laut zu jammern und ein Risikobewusstsein zu entwickeln. Es gibt ja ein anderes Wort dafür, die positive Fehlerkultur, wo man sich klar macht wenn etwas schief läuft und das nicht unterdrückt. Dies ist etwas, was moderne Organisationen angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt regelrecht kultivieren müssten und nicht dafür zu sorgen, dass immer nur „good will“ gezeigt wird, auch wenn viele Betroffene sehen, dass etwas schief läuft.

Sie haben jetzt auch den Begriff der Kritik eingeführt. Inwieweit ersetzt Jammern berechnete Kritik und Widerstand? Oder ist Jammern der letzte Rest von gezähmter Selbstbestimmung und Widerstand, der unter governmentalen Herrschaftsverhältnissen geblieben ist?

Also jetzt muss ich mich erneut an dem Wort abarbeiten – Jammern. Wenn es für manche Ohren auch unterschiedlich klingen mag, ist es ja eher ein Begriff, der wohl negativ besetzt ist, mit einer negativen Konnotation, die da mitschwingt. Ich würde sagen, Jammern ist positiv verstanden eine Frühform von Kritik und Betroffenheit, die sich vielleicht noch nicht zu laut äußert. Jammern ist, wenn es länger andauert, ein unangenehmes Symptom. Jetzt bin ich fast schon wieder bei den Pathologien, wo Menschen nicht in der Lage oder bereit sind, laut zu artikulieren, dass es ihnen schlecht geht, sondern das eher runterschlucken und dann eben jammern, weil es sie dann doch an vielen Stellen ganz schön drückt. Vermutlich wäre besser, es würde regelrecht aufbrechen und sich mal klar artikulieren. Der Ausdruck Widerstand stammt vielleicht aus einer bisschen einer anderen Zeit, er kann aber durchaus wieder von großer Bedeutung sein. Nämlich dann, wenn Mitarbeiter zeigen, dass sie einfach an der Grenze sind und dass es so nicht weitergeht und sie auch Widerstand zeigen und auch die Möglichkeit bekommen, das in der Organisation zu tun, wenn sie erkennen, dass irgendetwas strukturell schief läuft. Auch bei der Finanzindustrie wäre es gut gewesen, wenn da mal einige Leute den Mumm gehabt hätten und die Möglichkeiten eingeräumt bekommen hätten zu sagen, das ist zu riskant was wir da

machen. Und im Kleinen beobachte ich da so etwas bei Einzelkontakten, dass in vielen Organisationen manches ganz schön schief läuft. Hin und wieder wird ja dann etwas skandalisiert, von der Korruption bis zum Umgang mit Mitarbeitern und Ressourcen. Ich denke da z.B. an die Lebensmittelindustrie, die ganz schön schräg läuft. Dann werden ganze Unternehmen in den Sand gesetzt, wo man sich gewünscht hätte, dass es eine Kultur gegeben hätte, wo diese Dinge klarer ausgesprochen worden wären. Da wäre dieses Jammern durchaus höchst funktional.

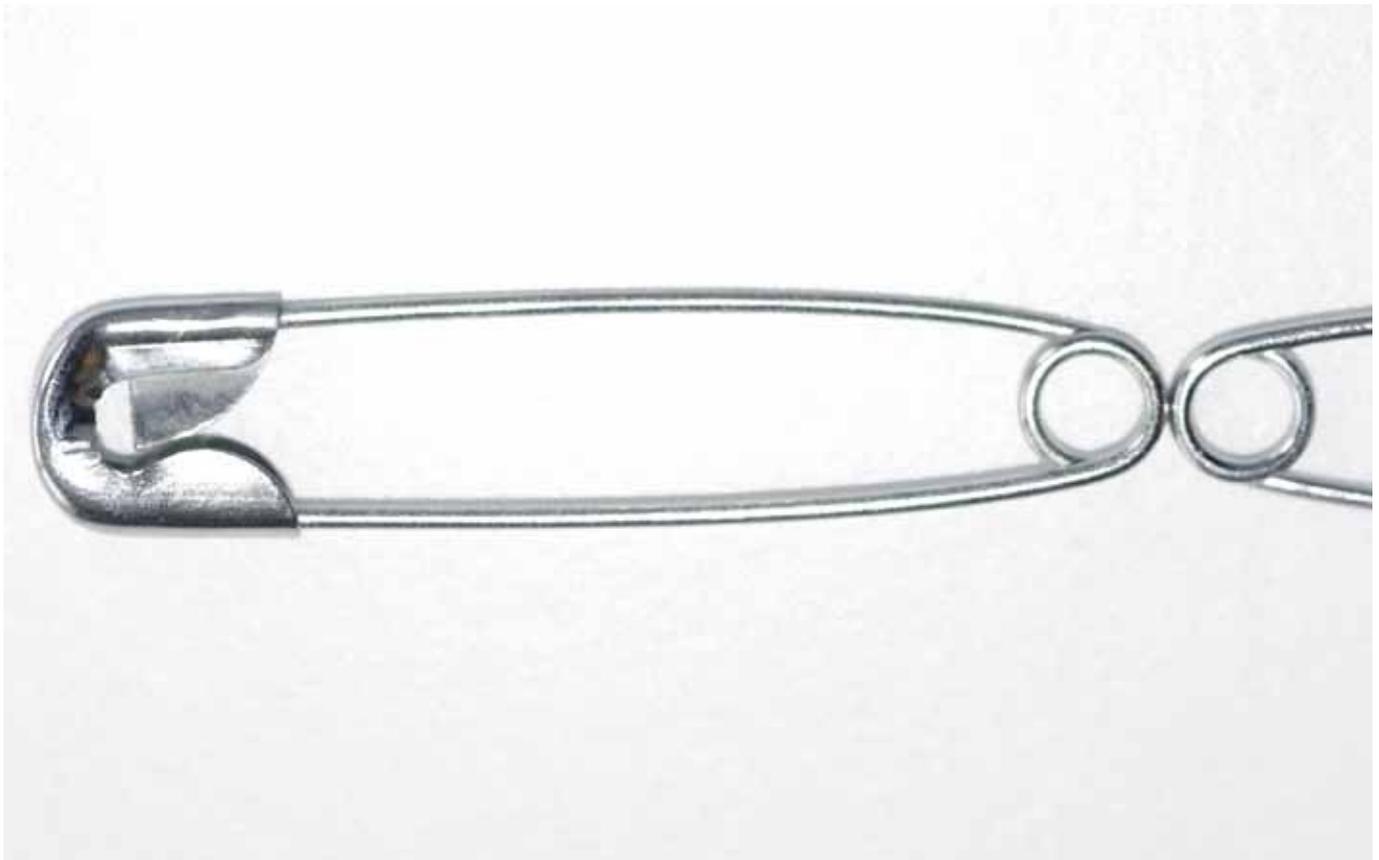
Wie würden Sie die These einschätzen: Jammern ist die neoliberale Form von Widerstand. Widerstand als politische Aktion wird individualisiert und findet im subjektiven Jammern seinen kanalisierten bzw. gezähmten Ausdruck?

Das ist eine These, die zwei Dinge gegenüberstellt, die man vielleicht so nicht sauber gegenüberstellen kann. Ohne Zweifel ist Jammern von Menschen, so auch nochmals negativ konnotiert, eine degenerierte Form der Kritik, eine, die im Unterschwelligen bleibt. Damit will ich denjenigen, die das tun gar nicht zu nahe treten und es gibt gute Gründe, warum jemand das nicht artikulieren kann: strukturell, aufgrund betrieblicher Bedingungen, aber auch individuell oder charakterlich. Jammern ist in dem Sinne, psychoanalytisch gesprochen, auch verbunden mit einer Form der Selbstaggressivität und das richtet sich ja dann auch gegen einen. Wenn wir uns die Symptomatiken ansehen, die wir im Auge haben, als Beispiel sei nochmals das Stichwort Burnout genannt, dann gibt es depressionsähnliche Symptomatiken, die alle erst einmal denjenigen schädigen, der betroffen ist. Wenn der sozusagen jammert, dann ist das sein Leid, das er damit auch verstärkt. Erst dann, wenn Jammern einen gewissen Grad überschreitet und man einfach nicht mehr kann, kann es vielleicht positiv als Krankheitsgewinn dazu führen, dass man dann aus der Belastungssituation rausgeht.

Was wären Ihrer Meinung nach Voraussetzungen, damit aus Klagen und Jammern aktive Schritte gesetzt werden können in Richtung positiver Veränderung?

Vereinfacht gesprochen zwei Dinge: Es müssen zunächst einmal die betrieblichen strukturellen Bedingungen so sein, dass die Menschen sich artikulieren können. Das ist ein ganz wichtiges Thema. Wir haben das ja auch schon angesprochen mit Fehlerkultur, Kritikkultur u.ä. Das ist eine wichtige Aufgabe der Organisationen, insbesondere der Führungskräfte, dass

Dann werden ganze Unternehmen in den Sand gesetzt, wo man sich gewünscht hätte, dass es ein Kultur gegeben hätte, wo diese Dinge klarer ausgesprochen worden wären. Da wäre dieses Jammern durchaus höchst funktional.



sie in der Lage sind, mit den Betroffenheiten der Mitarbeiter, mit deren Grenzen aber auch mit deren Bewusstsein für Fehlentwicklungen angemessen umzugehen und sie aufzugreifen, die Menschen zu schützen, um daraus zu lernen, was besser laufen könnte. Ich halte das für ein ganz wichtiges Thema.

Das Zweite jetzt kontrastierend dazu ist, dass zunehmend die Menschen selber unter den veränderten Bedingungen lernen müssen auf sich zu hören, ihre eigenen Grenzen zu spüren. Nicht nur in sich hinein zu jammern und still vor sich hinzuleiden, sondern dass sie etwas entwickeln, das wir in unserer Studie „die Selbstsorge zu kultivieren“ genannt haben. Sich selber zu spüren, zu spüren wo Grenzen sind, wo ich etwas ändern muss und zwar frühzeitig und dann mich darauf konzentrieren zu können, etwas zu tun. Ohne alles auf die Subjekte abzuschieben, wird es aber doch zukünftig mehr als bisher notwendig sein, dass Subjekte mehr auf sich selbst aufpassen können müssen und Selbstsorge zu einer professionellen Kompetenz wird, die man haben muss. Unter den Bedingungen reicht es nicht, nur fachlich gut zu sein, sondern man muss auch gut sein im Umgang mit sich selber. Das ist Teil der Dinge, die sogenannte Arbeitskraftunternehmer haben müssen. Es ist professionell auch zu wissen und auch zu sagen, jetzt geht

es nicht mehr, hier ist eine Grenze, ich brauche jetzt eine Auszeit, ich habe Symptome, ich schlafe schlecht, ich muss Betablocker nehmen und nicht so zu tun als sei dies nicht so. Sonst ist die Gefahr endgültig rauszufallen enorm. Das ist für einen selbst natürlich fürchterlich, aber auch für die Betriebe, weil es einfach wahnsinnig kostet, wenn Führungskräfte für mehrere Wochen ausfallen und dann nach dem Klinikaufenthalt möglicherweise nicht mehr zurückkommen. Und das passiert ja nicht einmal so selten.

Ich möchte noch einmal auf den ersten Teil Ihrer Aussagen zurückkommen, wo Sie von einem Betriebsklima gesprochen haben, das Klagen durchaus auch unterstützen sollte: Inwieweit ist für Sie eine Organisationskultur auch prägend für eine Kultur des Klagens?

Ich habe ja sehr deutlich unterstützt, dass es so etwas wie eine neue Organisationskultur und Führungskultur braucht. Eine, die Dinge, die auch im Lehrbuch stehen ernst nimmt, was sehr oft aber nicht der Fall ist. In einer offenen Kultur, die Probleme aufnimmt gibt es nicht dieses negativ konnotierte Jammern. Weil in einer Kultur der Offenheit, wo über Dinge gesprochen wird, ist das dann nicht ein verschämtes, unterschwelliges Jammern, sondern dann artikulieren sie sehr professionell und sehr klar Pro-

bleme und die Frage, wie damit umgegangen werden kann und wie die Organisation denn gedenkt darauf zu reagieren. Dann ist Jammern nicht mehr das, was so abwertend verwendet wird, sondern es ist eine Kultur, wo es dazu gehört, dass nicht permanent so getan wird als gäbe es nur Erfolge oder als wäre alles nur wunderbar. Vielmehr wird klar erkannt, dass es da, wo Menschen unterwegs sind, das gilt für das Wirtschaftsleben gleichermaßen, Fehler gibt, dass es Schieflagen gibt, dass es Belastungen gibt, und dass man planen muss darauf zu reagieren. Das halte ich heutzutage für eine angemessene Unternehmenskultur mit einem entsprechenden Vorgesetztenverhalten aber auch Mitarbeiterverhalten. Und für alle drei, Organisation, Führungskraft, Mitarbeiter, ist das nicht so einfach, das ist mir durchaus bewusst.

Um zum zweiten Teil Ihrer vorangegangenen Ausführungen zu kommen, zu den Subjekten: Sie haben in der Studie Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmerinnen angeführt, wie mit Belastungssituationen umgegangen wird. Konnten auch unterschiedliche Strategien im Umgang mit Belastungen zwischen Frauen und Männern festgestellt werden?

Frauen und Männer ist ein wichtiges Thema. Soweit ich die psychopathologische Forschung überblicke und meine Kollegen mir erzählen, wird ja oft berichtet, dass angeblich Frauen stärker von Depressivität und Burnout betroffen sind als Männer. In der Zwischenzeit hat man aber kapiert, dass dies nicht der Fall ist, sondern dass sich das bei Männern anders äußert. Frauen sind sensibler in manchen Dingen, sie entwickeln eher eine Fähigkeit zur Selbstsorge, sie gehen eher zum Arzt und erklären deutlich, dass sie nicht Bluthochdruck haben, sondern dass da etwas anderes dahinter steckt und werden dadurch vielleicht auch besser therapiert. Männer hingegen flüchten bekannter Weise in Alkohol, Medikamentenmissbrauch, Aggressivität oder auch Autoaggressivität. Psychotherapeutisch gesprochen ist das eine ganz problematische Entwicklung. Männer sind genauso betroffen, vielleicht sogar in einer gefährlicheren Art und Weise, da sie es lange runterschlucken und nach außen vor sich her tragen, dass sie alles im Griff haben und dann macht es Knall und dann geht gar nichts mehr. Von daher glaube ich, es gibt sehr pauschal gesprochen einen Unterschied und da ist es wohl eher so, dass die Männer von den Frauen lernen könnten. Umgekehrt gilt, dass nicht Frauen diejenigen sind, die nur gerne jammern, sondern Frauen eben früher spüren, dass irgendwas im Busch ist.

Dann ist Jammern nicht mehr das, was so abwertend verwendet wird, sondern es ist eine Kultur, wo es dazu gehört, dass nicht permanent so getan wird als gäbe es nur Erfolge oder als wäre alles nur wunderbar.

Das Thema Ältere und Jüngere: Das war ein interessanter Befund, wo wir uns nicht getraut haben, wirklich offensiver damit umzugehen. Es sah an manchen Stellen der Berichte der Supervisoren so aus, dass Jüngere einen pragmatischeren, vielleicht fast zynischeren Umgang mit neuen Anforderungen durch die erstarkte Ökonomisierung in allen Bereichen haben und versuchen, sich zu arrangieren. Dies geschieht vielleicht auch in dem Bewusstsein, dass sie das schon auf die Reihe kriegen und in der Lage sind sich auch zu entziehen. Als Sozialforscher muss man da aber sehr vorsichtig sein und fragen, ist das eine neue Generation, von der ja im Moment viele reden, die Generation Y, oder ist es nur ein Alterseffekt, dass junge Menschen oft fitter, mutiger sind und glauben sich mehr zutrauen zu können, während ältere einfach körperlich älter werden, dabei auch in andere soziale Situationen kommen, Familie gründen, Kinder kriegen usw., sehr viel sensibler werden und dann auch anders reagieren. Aber halten wir einmal fest: Es gibt jüngere Menschen, die mit manchem besser klar kommen, manchmal auch tatsächlich, eine Zeit lang zumindest, hohe Belastungen fast schon lustvoll hinnehmen, vielleicht in der Hoffnung, damit auch Karriere machen zu können, die vielleicht Stress positiver empfinden oder sagen wir mal, beruflichen Extremsport betreiben. Aber da frage ich mich dann schon, wie lange halten die das durch? Schwieriges Thema, von daher bin ich vorsichtig mit meiner Antwort.

Aufgrund der Themen, die wir bis jetzt besprochen haben: Welche Veränderungen resultieren daraus Ihrer Einschätzung nach für Supervision?

Dazu erst einmal eine Vorbemerkung: Ich bin kein Supervisor, obwohl ich mit vielen zusammenarbeite und auch an der einen oder anderen Ausbildung beteiligt bin. Ich glaube, dass die Supervision all diese Themen sehr viel offensiver aufgreifen muss. Weiters glaube ich, dass die Supervision, wenn sie dazu in der Lage ist, genau DIE Profession ist, die jetzt in die Zeit gehört und nicht diejenige, die aus einer alten Zeit stammt und heute nicht mehr gebraucht wird. Zumindest die Befürchtung wird gelegentlich artikuliert. Diese Fähigkeitssinne, sensibel auf Organisationen, auf Subjekte einzugehen, mit einem fast schon therapeutischen Anspruch, die Verbindung von einer Orientierung an den einzelnen Subjekten mit einem Blick, der auch auf die Strukturen gerichtet ist und so viele andere Aspekte, die ich jetzt mit Supervision verbinde, gerade im Unterschied zu einem rein ökonomisch ausgerichteten Organisationsberater, das sind die Dinge, die

gefragt sein müssten. Da wo ich in den Unternehmen unterwegs bin, höre ich einen Bedarf nach einer sehr viel offeneren und durchaus kritischen Beratung. Nicht überall, aber trotzdem ist es da und ich denke, wenn es gelingt auch eine jüngere Generation heranzuziehen, die sich auch gut auskennt mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und nicht nur bei den Strukturen der 60er und 70er Jahre, weil da ist ja sehr viel passiert inzwischen, dann hat Supervision eine große Zukunft.

Welche Themen, Problemlagen und Belastungsphänomene von Arbeit treten in den letzten Jahren laut Aussagen der von Ihnen befragten Supervisorinnen und Supervisoren im Rahmen von Supervision eher in den Hintergrund und welche rücken ins Zentrum?

So genau kann ich das gar nicht sagen. Was in den Hintergrund tritt, ist mir gar nicht so in Erinnerung. Was dann schon zum Teil beklagt wird ist, dass manche der Organisationen Supervision einsparen, v.a. im Sozialbereich, und damit tritt dann überhaupt die Thematik der Supervision gegenüber stromlinienförmig instrumenteller Beratung in den Hintergrund. Was in Supervision in den Vordergrund rückt, sind Stress- und Belastungssymptome, über die wir ja schon gesprochen haben. Wichtig festzuhalten ist, dass es sich dabei ja nicht um freiwilligen Stress handelt, sondern um Stress, der aus der mangelnden Möglichkeit professionell zu arbeiten entsteht und hinter vielem steckt – als Schlagwort gesprochen – eine massive Ökonomisierung. Das, was wir vorhin schon mal hatten, nämlich dass der Markt in die Organisation hinein reicht und entsprechenden Druck erzeugt, das findet sich weithin auch in Sozialorganisationen. In den Krankenhäusern ist das z.T. massiv was da gerade abläuft und ebenso bei den Professionals, also bei den Ärzten, die unter einen enormen ökonomischen Druck gesetzt werden, sowohl bei privaten als auch öffentlichen Organisationen. Daraus resultieren Belastungen auch neuer Art, die für Ärzte völlig unerwartet sind und die durchaus zu schweren Folgen führen können. Das können Sie bis weit hinein in Sozialorganisationen verfolgen, in Deutschland ohne Zweifel und in Österreich glaube ich, wird es nicht viel anders sein. D.h. eine Marktorientierung, ein ökonomischer Druck, der auch systematisch erzeugt wird, das finden sie fast überall inzwischen. Und das führt dann zu den Dingen, die wir ja ganz am Anfang ausführlich besprochen haben.

Sie haben zuvor Supervisorinnen und Supervisoren als ExpertInnen in Bezug auf Arbeit angesprochen: Wie können Ihrer Meinung

nach SupervisorInnen als ExpertInnen für Arbeit einerseits die Verantwortung für Veränderungen in der Arbeitswelt wahrnehmen und andererseits auch gesamtgesellschaftlich ihrer Verantwortung nachkommen?

Erst einmal glaube ich geht es darum, dass Supervisorinnen und Supervisoren all diese Themen, die wir jetzt besprechen, überhaupt wahrnehmen und sich darauf einstellen und dazu gehört auch aus Sicht des Soziologen, dass sie damit immer auch ein Stück gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Also das, was man in einigen speziellen Bereichen, in den Organisationen die man betreut, erlebt, ist ja Ausdruck einer breiteren gesellschaftlichen Entwicklung. Ich denke, dass Berater und Beraterinnen generell, egal in welchem Feld sie tätig sind, sich das klar machen müssen und auch sich entsprechend artikulieren sollten. Es sind nicht nur Einzelorganisationen und einzelne Betroffene die „auffällig“ werden, sondern dahinter steckt eine breite gesellschaftliche Entwicklung, mit der wir uns als Einzelne, als Privatmenschen, als Vertreter bestimmter Berufsgruppen, aber auch als politische Bürger auseinandersetzen und uns dazu zu Wort melden müssen. Das ist eine wichtige Aufgabe. Die Berufsgruppe der Supervisoren, die steckt ja mitten im Geschehen und ist daher erst recht aufgefordert, auch politische Schlüsse daraus zu ziehen, was immer das jeweils auch ist.

Herzlichen Dank, ich komme jetzt zum Ende unseres Gesprächs und möchte Ihnen die Frage stellen, ob es Aspekte gibt, die Ihnen in Zusammenhang mit den Themen, die wir besprochen haben, noch wichtig zu erwähnen wären?

Ich würde sagen, nein. Das war ja ein großer Bogen, den wir da geschlagen haben. Man kann vieles vertiefen, aber ich glaube wir haben sehr vieles berührt. Das war schon ein schönes Themenspektrum.

Sehr geehrter Herr Prof. Voß, herzlichen Dank für das Gespräch und die vielfältigen Einblicke in die aktuellen Verhältnisse in der Arbeitswelt!

In den Krankenhäusern ist das z.T. massiv was da gerade abläuft und ebenso bei den Professionals, also bei den Ärzten, die unter einen enormen ökonomischen Druck gesetzt werden, sowohl bei privaten als auch öffentlichen Organisationen. Daraus resultieren Belastungen auch neuer Art, die für Ärzte völlig unerwartet sind und die durchaus zu schweren Folgen führen können.

1 Rolf Haubl, G. Günter Voß, Nora Alsdorf, Christoph Handrich, Hrsg. (2013): Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen

2 Rolf Haubl, G. Günter Voß, Hrsg. (2011): Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen

Pro & Contra Jammern

Pro: Wer jammert statt zu loben, ist immer der Stärkere

Unbestätigten Gerüchten zufolge gehen Österreichs Wirtschaft durch das Jammern seiner Arbeitskräfte jährlich 4,8 Milliarden Euro verloren. Internationale CEOs, Vorstände, Aufsichtsräte verlassen das Land, mürbe geworden durch das Dauerlamento der hiesigen Belegschaft. Wertvolle Innovationskraft und Erneuerung verlassen mit ihnen das Land. Ruft man in Österreichs Büros „Herausforderung“ hinein, schallt tausendfach „Problem!!!“ zurück, so die Beschwerden.

Gemach, gemacht, ist die gescholtene Arbeitskraft geneigt zu entgegnen, meine Herrschaften, das müssen Sie differenzieren. Gewiss, Unrecht kann die Ursache der Klagen sein. Doch so manche Suade voll geblasenen Trübsals will doch bloß eins: vom Leben erzählen. Diese charmante Schwester der Bälger Prahlucht und Angeberei bilden doch die Grundlage friedlicher Koexistenz: „Ich zeig dir meins (Leid) und du zeigst mir deins (Elend)“.

Dem nicht genug: gezieltes Jammern bringt Stabilität und Beständigkeit. Schließlich verbirgt sich darin Anpassung:

„Ich mache es“, gepaart mit Würde: „aus freien Stücken, obwohl ich leide“. Wenn es dann noch gelingt, den Schlechten- Gewissen-Topf des Gegenübers („Ich mach das nur für dich!“) in Schwingung zu versetzen, springt manch Goody für einen dabei raus. So werden die Güter dieser Welt halt ein klein wenig neu verteilt. Schlecht?

Merke: profundes schlechtes Gewissen kriegt nur derjenige gut zustande, der sein Visavis über das wahre Ausmaß seines Unglückes im Dunkeln lässt. Deshalb – oh gescholtene Arbeitskraft – halte ein! Relativiere niemals dein Jammern und erkläre schon gar nicht dein Flehen, denn (sic!) alle sollen es sehen.

Ein Beispiel? Zählt man all das Gejammer und Gedöns der Wirtschaftsmagnaten der vergangenen Jahre zusammen, multipliziert sie mit den Wehklagen der Banker und subtrahiert davon die Schreckensschreie der Autoindustrie – was schaut dabei raus? Richtig: Unsagbar viel Geld, Macht und Einfluss. Die haben das Spiel längst verstanden! Und dabei unendlich viel Kohle gemacht! *Katrin Pollinger*

Contra: Jammern nervt

Jammern nervt und ist unerträglich. Wahrscheinlich ist das auch die soziale Funktion, andere zu nerven und sie darüber zu mobilisieren. Das funktioniert sehr gut bei Kindern gegenüber ihren Eltern. Ich habe allerdings Zweifel, ob das auch bei Erwachsenen funktioniert. Vielleicht bin ich einfach nicht besonders empfänglich auf diesem Ohr. Anfangs regt sich bei mir noch Mitleid und Verständnis, das wechselt nach einiger Zeit in Gereiztheit und Ablehnung. Diese Opfer-Spiele sind mir sehr unangenehm und ich mag mich als der, der angejammert wird, nicht gerne zum Täter stilisieren lassen. Denn das wird man automatisch, wenn man nicht mitjammert oder irgendwann nicht mehr angejammert werden möchte.

Irgendwann kippt meine wohlwollende empathische Haltung ins Gegenteil. Wie damals, als ich nach der Matura mit meinem Bruder und einem Freund in einer zweiwöchigen Wanderung Korsika überquert hatte. Nach einem Tag hatten wir alle Blasen an den Füßen. Natürlich stöhnt man kurz beim Weggehen, beißt dann die Zähne zusammen und geht weiter. Unser Freund hörte jedoch nicht auf zu stöhnen und zu jammern. Er ließ uns an seinem Leid teilhaben, die ganze Zeit, jeden Tag. Nach fünf Tagen, als sich eine Gelegenheit bot, vorzeitig abzusteigen, nutzte er die Gelegenheit nicht, um uns nicht im Stich zu lassen, wie er dann stets heldenhaft beteuerte. Und so jammerte er weiter, bis wir ihm sagten, dass es nervt. Und dann litt er deutlich stumm neben uns dahin

und ich fühlte mich schlecht und genervt. Das Jammern hat nichts bewirkt als schlechte Stimmung. Was als Entlastung gemeint ist, entwickelt sich rasch zur Belastung für alle Beteiligten. Den Freund habe ich nach der Wanderung dann nie wieder getroffen. Das führe ich auf das Jammern zurück.

Auch wenn es entlastet, sein Leid zu klagen, bleibt es doch fraglich, ob es hilfreich ist, das Leid zu spiegeln und mitzujammern, sich durch verständnisvolles Zuhören in eine Lamentier-Trance zu reden.

Diese Form von Entlastung stabilisiert den aktuellen Zustand. An der Ursache und an der Situation ändert sich dadurch nichts. Es ändert weder die Betrachtungsweise, noch die Rahmenbedingungen. Im Sinne der Veränderung wäre es sicher besser zu handeln und die Energie in den Wandel zu investieren.

Bei manchen (Berufs-)Gruppen gehört es zum guten Ton, zu jammern. Wer nicht jammert, gehört nicht richtig dazu, hat die Schwere, die Unmöglichkeit, die Ungerechtigkeit usw. noch nicht erfasst und ist entsprechend unerfahren oder wenig professionell. In diesem Sinn soll Supervision und Coaching unterstützen, von der selbstmitleidigen Nabelschau den Blick auf die anderen Menschen, die Umwelt, die Situation (aus einer anderen Perspektive) und auf die Veränderung zu lenken, bevor die Energie verpufft ist und sich alle ohnmächtig fühlen und alle jammern. *Andreas Heindl*

Herzeleid und schmerzliches Verlangen

Begriffsbetrachtungen von Sabine Karlinger

Jammer(n).

Als Phänomen und Ausdruck von Empfindungen ist es allseits bekannt, zutiefst menschlich und auch im Beratungskontext anzutreffen.

Ob sympathisch entlastend oder unangenehm störend, das liegt wohl in Aug und Ohr der Betrachtenden bzw. Jammernenden. Schon Euripides (480 – 407 v. Chr.) sagte: „Auch der Jammer hat ein Maß.“ Als griechischer Tragödiendichter musste er das wissen. Nach welchen Kriterien dieses Maß festgelegt wird, ist individuell, gesellschaftlich, kulturell sowie geschichtlich unterschiedlich und orientiert sich nach Werten. Nun, was bedeutet denn eigentlich Jammer(n)? Was liegt dem zugrunde? Womit haben wir es zu tun?

Bedeutung

Für sprachwissenschaftliche Betrachtungen wird man im Duden fündig (www.duden.de/rechtschreibung/Jammer bzw. [jammern](http://www.duden.de/rechtschreibung/jammern), 2013): Das althochdeutsche *jamar* bedeutet traurig, betrübt und leitet sich ursprünglich lautmalend von einem Schmerzensruf her. Aus ihm entwickelten sich die Substantive *jamar* (althochdeutsch) und das mittelhochdeutsche *jāmer*. Mit diesen Worten wurde Traurigkeit, Herzeleid und schmerzliches Verlangen ausgedrückt. Sie besagen Wehklage und einen mit-leiderregenden, beklagenswerten Zustand. Wir verbinden damit Begriffe wie Elend, Hoffnungslosigkeit, Kreuz, Kummer, Last, Leid, Qual, Quälerei, Schmerz, Seelenschmerz, Trostlosigkeit, Unglück, Verderben, Verzweiflung, Drangsal, Düsterei, Düsternis, Gram, Kümmernis, Pein, Trübsal, Misere – durchwegs schwere und existenziell bedrohliche Situationen.

Das Verb Jammern entstand aus dem mittelhochdeutschen (*j*)*āmern* und dem althochdeutschen *āmarān*. Es bedeutet sich weinerlich (und traurig) beschweren, wehklagen, unter Seufzen und Stöhnen jemandem seine Schmerzen und seinen Kummer zeigen, über jemanden oder etwas laut und wortreich klagen, seiner Unzufriedenheit Ausdruck geben, in klagendem Ton nach jemandem oder etwas verlangen. Im transitiven Sinn: etwas oder jemand jammert/betrübt/bekümmert/dauert jemanden, jemandes Mitleid erregen, jemandem im Innersten leidtun.

Man merkt: Jammern trägt eine Bandbreite in sich. Es lässt sich in mehr als einem Zusammenhang in mehr als einer Bedeutung finden. Darum ist es wichtig, die genaue Bedeutung

abzuklären und zu differenzieren. Im Ursprung liegt in jedem Fall ein Ereignis, das Leid, Unzufriedenheit, in irgend einer Form Stress verursacht. Die damit einhergehende emotionale Betroffenheit wird ausgedrückt. In diesem Moment ist der Blick für eine Lösung nicht immer frei genug, um sofort einen Ausweg zu sehen oder zu kreieren. Die Energie ist auf unbestimmte Zeit gebunden. Man kann diesen Vorgang auch als Suchbewegung verstehen, bevor der Blick auf das Ziel und die Lösung wieder unverstellt ist. Manche Menschen brauchen kürzer, manche länger, um den Weg durch ihr jeweiliges persönliches „Jammertal“ zu finden und zu gehen – je nach dem, wie sie die Belastung und Bedrohung von Situationen bewerten und gelernt haben, damit umzugehen.

Bewertung

Selten wird Jammern positiv bewertet. Nicht oft wird man dazu aufgefordert, aus vollstem Herzen zu jammern. Kaum jemals ist irgendwo zu hören: Machen Sie aus Ihrem Herzen keine Mördergrube – jammern Sie, bis sich die Balken biegen! Jammern Sie nur, das ist gesund! Nein, meist klingt es nach: Jammern Sie nur, Sie werden schon sehen, was Sie davon haben.

Jammer(n) und seine bedeutungsgleichen Wortgeschwister drücken durchgehend bedrückte, unzufriedene, freudlose Empfindungen oft im Zusammenhang mit Notsituationen aus. Dadurch tragen sie einen unangenehm angst- und schmerzvollen Beigeschmack und können Abwehr hervorrufen wie Abgrenzen oder Entwerten. Bei umgangssprachlichen Begriffen fürs Jammern treffen wir durchaus auf Abwertung. Wer kennt es nicht, das Lamentieren, Jeiern, Sudern, Meckern, Motzen, Sempnern, Raunzen, Kritteln, Quengeln, Stänkern, Querulieren, Mosern, Maulen, Murren, Granteln, Seiern, Penzen, Tschentschen, Trenzen, Plärren. Auch die meisten Wortbildungen sind nicht positiv besetzt wie Gejammer, Jammergeschrei, Jammermiene, Jammergestalt, Jämmerling, Jammerlappen, jämmerlich, jammerschade, voll- oder vorjammern. Bei diesen Bewertungen handelt es sich wahrscheinlich auch um die Folge aus dem Übersteigen eines gewissen gesellschaftlich oder individuell tolerierten Maßes an Jammern. Für manche Menschen ist Jammern ein unmittelbarer, emotionaler Ausdruck von Leid, für manche sogar Lebenshaltung. Wenn Jammern als kontinu-

Schon Euripides (480 – 407 v. Chr.) sagte: „Auch der Jammer hat ein Maß.“

Das Zeigen und Mitteilen von Kummer, das Klagen über schwierige Arbeitssituationen hilft, sich von inneren Spannungen und Konflikten zu entlasten und sich emotional abzureagieren. Es kann gesellschaftliche Missstände, strukturelle Mängel in Organisationen aufzeigen und Veränderungen anstoßen.

ierlicher Gegensatz zum gesellschaftlich anerkannten Etwas-Tun und Leistung-Erbringen gesehen wird, als andauernde Verantwortung von sich weisende Inaktivität, dann verursacht es meist Abgrenzung oder Abwehr beim Gegenüber. Besonders wenn die andere Person sich in eine unfreiwillige Verantwortung und Aktivität gezwungen sieht. Diese Art der Grenzüberschreitungen, des Zwangs und des Übernehmens von Verantwortung wird häufig nur in zeitlich begrenzten Notsituationen und unter gewissen Bedingungen akzeptiert, wenn etwa bei Todesfällen, Krankheit, Naturkatastrophen, Wirtschaftskrisen oder Ähnlichem Unterstützung zu geben ist. Hier wird mit Kummer gerechnet, hier hat Jammern Platz. Wenn es nun über einen zeitlich zugeschriebenen Rahmen hinausgeht, muss dies nicht am individuellen Unvermögen liegen. Es kann schlichtweg heißen, dass ein Missstand noch nicht behoben ist.

Bearbeitung

Es gibt Situationen im Leben, die zu bejammern und beklagenswert sind, und Situationen, die man eigentlich nur durchstehen kann. Dafür brauchen wir Verarbeitungsmöglichkeiten. Hier sind Resilienz und Copingstrategien gefordert. Menschen verarbeiten schwierige Situationen sehr unterschiedlich. Manche jammern gar nie. Manche viel und leidenschaftlich. Andere heben ihren Kummer auf Ebenen wie die Spiritualität oder künstlerisches Schaffen. Wer Fado kennt, weiß um die Wirkung musikalischen Ausdrucks von Leidvollem. Die darstellende Kunst in unseren Breitengraden führt Schmerz und Qual durchaus drastisch in religiösen Motiven vor Augen: Kreuzigungszenen oder Darstellungen von Martyrien kennen wir alle. Dass Jammern auch als Mittel in einem Reinigungsprozess, einer Katharsis dienen kann, zeigte schon die griechische Tragödie des Aristoteles. Durch das Betrachten der Tragödie eines Helden wurden eigene Gefühle des Jammerns und Schauderns durchlebt und damit bearbeitet (www.universal_lexikon.deacademic.com/95051/Katharsis, 2013).

Auch im Beratungskontext muss davon ausgegangen werden, dass Hilfe suchende Menschen ein gewisses Jammerpotential mitbringen können. Es sind immer wieder schwierige oder überfordernde Situationen im Arbeitsleben, mit denen Menschen in Supervision gehen. Dort wird häufig ihre emotionale Betroffenheit ausgedrückt, wie Unzufriedenheit, Belastung oder Kränkung. Nach obiger Definition wäre dies bereits eine Form des Jammerns. Wie stehe ich dann selbst als Supervisor, Supervisorin dazu? Wie agiere ich aus meinem eigenen Hintergrund heraus? Welche Geschichte habe

ich selbst dazu? Und wieweit bin ich gewillt, mit dem Jammer eines anderen Menschen mitzugehen, ihn zu begleiten? Das Zeigen und Mitteilen von Kummer, das Klagen über schwierige Arbeitssituationen hilft, sich von inneren Spannungen und Konflikten zu entlasten und sich emotional abzureagieren. Es kann gesellschaftliche Missstände, strukturelle Mängel in Organisationen aufzeigen und Veränderungen anstoßen. Doch wo liegt die Grenze? Bis zu welchem Punkt ist es im Beratungskontext hilfreich Raum dafür zu geben? Ab wann kann der Auftrag von Supervision, berufliche Handlungsfähigkeit und Stärken zu fördern, nicht mehr erfüllt werden? Wann werden nötige Veränderungen verhindert? Ab wann besteht aber auch die Gefahr der Überforderung, weil der Punkt noch nicht erreicht ist, ein Problem aktiv anzugehen?

Wieder kommen wir zur Frage nach dem Maß und nach Werten. Und zu den Erwartungen und Aufträgen von Seiten der Auftraggebenden an die Supervision. Hier treffen wir außerdem auf die Frage nach den Zielen und Tätigkeitsaspekten von Supervision, wie die gesamtgesellschaftliche Optimierung, Weiterbildung, Entwicklung kommunikativer Kompetenz, Psychohygiene, Methodenerweiterung, Bewusstmachung unbewusster Mechanismen (vgl. Petzold 2007, 78). Vor diesem Hintergrund muss ich als Supervisorin oder Supervisor sehr individuell und situationsabhängig entscheiden, wie ich mit dem Thema des Jammerns umgehen will. Wichtig scheinen auf jeden Fall die Interventionskompetenz einer Supervisorin, eines Supervisors, die Fähigkeit zu differenzieren, das Wahrnehmen und klare Ziehen von Grenzen, das Aktivieren von Ressourcen, die Vermittlungsfunktion zwischen Organisation und Mitarbeitenden sowie ein offener, wertschätzender Blick. Reflexion und Wissen um die eigene Geschichte, Bewertung und um den Umgang mit Jammer(n) ist dafür sicher hilfreich.

Wenn es möglich wird, durch das Jammern hindurch schwierige Situationen neu zu bewerten und Ressourcen für Veränderungen zu aktivieren, dann ist schon viel gewonnen. So kann dieses Phänomen in der Supervision für eine konstruktive Arbeitsgestaltung genutzt werden – als Suchbewegung, bevor der Weg wieder frei ist zum „Ich will, ich kann, ich tue“.

Literatur:

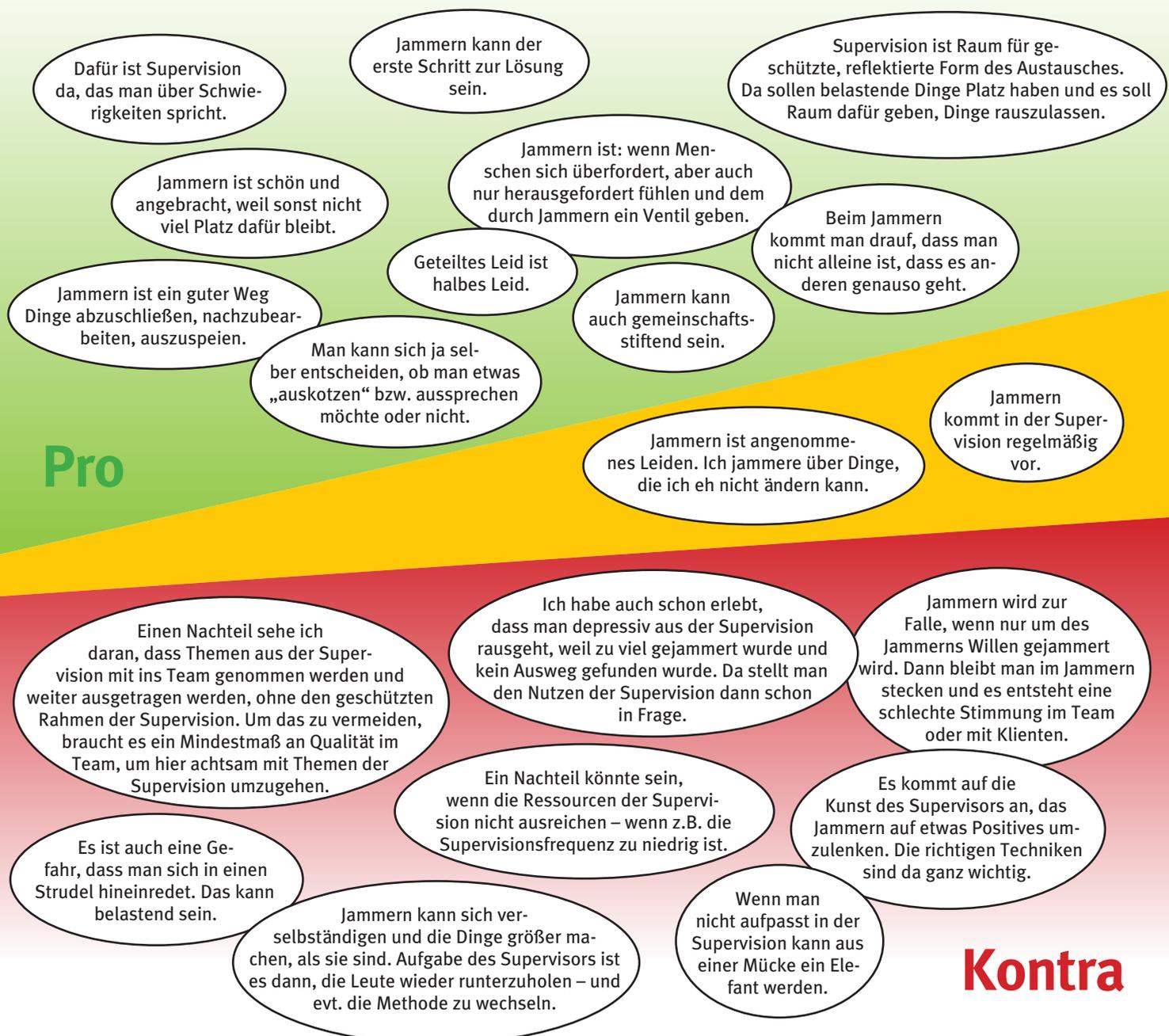
Petzold Hilarion (2007, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage): Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jammern wozu?

Das sagen Supervisandinnen und Supervisanden dazu. Von Romana Lukow

Wir Österreicherinnen und Österreicher kennen unseren Hang, über alles Mögliche zu Jammern. Wir haben dafür sogar eigene Ausdrücke in unseren verschiedenen Dialekten entwickelt. Im Osten wird dementsprechend eher geraunzt und gesudert, während weiter westlich etwa gebleâgeztt und im Süden gezwialt wird. Da ist es nicht verwunderlich, dass sich das Jammern auch in den Supervisionen wiederfindet und uns beschäftigt. Aber welchen Nutzen ziehen wir denn eigentlich daraus? Treibt es uns etwa an, die Dinge zu verbessern? Dient es uns zur Psychohygiene? Oder werden wir zu ewigen Nörglern, die überall ein Haar in der Suppe finden und sich in einer Negativspirale wiederfinden?

Zur Bedeutung des Jammerns in der Supervision wurden sechs Supervisandinnen und Supervisanden aus verschiedenen Berufsfeldern der Sozialen Arbeit nach ihrer Sichtweise befragt.



Studientag Burnout-Prävention

Studientag Burnout-Prävention setzt neue Maßstäbe im Auftritt der ÖVS und ihrer SupervisorInnen.

Am 16. Oktober fand in den Räumlichkeiten des Hotels Regina ein ÖVS-interner Studientag zum Thema „Burnout-Prävention – Psychische Gesundheit als Handlungsfeld für SupervisorInnen“ statt, an der SupervisorInnen aus Stmk, OÖ, Burgenland, NÖ und Wien teilgenommen haben.

Ziel der Tagung war es, einen Überblick über das Thema Burnout-Prävention in Österreich zu erhalten, den Fokus auf den Zusammenhang Prävention/Person/Arbeitswelt zu richten und das Handlungsspielfeld, dass SupervisorInnen – auch in Abgrenzung zwischen Supervision und anderen Beratungsformaten – haben, darzustellen und letztendlich ein einheitliches Wording für die ÖVS abzuleiten.

Burnout – eine Modeerscheinung oder ernstzunehmendes Phänomen?

Der Organisationsberater und Gesundheitssoziologe Dr. Christian Scharinger, gibt am Vormittag einen Überblick über die Themen Burnout und psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Der Hype um das Thema Burnout begann ca. 2004 und ist bis heute zu einem Schlagwort verkommen, bei dem viele Firmen mittlerweile auf „Durchzug“ schalten. Nichtsdestotrotz ist die zunehmende Bedeutung des Themas „psychische Gesundheit“ in der Arbeitswelt unumstritten. Psychische Erkrankungen sorgen heute für doppelt so viele Krankenstandstage wie noch 1997 und stehen mittlerweile an erster Stelle bei Frühpensionierungen. Insbesondere die Branchen Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung sowie Organisationen und Verbände sind besonders betroffen, da in diesen Branchen Anspruch und Realität oft wie eine Schere auseinandergehen. Bis zum Jahr 2020 werden Depressionen die zweithäufigste Erkrankung sein.

Burnout und Depression – Unternehmen müssen handeln

Scharinger zeigt den Wandel in der Arbeitswelt und den Zusammenhang zwischen Arbeitswelt, Organisation und psychischen Erkrankungen auf und weist auf die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf psychische Gesundheit hin und damit auch auf das entstehende Spannungsnetz zwischen ArbeitspsychologInnen und SupervisorInnen.

In der Novelle des ASchG vom Jänner 2013 wird klargestellt, dass

- Gesundheit auch psychische Gesundheit meint
- Evaluierung auch psychische Belastungen umfasst
- Unternehmen von sich aus handeln müssen

Da ArbeitspsychologInnen von den Unternehmen als Präventivfachkräfte verpflichtet werden können ist eine klare Positionierung von Supervision umso wichtiger. Gesundheit hat nicht nur mit dem Verhalten zu tun, sondern auch mit den Rahmenbedingungen – daher ist es wichtig, zwischen Belastung (objektive Faktoren, die belastend sind) und Beanspruchung (wie geht eine Person mit einer Belastung um) zu unterscheiden. Supervision müsste im Feld der Belastungen ansetzen, wird aber hier noch nicht genug gesehen, da die Belastung gerne als ein persönliches Problem angesehen wird, deren Lösung in der Psychotherapie liegt.

In weiterer Folge geht Scharinger auf das Verschwimmen von Arbeit und Regeneration und die Säulen für Betriebliches Gesundheitsmanagement ein, beschreibt den Unterschied zwischen verhältnisorientierten und verhaltensorientierten Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung und informiert über die geplante Auftragsvergabe von Gemeinden über die Bundesbeschaffungsagentur. Damit endet der Vormittag der Tagung.

Arbeitsintensiver Nachmittag.

Gestärkt geht es nach den Mittagessen in die Workshops, in denen die einzelnen Gruppen das am Vormittag gehörte reflektieren, die Stärken und Schwächen in diesen Bereichen herausarbeiten und die Bedeutung für die Arbeit der ÖVS formulieren sollten.

Die regen und intensiven Diskussionen brachten bahnbrechende Ergebnisse für die Arbeit der ÖVS. Einhellig wurde die Meinung vertreten, dass Gegenstand der Supervision die Arbeit ist und Burnout nur eine Nebenerscheinung. Burnout wird als Blockade gesehen, als Ende eines Prozesses, in dem die Kommunikation abbricht. Supervision ist das Mittel um Kommunikation flüssig zu halten. Supervision in Anspruch zu nehmen sorgt für Klarheit und Abgrenzung und ist damit ein



Beitrag zur Burnout-Prophylaxe. Da in der Supervision auf alle Ebenen geschaut wird, ist Supervision aber nicht nur ein Beitrag zur Burnout-Prophylaxe sondern ein Beitrag zur physischen, psychischen und sozialen Gesundheit.

Wünsche und Aufgaben an die ÖVS

Festlegen der zu verwendenden Begrifflichkeiten

- „Burnout-Prophylaxe“ nicht weiter thematisieren
- Klare Positionierung von Supervision als gesundheitserhaltend und Resilienz stärkend
- Diagnosefunktion der Supervision hervorheben: SV diagnostiziert, wo im Unternehmen anzusetzen ist, um Themen auf der Ebene zu bearbeiten, auf der die Ursache liegt
- Ziel von SV ist die Gesunderhaltung im Arbeitsprozess, Eigenverantwortlichkeiten zu erkennen, zu verbessern oder zu erhalten, Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu erkennen
- SV als Maßnahme des betrieblichen Gesundheitsmanagements darstellen

Promotion des Angebots „Supervision als Gesunderhaltung im Arbeitsprozess“ an folgenden Stellen:

- Berufsverband der ArbeitspsychologInnen (Abklärung der Profile und Kooperationsmöglichkeiten ausloten)

- AUVA, Arbeitsinspektorat (Angebote der ÖVS auf Website der AUVA und AI)
- BMASK, GKK, FGÖ, BR, AK, AMS, PVA
- Arbeitsmedizinischer Dienst
- ÄrztInnen
- PersonalistInnen der Unternehmen
- Zuständige für ArbeitnehmerInnenschutz (BSB, ÖGB, Gesundheitsministerium, fit2work, ...)

Klärung der formalen Anforderungen bei Auftragsvergaben über die Bundesbeschaffungsgesellschaft (Arbeitsgemeinschaft) + Aufbereitung welche Formen der Vernetzungen auf rechtlicher Ebene möglich sind

- ACC – Qualitätsdiskussion in Bezug auf Coaching ankurbeln

Die nächsten Schritte

Geschäftsstelle und Vorstand sind seit der Tagung dabei, die Strategie der ÖVS festzulegen.

„Lust auf Supervision machen“ wird im Mittelpunkt der weiteren PR-Tätigkeit stehen. Als erste Maßnahme wird im Aktionszeitraum Frühjahr 2014 ein Folder, der die Unternehmen für Supervision neu sensibilisieren soll, entworfen. Eine erweiterte Broschüre mit Hintergrundinformationen wird für die benachbarten Disziplinen wie Arbeitspsychologie, Gewerkschaft, Betriebliche Gesundheitsförderung etc. entwickelt. Begleitet wird die Aktion „Lust auf Supervision“ von einer Anzeigenkampagne in den Magazinen der AK und des ÖGBs.

Martina Töffler

Ein geglücktes Experiment

Supervision in den Krankenhäusern der Stadt Wien: Zehn Jahre Kooperation KAV-ÖAGG für zeitlich begrenzte Supervision.

Es ist ein aus organisationstheoretischer Sicht faszinierendes Zusammentreffen: Bei der Kooperation des Wiener Krankenanstaltenverbundes (KAV) und des Österreichischen Arbeitskreises für Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG) für zeitlich begrenzte Supervision treffen zwei völlig unterschiedliche Organisationsstrukturen aufeinander. Auf der einen Seite eine Profiorganisation mit 32.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Kern die darin arbeitenden Professionisten darstellen, auf der anderen Seite ein basisdemokratisch verfasster Mitglieder- und Ausbildungsverein mit 1.600 Mitgliedern und einigen wenigen Angestellten, der von einer großen Zahl ehrenamtlicher Funktionäre getragen wird.

Der KAV wollte 2003 die gesamte Koordination, Auswahl und Bereitstellung von SupervisorInnen organisatorisch auslagern. Der Auftrag wurde öffentlich ausgeschrieben, der ÖAGG bewarb sich und erhielt den Zuschlag. Mittlerweile ist es zehn Jahre her, dass der Kooperationsvertrag unterzeichnet wurde – Anlass genug, um auf die erfolgreiche Zusammenarbeit zurückzublicken und Zukunftsperspektiven zu entwerfen.

Als Verbindungsstellen zwischen den beiden Organisationen dienen seitens des KAV Herr OAR Reinhard Faber als Leiter der strategischen Personalentwicklung und seitens des ÖAGG eine Leitung. Dieser ist eine angestellte Assistentin zur Seite gestellt, die die Supervisionsaufträge operativ abwickelt. Das beiderseitige Verhältnis von ÖAGG-Koordinationsleitung und KAV war von Anfang an von gegenseitigem Interesse und Wohlwollen geprägt, wobei sich im Laufe der Zeit auch jenes Vertrauen entwickelte, das für eine fruchtbare Zusammenarbeit in jeder Geschäftsbeziehung unabdingbar ist.

Der Prozess der Vertrauensbildung innerhalb des Pools von SupervisorInnen dauerte etwas länger. Das hatte mehrere Gründe. Zum einen bestand der Pool – und besteht noch immer – aus ÖAGG-Mitgliedern und Nicht-ÖAGG-Mitgliedern. Vor allem aber war es für die meisten SupervisorInnen eine neue Erfahrung, nicht wie gewohnt als Einzelkämpfer aufzutreten, sondern – zumindest gegenüber dem KAV – als Teil einer Organisation wahrgenommen zu werden. Es dauerte auch, bis sich die SupervisorInnen im Pool darüber klar wurden, welche Position sie in der komplexen

Organisationsstruktur des Gesamtauftrages einnahmen.

Mittlerweile haben sich die Mitglieder mit der ungewohnten Konstruktion angefreundet und die Abläufe haben sich eingespielt. In den zehn Jahren der Kooperation wurden nicht weniger als 1900 Supervisionsprozesse durchgeführt.

Zentraler Teil der Zusammenarbeit sind die viermal jährlich stattfindenden Reflexionstreffen der PoolsupervisorInnen. In diesen werden Erfahrungen ausgetauscht, unterschiedliche Arbeitsweisen vorgestellt und diskutiert. Dabei hat sich durch die durchgeführten Supervisionen und den gegenseitigen Austausch großes Wissen über das spezifische Feld Krankenhaus angesammelt.

Die erfolgreiche Kooperation hat auch bereits Früchte getragen: 2012 kam es mit der Koordination für „Coaching für Führungskräfte“ zu einem weiteren Vertrag zwischen ÖAGG und dem KAV. Auch die Veranstaltung zum zehnjährigen Jubiläum der Kooperation war weit mehr als eine Feier.

Bei dem gemeinsam von KAV und ÖAGG geplanten Workshop am 14.11.2013 „face to face“ kamen die AnsprechpartnerInnen der Krankenhäuser und die SupervisorInnen des ÖAGG-Pools erstmals zu einem fachlichen und persönlichen Austausch in einem derartigen Rahmen zusammen. Reinhard Faber, Leiter der strategischen Personalentwicklung im KAV, und Verena Krassnitzer, Leiterin der Kooperation im ÖAGG, gestalteten mit einem geschichtlichen Überblick die inhaltliche Einstimmung, die Moderation übernahm Ingrid Krafft-Ebing. Die Frage lautete: Was gilt es zu tun, um das Potential von Supervision und Coaching aufzuzeigen und die Akzeptanz und Entwicklung dieser Beratungsansätze zu fördern? Schließlich bedeuten die anstehenden Veränderungen im Gesundheitssystem auch in den Krankenhäusern eine große Herausforderung in den einzelnen Arbeitsbereichen.

In den Diskussionen kristallisierten sich einige Schwerpunkte heraus:

- Veränderungsprozesse bringen eine höhere Komplexität bei den anfragenden Teams.
- Dadurch werden vorgelagerte Clearing-Gespräche zentral, um das geeignete Format bzw. die passende Maßnahme anzubieten.

Schließlich bedeuten die anstehenden Veränderungen im Gesundheitssystem auch in den Krankenhäusern eine große Herausforderung in den einzelnen Arbeitsbereichen.

- Die Bedeutung von unterschiedlichen Beratungsformaten wie Supervision/Organisationsberatung/Mediation steigt.
- Sensibilisierung der Führungskräfte ist notwendig, ebenso mehr Information an Ärzte, um die Akzeptanz zu erhöhen.
- Ein weiterer Themenschwerpunkt der gemeinsamen Arbeit wird die Entwicklung möglicher Kooperationen der SupervisorInnen sein.

Sehr deutlich wurde, wie sich die Entwicklung des Verständnisses von Supervision auch in dem Wissen und der Haltung sowohl bei den AnsprechpartnerInnen als auch bei den SupervisorInnen abbildet. War es vor Jahren noch wichtig, Supervision deutlich von Psychotherapie abzugrenzen, so ist heute der lang verstellte Blick auf die Organisationszusammenhänge selbstverständlich geworden. Dies erfordert eine Flexibilität für die Settings, in denen Supervision stattfindet. KAV und ÖAGG arbeiten dazu derzeit an einem Konzept eines Clearingverfahrens, das eine Weiterentwicklung und Professionalisierung der Beratungsleistungen im Kontext der Krankenhäuser darstellen kann.

Die neu geschaffene Kommunikationsmöglichkeit wurde von vielen als Qualitätssprung für die Fortsetzung gemeinsamer Arbeit erlebt.

Verena Krassnitzer/Ingrid Krafft-Ebing

Der Österreichische Arbeitskreis für Gruppendynamik und Gruppentherapie (ÖAGG) ist die größte Vereinigung von BeraterInnen, TrainerInnen und PsychotherapeutInnen in Österreich. Er besteht seit 1959 und wurde von Univ.-Doz. Dr. Raoul Schindler und einigen Kollegen gegründet, um Forschung und Anwendung von Gruppendynamik und Gruppenpsychotherapie zu fördern.

Seit den Gründungsjahren entwickelte sich der ÖAGG zu einer Organisation mit 1600 Mitgliedern und zahlreichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Der ÖAGG stellt in Österreich die größte anerkannte psychotherapeutische Ausbildungsorganisation dar.

Zeitlich begrenzte Supervision ist im Unterschied zur berufsbegleitenden Supervision eine Maßnahme, um (konkrete) Problemstellungen in einer zielgerichteten Form rasch zu bearbeiten. Hierzu können sowohl Einzelpersonen als auch Teams 5x 100 Minuten Supervision in Anspruch nehmen (mit einer Verlängerungsmöglichkeit um dieselbe Anzahl an Supervisionsitzungen). Der gesamte Prozess soll innerhalb von maximal 10 Monaten abgeschlossen sein.

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Sonja Kreitzer, Stinatz, Bgld
Dipl.-Päd. Mario Adelbrecht, BEd, Arnoldstein, Ktn
Dipl.Päd. Helga Bergner, BSc BEd, Schiefing am Wörthersee, Ktn
Mag.a Dr.in Manuela Karner, Wolfsberg, Ktn
Lorenz Lader, Obervellach, Ktn
Mag. Gustav Oitzl, Hohenthurn, Ktn
Gabriele Schreilechner, Feldkirchen in Kärnten, Ktn
Mag.a Sabine Stadlober, Moosburg, Ktn
Mag. Peter Ploschnitzigg, Klagenfurt am Wörthersee, Ktn
Christine Uhl, Klagenfurt am Wörthersee, Ktn
Dagmar Forster, Korneuburg, NÖ
Regina Plach, Gumpoldskirchen, NÖ
Dr.in Karin Dorfer, MSc, MBA, Wolfers, OÖ
Dipl.-Ing. Manfred Ruhmer, Hagenberg, OÖ
Sandra Maria Niedrist, Wels, OÖ
DI Jörg Eger, Obergrünburg, OÖ
Dr. Gerhard Kapl, Linz, OÖ
Mag. Kurt Augustin, Linz, OÖ
Dipl.Päd.in Maria Ramming-Silbermayr, Wels, OÖ
Axel Edgar Schmid, MSc, Steyr, OÖ
Mag. Dr. Peter Weissengruber, Herzogsdorf, OÖ
Mag.a Sigrid Wenzel-Wögrath, Linz, OÖ
Mag. Dr. Herwig Nosko, Pasching, OÖ

Mag. Gerald Käfer, Mattsee, Sbg
Melanie Gaßner, Mittersill, Sbg
Hannelore Bernegger, MSc, Salzburg, Sbg
Klaus Elsensohn, Gratwein, Stmk
Sigrid Lugitsch, Feldbach, Stmk
Maria Schatz, Graz, Stmk
Mag.a Christine Bärnthaler, Judenburg, Stmk
Gundula Langenecker, Graz, Stmk
Mag.a,Dr. Ursula Apolloner,MSc, Graz, Stmk
Dipl.Soz.Päd. Gerald Ameseder, Oberlienz, Tirol
Dipl.-Päd. Verena Willeit, Birgitz, Tirol
Hans Tarabochia, Wolfurt, Vbg
Mag. Clemens Österreicher, Wien
Brigitte Gartner-Denk, Wien
Dr.in Barbara Kump, Wien
C.Alfred Kahrer, Wien
Veronika Tuma, MSc, Wien
Dr. Alexander Knoll, Wien
Remko Dreksraan, Wien
Otto Hollerwöger, Wien
Mag.a Gudrun Neubauer, Wien
Mag.a Dr.in Barbara Preitler, Wien
Dr.in Brigitte Hausinger, Taufkirchen, D

Vom Vertrauen in der Supervision

6. ANSE Sommeruniversität, 19.-23. August 2013 in Kaunas, Litauen



Von Gerian Dijkhuizen mitgebrachte Keramik-Kunstobjekte für die Supervision

Unter dem Titel „Trust“ lud die ANSE, der Verband der nationalen Supervisionsorganisationen in Europa, zur diesjährigen Sommeruniversität an die Vytautas Magnus University nach Kaunas in Litauen. Wie kann Vertrauen durch Supervision entstehen? Kann es gelingen, das Vertrauen in der Gesellschaft wieder herzustellen? Wie kann das Vertrauen in menschliche Beziehungen wieder aufgebaut werden? Wie können Vertrauen und Organisationen umgebaut werden? Dies waren die leitenden Fragen des Tagungsprogramms. Gemeinsam ist diesen Fragen, dass Vertrauen als offenbar wenig oder nicht vorhanden eingeschätzt wird. Welche Antworten mochten wohl die Beiträge der Sommeruniversität dazu liefern?

Prof. Gintautas Mazeikis von der Vytautas Magnus University Kaunas setzte sich in seinem philosophisch orientierten Vortrag kritisch mit der Frage der globalen Monokulturen auseinander. Darunter verstand er etwa öffentlich Normen, gängige Idole, Marken und versteckte Denkschemata der globalisierten Welt. Mazeikis sah die Notwendigkeit gegeben, Instrumente des Misstrauens zu entwickeln, um diesen monokulturellen Mustern entgegenzutreten. So könnte Modernisierung durch Vertrauen vorangetrieben werden.

Von einer ganz anderen Seite näherte sich Prof. Elisabeth Rohr aus Deutschland in ihrem Vortrag dem Thema Vertrauen. Sie berichtete von ihrem gruppenanalytischen Supervisionstraining in Guatemala nach dem dortigen Krieg. Rohr zeigte auf, wie stark das Gelingen, ein Supervisionstraining in Guatemala zu etablieren, von dem nötigen Vertrauen der Auftraggeber abhängt. Traumata des Misstrauens zeichneten sich selbst in der supervisorischen Fallarbeit ab. Prof. Rohr stieß an

die Grenzen der Möglichkeit von Supervision, einen sicheren Raum zu schaffen, um über schmerzvolle und bedrohliche Erfahrungen zu sprechen.

Lina Stankevičienė, Organisationsentwicklerin aus Litauen, machte in ihrem Beitrag die Bedeutung von Vertrauen für die Arbeit in Wirtschaftsorganisationen deutlich. Ihrer Einschätzung nach trägt das Vertrauen wesentlich dazu bei, die Effektivität der Organisation zu erhöhen. Vertrauen benötigt einen ganzen Komplex an Anstrengungen und Aktionen, um präsent zu werden und um der Organisation einen Wert zu bringen. Dieser wiederum kann die Organisationskultur stark positiv beeinflussen. Die Entwicklung dieser vertrauensvollen Organisationskultur muss von der Spitze der Organisation weg gestartet werden, aber die ganze Organisation muss aktiv einbezogen werden.

Die Vorträge griffen also tatsächlich Aspekte und Felder heraus, in denen es wesentlich war, Vertrauen wieder herzustellen und aufzubauen. Das Potential des Themas „Vertrauen“ für die supervisorische Arbeit wurde deutlich.

Als ein Beispiel für die zahlreichen Workshops soll der Beitrag von Gerian Dijkhuizen aus den Niederlanden herausgegriffen werden. Das Motto „This is private Business!“ kennzeichnet Vertrauen als eine der wichtigsten Grundbedingungen für das Zusammenarbeiten von Supervisor/innen und Supervisand/innen. Gerian Dijkhuizen brachte Keramik-Kunstobjekte mit und animierte die Teilnehmenden dazu, diese für die Supervisionsarbeit zu nutzen. So wurde anhand der Keramikfiguren in einer Gruppe von Supervisor/innen reflektiert: „Welche Farbe, welche Form dieser Figuren spricht mich an? Wie möchte ich als Supervisor/in gesehen werden?“ Genauso können zwei Figuren miteinander in Dialog treten und in unterschiedlicher Nähe und Distanz übereinander und zueinander sprechen.

Das Thema Vertrauen zog sich also wie ein roter Faden in unterschiedlichsten Ausprägungen durch die Sommeruniversitätswoche. Nicht zuletzt war die Zusammenarbeit der Supervisor/innen untereinander von gegenseitigem Vertrauen geprägt und somit auch auf dieser Ebene des Austausches ein gemeinsames Thema.

Bettina Strümpf



Fachtagung bso

Vermessen(d)e Beratung. Do., 7.11 2013, Eidgenössisches Institut für Metrologie METAS, Bern-Wabern

„Der Ort, wo die Schweiz am genauesten ist“: mit diesem Slogan empfängt das Eidgenössische Institut für Metrologie METAS seine Besucher. An einem Ort, wo international abgestimmte und anerkannte Maßeinheiten in der erforderlichen Genauigkeit realisiert und vermittelt werden, eine Tagung zur Frage nach der Messbarkeit von Beratung zu stellen, erweckt Neugier: Würde sich Beratung als gänzlich entgegengesetztes Format herausstellen, gibt es Parallelen oder gar Übereinstimmungen?

Mathias Binswanger, Professor für Volkswirtschaftslehre, wandte sich gegen die Messbarkeitsillusion. Bei wirklich wichtigen Leistungen ginge es vorrangig um Qualität und nicht um Quantität, und Qualität ließe sich eben nicht in Kennzahlen oder Indikatoren abbilden. Das gälte besonders in Bereichen wie der Wissenschaft, der Bildung, der Gesundheit, wo die Logik der Systeme geradezu umgekehrt würde: Wissenschaftlicher Einsatz gilt der Lukrierung möglichst hoher Drittmittel, Fallpauschalen im Gesundheitsbereich stehen in einem Zusammenhang mit der Definition von Höchst- und Mindestwerten von Laboruntersuchungen, und der Druck, zu guten finanziellen Ergebnissen zu kommen, macht PatientInnen im Krankenhaus zu lukrativen oder weniger rentablen Fällen. Binswanger plädiert dafür, die Nichtmessbarkeit von Qualität zu akzeptieren, Effizienz in einem erweiterten Rahmen zu verstehen und subjektive Verantwortung zu übernehmen und mutige Entscheidungen zu treffen.

Die Gegenposition vertrat Astrid Schütz, Professorin und Lehrstuhlinhaberin für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik. Einer Alltagsdiagnostik mit hoher Fehlerwahrscheinlichkeit und großen Urteilsverzerrungen stellte sie die wissenschaftliche Diagnostik mit Kriterien wie Systematisierung, Standardisierung, Objektivierung und Normierung gegenüber. Der „erste Eindruck“, Sympathie oder Antipathie, Ähnlichkeiten, Stereotypeneffekte sowie Milde- und Härtefehler sind aus ihrer Sicht Beobachtungsfehler, „gegen die auch Profis nicht gefeit sind“. Ihr Fazit ist: Besser messen als raten, ohne diese Basis sei Beratung „Stochern im Nebel“.

Spätestens dieser Vortrag war anregend für Diskussion und Pausengespräche. Bilden nicht genau die von Schütz genannten „Beob-

achtungsfehler“ Basis und Inhalt für supervisorisches Arbeiten? Wo findet die einzigartige und eben nicht austauschbare Beziehung zwischen SupervisandIn und SupervisorIn ihre Würdigung?

Der Vortrag von Margit Gerhardt, Psychologin, Beraterin und Inhaberin der Savia-Consulting über die „Wirkung von Changeprozessen – Messung des Nichtmessbaren“ präsentierte ein Konzept, die unvereinbaren Standpunkte doch zusammenzuführen. Sie machte ausdrücklich auf Grenzen der Wirkungsmessung in Changeprozessen aufmerksam und sieht den Erfolg eines Changeprozesses nicht nur in der Wirtschaftlichkeit, sondern misst „weichen“ Faktoren sogar höhere Bedeutung zu.

Den Abschluss dieses überaus anregenden Tages bildete die Buchvernissage „Wie Beratung wirken kann. Neun Masterthesen zu einem komplexen Thema“.

Michael Zirkler von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften verwies auf das Verhältnis von Praxis und Forschung und stellte die kritische Frage, wie viel Beziehung der/s Forschenden zum Gegenstand der Forschung nützlich sei. Sein Vorschlag war, dass PraktikerInnen jeweils den Prozess eines/r anderen Praktikers/in untersuchen. Potenzial sieht er in der Frage, wann, wo und wie Forschung von der Praxis profitieren kann, und er regte eine Diskussion über die Rolle der forschenden Praxis an. Eine Aufgabe für die akademische Forschung? Oder doch den Berufsverband?

„Das METAS erbringt für die Gesellschaft, Wirtschaft und Forschung vielfältige Dienstleistungen“. Dem stehen Coaching, Supervision und Organisationsberatung in nichts nach.

Barbara Tobler

5. Internationale Supervisionstagung, Bregenz 2014

Auf Erkundungstour: Randgebiete der Supervision – Supervision in Randgebieten

30. u. 31. Mai 2014, Festspielhaus Bregenz

Termin bitte vormerken, eine detaillierte Einladung samt Anmeldeinformation folgt demnächst.

In einer sich verändernden Welt Supervision entwickeln

Supervision Conference UK im Oktober in Bristol, Großbritannien



Tagungsort
„Engineer's House“,
Bristol

Das „Engineer's House“ in Bristol bot in seiner Mischung aus traditionsreicher Architektur und modernen Ansprüchen einen würdigen Rahmen für die Supervision Conference 2013. Wo steht die Supervision jetzt? Wohin entwickelt sie sich? Wie können wir als Supervisor/innen die Zukunft der Supervision gestalten? Dies waren Kernfragen der Konferenz.

Peter Hawkins, Professor, Autor und Lehrender für Supervision, appellierte an unsere professionelle Verantwortung in dieser sich so rasch verändernden Berufswelt. Er brachte in seiner Keynote den Blick der Enkelkinder ein, die uns einmal fragen könnten: „Wo ward Ihr Supervisor/innen und Coaches als ihr eine unberechenbare, komplexe und ungewisse Welt geschaffen habt?“

Als Herausforderung für die Zukunft sah er eine größere Nachfrage, eine höhere Qualität, niedrigere Kosten und mehr Nachhaltigkeit. Seiner Einschätzung nach leitet sich daraus die Notwendigkeit für mehr ergebnisbasierte Forschung ab. Supervision sollte in Bereichen und Berufe verbreitet werden, wo Supervision bisher noch unterentwickelt ist. Supervision könnte als Service für die Arbeit und nicht nur für die Supervisand/innen positioniert sein. Als mögliche Schritte dorthin nannte Hawkins: Von der Begegnung der Person hingehen zu einem Schulter an Schulter arbeiten mit dem Supervisanden/der Supervisandin als Partner/in. Dabei können die Anforderungen und Anfragen der Welt von morgen gemeinsam betrachtet werden. Die Supervisor/innen und die Supervisand/innen sollten zusammen ein Service bringen für die Bedürfnisse der aktuellen und künftigen Kunden/innen, der Profession, dem umgebenden System, der Organisationen und der Interessenspartner/innen. Dadurch lässt sich ein mit allen Beteiligten geteilter Wert schaffen.

Als Workshopleiterin erlebte ich die Kolleginnen und Kollegen besonders aufgeschlossen für eine fundierte fachliche Reflexion. Hohes Interesse, eine leichte Kontaktaufnahme und ein professioneller Austausch prägten die Arbeitsatmosphäre. Aus dem fruchtbaren Miteinander entstanden viele wechselseitige Impulse für die supervisorische Arbeit. *Bettina Strümpf*

ÖVS-Stellungnahme zu Psychologengesetz 2013

Da es zu mehreren Anfragen von Seiten besorgter ÖVS-Mitglieder zum Psychologengesetz 2013 kam, hat die ÖVS eine ausführliche Stellungnahme dazu veröffentlicht: <http://www.oevs.or.at/die-oevs/mitgliedschaft/service>
Grundsätzlich ist zu sagen, dass das Psychologengesetz die Gesundheitsberufe der GesundheitspsychologInnen und jener der Klinischen PsychologInnen deutlicher regelt und beschreibt als bisher. Gesundheitspsychologen/-innen werden auf Grundlage der psychologischen Wissenschaft, deren Erkenntnissen, Theorien, Methoden und Techniken tätig. Hier liegt der wesentliche Unterschied zur Super-

vision, zum Coaching (nach ÖVS-Verständnis) und zur Organisationsberatung. Weiters wird darauf hingewiesen, dass für die Gesundheitspsychologie kein Tätigkeitsvorbehalt gegenüber anderen Professionen normiert wurde, sondern lediglich ein Berufsvorbehalt. Die Regelung des Berufsvorbehalts zielt darauf ab, dass jene Fälle verhindert werden, in denen insgesamt wie Gesundheitspsychologen gearbeitet wird, ohne aber die Berufsberechtigung dafür erlangt zu haben. Die Auflistungen in § 13 (2) Psychologengesetz sind Tätigkeiten, die innerhalb des Fachgebietes Psychologie den GesundheitspsychologInnen zugewiesen

werden. Die Intention der SupervisorInnen ist vorrangig keine gesundheitsbezogene Tätigkeit. Sofern aber psychologische Elemente im Tätigkeitsbereich der SupervisorInnen auch Eingang finden, ist dies ebenso unproblematisch wie vielfach psychologische Elemente auch in Tätigkeitsbereichen anderer Professionen zu finden sind, wie beispielsweise Lehrer, Bergführer, Flugbegleiter, Seelsorger, Kindergartenpädagogen etc., die alle im Rahmen ihrer Professionen psychologische Elemente zur bestmöglichen Vermittlung der Inhalte oder Begleitung der ihnen anvertrauten Personen anwenden.

Aufruf zum Mitgestalten!

2014 – Wahl zum ÖVS-Vorstand

Der Vorstand der ÖVS ruft seine Mitglieder auf, ihn bei der Suche nach KandidatInnen für die nächsten Vorstandswahlen im Mai 2014 zu unterstützen.

Der Vorstand besteht aus 6 gewählten Vorstandsmitgliedern. Aus dem bisherigen Vorstand stellen sich

- Esther Gruber-Seidl
 - Barbara Tobler
 - Siegfried Gettinger
- weiterhin zur Verfügung.

Der Vorstand wird für zwei Jahre gewählt. Die Aufgaben des Vorstandes der ÖVS für die Periode 2014 – 2016 bestehen aus drei Bereichen:

1. Strukturveränderung

Zunehmende Anforderungen und Entscheidungen einer Fach- und Berufsvertretung im Spannungsverhältnis von Qualitätsentwicklung/-sicherung und Marktansprüchen machen eine Strukturveränderung in den Abläufen und Kommunikationswegen der ÖVS notwendig.

Die Geschäftsführung wird daher auf mindestens eine Vollzeitbeschäftigung ausgeweitet. Ehrenamtliche Arbeit ist mit viel zeitlichem und inhaltlichem Engagement verbunden. Dieses Engagement soll zukünftig durch Vergütung honoriert werden. Die Generalversammlung 2013 hat dazu ein Projekt für die nächsten 1,5 Jahre beschlossen.

Die mannigfaltigen individuellen Geschäftsmodelle unserer Mitglieder als Abbild der gegenwärtigen Arbeitswelt machen Gremienarbeit zunehmend schwerer leistbar. Der Vorstand sieht in den Strukturveränderungen einen wichtigen Schritt, durch Assistenzleistung von Geschäftsführung und Geschäftsstelle die Gremien zu entlasten, um Kontinuität im Kommunikationsprozess zu gewährleisten.

2. Fachvertretung

Der Vorstand hält es für notwendig, die Aufgaben einer Fachvertretung mit ihren Erfahrungen, Wissen und Expertise über Phänomene des Arbeitslebens in erweitertem Rahmen zu bündeln, daraus Aufträge für den Vorstand zu formulieren und in die adäquate Umsetzung zu gehen.

Fachliche Schwerpunkte derzeit:

- Burnoutprävention, Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Wording und Expertise der ÖVS

- Supervision im Gesundheitswesen: Schwerpunkt Supervision im Krankenhaus
- Beratungswissenschaft und -praxis

3. Berufsvertretung

Der Vorstand sieht die Ausübung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung als individuelles Geschäftsmodell unter dem Dach des „Freien Berufes“ am besten gewährleistet. Der Fokus liegt auf der

- Stärkung der Berufsvertretung mit dem Ziel der Professional Card auf EU-Ebene
- Qualitätssicherung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung
- Implementierung von OB/OE in die Strukturen der ÖVS
- Evaluierung Qualitätsentwicklungsgespräch (QEG)

Können Sie sich vorstellen,/Haben Sie Interesse,

- die ÖVS als einen dynamischen Berufs- und Fachverband strategisch weiter zu entwickeln?
- die Führung, Steuerung und Entwicklung des Vereins in guter Kooperation zwischen Vorstand, Geschäftsführung und Gremien voranzutreiben?
- den Verein gut sichtbar im gesellschaftlichen Umfeld zu positionieren?
- Informations- und Aushandlungsprozesse in offener und wertschätzender Atmosphäre zu gestalten und zu steuern?
- sich in der ÖVS als Organisation zu bewegen, Impulse der Mitglieder und der Arbeitswelt aufzugreifen und relevante Themen zur Diskussion und Entscheidung vorzubereiten?

Wenn Sie sich angesprochen fühlen, laden wir Sie zu einem persönlichen Gespräch ein. Im Rahmen dieses Gespräches können wir offene Fragen (z.B.: Aufgaben, Zeitaufwand) klären.

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns über Ihre mögliche Kandidatur sprechen oder nach geeigneten KandidatInnen Ausschau halten wollen.

Bitte kontaktieren Sie idealer Weise bis 15. Jänner 2014 die Geschäftsstelle der ÖVS.

Kollegiale Grüße und herzlichen Dank!
Esther Gruber-Seidl, Vorsitzende
Barbara Tobler, stv. Vorsitzende
Siegfried Gettinger, Kassier

Supervision als „Medizin“?

Berufsbegleitende Supervision in Wiener Krankenhäusern – Vernetzung der SupervisorInnen

Das Treffen endete mit dem klaren Wunsch der Anwesenden, den Austauschprozess nach diesem „Start“ fortzusetzen. Das nächste Treffen wird nach der ÖVS-Fachtagung (siehe Beitrag ÖVS-Fachtagung zur Supervision im Krankenhaus) stattfinden und wird wieder vom Bundeslandteam Wien organisiert.

Das Gesundheitssystem und die Situation in Krankenanstalten sind nicht nur in den USA sondern auch in Österreich immer wieder Thema heftiger politischer Auseinandersetzungen. Zu positiven Veränderungen kommt es oft erst viel später und wenn, dann sind sie meistens Ergebnisse langwieriger Prozesse.

So wurde im Zusammenhang mit dem „Lainz-Skandal“ Ende der 80er Jahre Supervision als unterstützendes Arbeitsinstrument für KrankenhausmitarbeiterInnen eingeführt und spielte seither in den österreichischen Krankenhäusern eine zunehmend wichtige und konstruktive Rolle.

Kooperation mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV)

Für den Wiener Raum ist der Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) bezüglich Supervision der wichtigste Ansprechpartner. Dieser hat 2003 mit dem Österr. Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG) ein Kooperationsmodell vereinbart, das damals Supervision für die rund 32.000 MitarbeiterInnen angeboten hat.

Im Herbst 2006 erweiterte der KAV in Zusammenarbeit mit der ÖVS das Angebot um die „Berufsbegleitende Supervision“.

Dabei wurde u.a. festgelegt, dass der KAV eine regelmäßig aktualisierte Liste jener ÖVS-SupervisorInnen bekommt, die an einer berufsbegleitenden supervisorischen Tätigkeit im Rahmen des Wiener KAV interessiert sind und folgende Kriterien erfüllen:

1. Fundierte Ausbildung: Absolvierung einer Supervisions-Ausbildung an einem Institut, das den formalen und inhaltlichen Standards der ÖVS entspricht. Als Nachweis gelten Zeugnisse und Zertifikate der Bildungseinrichtungen und Institutionen.
2. Feldkompetenz: Mind. 2 Jahre Berufserfahrung in einer einschlägigen Einrichtung des Gesundheitswesens, die dazu geeignet ist, die notwendige Feldkompetenz zu belegen. Als Nachweis gilt eine Bestätigung über diese Tätigkeiten, ausgestellt durch den/die ArbeitgeberIn, autorisierte Ausbildungsstätten f.d. Erwerb praktischer Kompetenz.
3. Unabhängigkeit und Neutralität: Kein aufrechtes Dienstverhältnis zur Stadt Wien. Als Nachweis gilt eine schriftliche Erklärung der Bewerberin/des Bewerbers, welches seitens des Auftraggebers durch

Kontaktaufnahme mit der MA 2 – Personalservice des Magistrates der Stadt Wien überprüft wird.

Die Erfüllung dieser Kriterien bleibt in der professionellen Selbstverantwortung der SupervisorInnen, und für die Überprüfung ist ausschließlich der KAV zuständig.

Vernetzungstreffen am 22.10.2013 im IFF, Wien 7

Da es im letzten Jahr bezüglich „Supervision beim KAV“ mehrere Anfragen bei der ÖVS gegeben hat, führte das Bundeslandteam Wien in Abstimmung mit dem ÖVS-Vorstand und der Geschäftsstelle eine Befragung bei den Mitgliedern durch, die auf der ÖVS-KAV-Liste standen, um den Vernetzungsbedarf zu erheben. Das Ergebnis führte zur Ausschreibung einer Veranstaltung „Vernetzungstreffen für KAV gelistete ÖVS-Mitglieder und solchen, die in Wien und Umgebung im Krankenhaus als SupervisorInnen tätig sind.“ Der Termin wurde dann noch in einem Newsletter an alle Wiener ÖVS-Mitglieder kommuniziert. An der Veranstaltung nahmen 28 Mitglieder teil.

Dr. Buchinger (BLT Wien) übernahm die Begrüßung und die Moderation, Barbara Tobler (ÖVS-Vorstand) berichtete über den Stand der Aktivitäten für die Fachtagung „Supervision im Krankenhaus“ am 31.1.2014 und Dr. Knopf (Präsident ANSE und langjähriger Vorsitzender der ÖVS) über „Der KAV und die ÖVS – Entwicklung und Hintergründe“, wobei seine Darstellung durch Beiträge anderer SupervisorInnen ergänzt wurde, welche bei der Entwicklung der Kooperation ebenfalls maßgeblich beteiligt waren.

Die Veranstaltung ging fließend in einen lebhaften Austausch mit durchaus kontroversiellen Beiträgen über, welche ein buntes Bild der Geschichte und aktuellen Situation von „Supervision und Wiener KAV“ ergaben.

Der Prozess wird fortgeführt

Infolge der Fülle der Beiträge und des vorgegebenen Zeitrahmens wurden schließlich einige Punkte vereinbart, welche von der ÖVS und dem Bundeslandteam weiter bearbeitet bzw. geklärt werden.

Antonia Fischer/Leopold Buchinger



TeilnehmerInnen
der beiden Super-
visionsverbände am
Wandertalk

Wandertalk – GrenzgängerInnen

Oberösterreichisch-bayrische Begegnung

„Eine Grenze ist der Rand eines Raumes und damit ein Trennwert, eine Trennlinie oder -fläche“ war das gewählte Thema unserer Grenzwanderung, bei der wir uns mit bayrischen KollegInnen zu Themen wie Grenzüberschreitung, Grenz Wahrnehmung, Abgrenzung, Belastungsgrenzen, systemische Grenzen, emotionale Grenzen, Verantwortungsabgrenzung ausgetauscht haben, wie sie uns auch in Supervisionsprozessen begegnen.

Der 4Länderkongress der SupervisorInnen im Juni 2012 in Bregenz ermöglichte das Kennenlernen von KollegInnen aus Bayern. Um in Kontakt und lustvolle Begegnung zu kommen, veranstalteten wir gemeinsam am 13. September 2013 einen „Wandertalk“, der die Möglichkeit bot, Mitglieder der Supervisionsverbände näher kennen zu lernen.

Der Weg führte uns der öö-bayrischen Grenze am Inn entlang; thematisch setzten

wir uns mit „Grenzerfahrungen“ in Gesprächen und auch auf der Papierrolle festgehalten, auseinander.

Nach der geplanten Wimpelübergabe war das Eis gebrochen; die bayrischen KollegInnen freuten sich über unseren „kreativ – in Teamwork im Zug spontan gebastelten“ Wimpel. Wir sind nun im stolzen Besitz eines „bayrischen Originalwimpels“!

Mit Jausensackerl und anregendem Input machte sich die kleine Gruppe bei trockenem Wetter auf den Weg, der so abwechslungsreich und inspirierend war wie die Gespräche und Begegnungen.

Vor der Heimreise fand bei bodenständiger Kost der Ausklang dieser gemeinsamen Grenzwanderung in der gemütlichen Hoftaverne in Wernstein statt, wo die gemeinsame Reflexion und der Ausblick auf weitere Begegnungen und Vernetzungen besprochen wurde.

Roswitha Hölzl

Wechsel in den Bundesländern

Helga Prähauser-Bartl beendet BLK-Vorsitzstätigkeit



Die ÖVS ist über maßgebliche Teile ihrer Struktur hinweg von ehrenamtlichem Engagement getragen. Dazu braucht es Kollegen und Kolleginnen, die sich für diese Funktionen zur Verfügung stellen. Helga Prähauser-Bartl hat dies über viele Jahre hinweg in den verschiedensten Bereichen getan. Seit 2002 Mitglied

des Bundeslandteams Oberösterreich, war sie seit 2004 auch Bundeslandsprecherin von OÖ und damit Mitglied der Bundesländerkonferenz (BLK). In dieser Zeit wurden in OÖ viele neue Vernetzungsformate unter ÖVS-Mitgliedern entwickelt und die Serviceleistungen ausgebaut. Seit 2011 war Helga Prähauser-Bartl auch BLK-Vorsitzende und somit in den ÖVS-Vorstand delegiert. Sie hat somit auf den unterschiedlichsten Ebenen der ÖVS-Strukturen die Anliegen und Sichtweisen der Mitglieder bzw. der Bundeslandteams eingebracht und vertreten. Nachwievor ist Helga Prähauser-Bartl ein von der Generalversammlung gewähltes Mitglied der Qualitätskommission.

Im Bundeslandteam OÖ ist nun Ursula Kürmayr Bundeslandsprecherin. In zwei weiteren Bundeslandteams der ÖVS kam es im Herbst 2013 zum Wechsel an der Spitze: In Salzburg folgt Günther Resch Waltraud Ster, in Tirol folgt Gerd Forcher Alexandra Peischer. Allen scheidenden Funktionärinnen ein herzliches Dankeschön für ihr Engagement und das kollegiale Miteinander, den Neuen in ihren Funktionen viel Erfolg und auf eine gute Zusammenarbeit!

Trauer um Ingeborg Tutzer

BSC-Gründungspräsidentin im Mai 2013 verstorben

Dr.in Ingeborg Tutzer war mit außergewöhnlichem Einsatz an der Gründung und am Aufbau des Berufsverbandes BSC für Supervision und Coaching beteiligt. Der BSC würdigt in einem Nachruf ihre vielfältigen Aktivitäten, die sie zum Etablieren dieser Professionen in Südtirol und darüber hinaus beigetragen hat. Dazu gehören auch die zahlreichen fachlichen und kollegialen Kontakte mit der ÖVS und anderen ANSE-Verbänden.

Ihr Weitblick und Engagement werden unvergessen bleiben.

20 Jahre ÖVS

Fr, 16. Mai 2014, 14 Uhr

Eröffnung 20. Ordentliche Generalversammlung
Fortbildung I – Vom Ausgleich: Geben und Nehmen in der Supervision

Fr, 16. Mai 2014, 19 Uhr

Festakt 20 Jahre ÖVS
Abendessen und Ausklang

Sa, 17. Mai 2014, 9 Uhr bis 16 Uhr

Fortbildung II – Best of: 20 Jahre ÖVS
Fortführung – Generalversammlung und Schlusspunkt

Bildungshaus St. Hippolyt,
St. Pölten: www.hiphaus.at

Bitte merken Sie den Termin vor!

Informationen über Ablauf und Anmeldung übermitteln wir Ihnen Anfang 2014.

Übrigens: 2014 ist Ihr QEG fällig!

Diesen Satz werden zahlreiche Mitglieder auf der Mitgliedsbeitragsvorschreibung für 2014 lesen.

Nach jeweils drei Jahren erinnert die Geschäftsstelle zu Jahresbeginn automatisch die betreffenden Mitglieder an die Durchführung des Qualitätsentwicklungsgesprächs QEG.

Das QEG ist für alle ÖVS-Mitglieder seit 2012 verpflichtend. Der Vorstand will in diesem Jahr auf das QEG besonders hinweisen, da die Erfahrungen aus der Durchführung der QEGs von 2012 bis 2014 evaluiert werden. Spätestens in der Generalversammlung 2015 wird über die Konsequenzen im Fall einer Nichterfüllung entschieden.

Die Entwicklung von Qualitätsstandards/Qualitätssicherung und die Einführung von Instrumenten sind Kennzeichen einer zeitgemäßen Profession. Im Trendgeschehen von Reglementierung und Zertifizierung am Beratungsmarkt versteht die ÖVS das Qualitätsentwicklungsgespräch QEG als ein der Supervision angemessenes kollegiales Bestätigungsverfahren. Es soll der Selbstvergewisserung und Entwicklung des eigenen Qualitätssportfolios dienen. 2011 führten im Rahmen des Pilotprojekts 160 Mitglieder das QEG durch, 2012 waren es 30 und bis November 2013 40.

Was bedeutet die bisherige Teilnahmezahl für die ÖVS, wenn es um die Durchführung eines Beschlusses der Generalversammlung 2011 geht? Spätestens bei der GV 2015 steht eine Entscheidung darüber an, welche Folgen sich für Mitglieder ergeben, die das QEG nicht nachgewiesen haben. Um die Diskussion vorzubereiten, bedarf es der intensiven Teilnahme und Rückmeldungen unserer Mitglieder im Jahr 2014. Auf dieser Grundlage wird auch die Evaluierung durchgeführt.

Diese Form der Kommunikation: **Teilnahme – Rückmeldung – Evaluierung** bindet alle Mitglieder der ÖVS ein. Sie dient der Qualitätssicherung und ist die Basis für die weiteren Entscheidungen auf der GV 2015.

Das Qualitätsentwicklungsgespräch QEG ist in den Ethischen Richtlinien der ÖVS verankert. Es ist jedoch nicht nur ein Instrument nach innen. Die Ethischen Richtlinien unserer Profession stehen an der Schnittstelle der

ÖVS nach innen – Mitglieder/ExpertInnen/ ProfessionistInnen und

ÖVS nach außen – AuftraggeberInnen/ KundInnen/Markt.

Aus den Beobachtungen der letzten drei Jahre im Spannungsverhältnis von **Reglementierung, Personenzertifizierung und Qualitätsanerkennungen** am Beratungsmarkt möchte ich noch einmal die Besonderheit des QEGs

- im **Gestaltungsprozess** auf Mitgliederebene
- im **Bestätigungsverfahren** zur ÖVS/ Geschäftsstelle und
- in der **Transparenz** der Qualitätsabsicherung nach außen hervorheben.

Die ÖVS will auch zukünftig die Gestaltungsmacht ihrer Qualitätskriterien definieren. Darüber entscheiden wir in der Generalversammlung 2015.

Der Vorstand appelliert an die Mitglieder der ÖVS diesen Prozess aktiv mitzugestalten.

Esther Gruber-Seidl

Quellen: ÖVS news 1/2012, S 20/21, ÖVS news 3/2010 S 3-5



Wer mit wem im Krankenhaus?

Kooperation im Kontext von Organisation

Fachtagung
Supervision im Krankenhaus
Freitag, 31. Jänner 2014

Weitere Infos & Anmeldung:
www.oevs.or.at/fachtagung



Finanz & Co

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

Wichtige Fristen für Selbständige im Überblick

Am Beginn der beruflichen Selbständigkeit ist darauf zu achten, dass das Finanzamt und die Sozialversicherung innerhalb eines Monats vom Beginn der selbständigen Tätigkeit informiert werden. Dies geschieht idR durch einen Anruf. Formulare werden der Gründerin zugesendet. Diese sind auszufüllen und zu übermitteln, mit dem Ziel Daten bekannt zu geben und eine Prognose für das erste Jahr abzugeben.

Während des laufenden Wirtschaftsjahres ist der 15. des zweitfolgenden Monats eine wichtige Frist: Für jene, die keine Kleinunternehmerinnen (Umsatz größer als 30.000,- €) sind, ist quartalsweise eine Umsatzsteuervoranmeldung elektronisch zu übermitteln.

- *Beispiel: Für das 1. Quartal (Jänner bis März) ist dies der 15. Mai.*

Bei Selbständigen, deren Umsätze über 100.000,- € betragen, ist die Umsatzsteuervoranmeldung monatlich zu übermitteln.

- *Beispiel: Für den Jänner ist dies der 15. März.*

Haben Kleinunternehmerinnen eine Frist im Zusammenhang mit der Umsatzsteuer zu beachten?

Ja. Frist für die Zusammenfassende Meldung (ZM) ist das Ende des folgenden Monats. Eine ZM ist immer dann zu übermitteln, wenn sonstige Leistungen innerhalb der EU an Unternehmerinnen ausgeführt werden.

- *Beispiel: Eine Linzer Supervisorin supervidiert in Passau einen Kinderbetreuungsverein.*

Achtung: nicht der Zahlungszeitpunkt ist hier zu beachten, sondern der Zeitpunkt, wann die Leistung ausgeführt wurde.

- *Beispiel Fortsetzung: Supervision am 15. Jänner in Passau: Übermittlung spätestens am 28. Februar, wenn die Umsätze höher als 100.000,- € sind. Sind die Umsätze kleiner als 100.000,- € wäre die Meldung mit Ende April (quartalsweise für Jänner bis März) zu übermitteln.*

Was ist sonst noch zu beachten: Frist zur Abgabe der jährlichen Steuererklärungen ist der 30. Juni des darauffolgenden Jahres.

Das nächste Mal: Höherversicherung und Zusatzversicherung in der GSVG

Ethik hat keinen Namen

Erziehung als Anthropotechnik bewusster Evolution von Individuum und Gesellschaft.



Wer sich die tausend- und erste Rezeptur für erzieherisches Handeln erwartet wird enttäuscht – und dies im besten Sinne des Wortes, nämlich bisher der Täuschung aufgesessen zu sein, dass Ethik und Erziehung (im allgemeineren Kontext:

Bildung) zwei seien. Gekonnt, konsequent und äußerst klug schließt Ramita Blume ihren Entwurf der Ethik als Erziehung – Erziehung zur Ethik auf: ein großer Wurf. Wer sich in diese Welt hineinwagt, in der dieses brillante Denkgebäude betreten werden kann, wird sich der Faszination dieses Denkens nur mehr schwerlich entziehen können. Zugleich ist darauf hinzuweisen, dass man sich die Lektüre dieses erlesenen Werkes auch für sich selbst erlesen muss.

Aus interdisziplinärer Perspektive wird von einem klassischen Ethik-Verständnis auf eine systemtheoretische Sichtweise umgestellt und dies argumentiert Blume – im Gegensatz zu vielen sich als vermeintlich „systemisch“ behaupteten Publikationen – plausibel und konsistent.

Wärmstens zu empfehlen ist dieses Grundlagenwerk für SupervisorInnen, Coaches sowie in der Organisationsberatung Tätigen, aber auch allgemein für Beratung und Therapie aller Sparten – und für Führungskräfte dort, wo Verantwortung als wichtiges Thema gehandelt wird.

Norbert Schermann

*Ethik hat keinen Namen
Ramita G. Blume
Carl-Auer Verlag, Heidelberg, 2012
259 Seiten, € 24,95*

Belastungsstörung mit System

Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen



„Österreichs Männer wollen mehr Freizeit – und verzichten dafür auf ein höheres Gehalt“ titelt der Kurier am 16. November 2013.

In diesem Artikel wird auf eine Studie Bezug genommen (<http://gdi-consulting.at/?p=1194>) die das Bedürfnis von Männern, unabhän-

gig von der Hierarchieebene, nach mehr Work-Life-Balance und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzeigt. Ebenso ausgeprägt ist laut dieser Untersuchung der Wunsch nach einer veränderten Unternehmenskultur und flexiblen Arbeitszeiten – so viel zu den Wünschen.

Die Realität in Organisationen und die täglichen Belastungen in der Arbeitswelt sehen allerdings anders aus, wie nun auch die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen zeigt. Bereits im Jahr 2011 wurde unter dem Titel „Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision – Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit“ die erste Studie zum „Innenleben“ von Organisationen in Deutschland veröffentlicht. Im Rahmen der zweiten Untersuchung wurden nun, ebenso wie bei der ersten, SupervisorInnen der DGSv zu den Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf Beschäftigte in Profit- und Nonprofit-Organisationen befragt. Die zweite Studie geht in einigen zentralen Punkten über die Fragestellungen und Aspekte der ersten

hinaus. Dazu zählen z.B. die Aspekte Selbstfürsorge und Leistungsgerechtigkeit oder die Frage nach dem Stellenwert von qualitativvoller Arbeit bzw. von Professionalität. Die Studie zeigt umfassend die Vielschichtigkeit aktueller Belastungen, mit denen Erwerbstätige tagtäglich konfrontiert und denen sie ausgesetzt sind. Das Versagen von Führung, die Ökonomisierung und Verbetrieblichung von Lebenswelten, nicht nur der beruflichen, oder alters- und geschlechterspezifische Zusammenhänge werden ebenso ausführlich analysiert, wie die gesundheitlichen Auswirkungen und Folgen für Arbeitskräfte.

Für Supervision konstatieren die AutorInnen, dass deren Aufgabe nicht eine „blinde Anpassung an herrschende Verhältnisse in Organisationen“ sein kann, sondern eine „genaue Kenntnis dieser Verhältnisse erforderlich ist um spezifische Beratungsangebote machen zu können“.

Die 2013 erschienene Publikation dieser Studie liefert eine hervorragende Grundlage, die es Supervisorinnen und Supervisoren ermöglicht, aktuelle Verhältnisse in der Arbeitswelt, auch vor dem Hintergrund der eigenen supervisorischen Arbeit, zu reflektieren.

Walter Schuster

Belastungsstörung mit System

Rolf Haubl, G. Günter Voß, Nora Alsdorf,
Christoph Handrich (Hrsg.)

Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 2013
220 Seiten, € 24,99

VERANSTALTUNGEN

Steiermark

„Dialog in der Supervision? Welcher Dialog?“

Workshop mit Wolfgang Schüers
31. Januar 2014 15.00–20.00 Uhr
Volksbildungsheim Schloss St. Martin
8054 Graz, Kehlbergstraße 35

Anmeldung: oevs@zeyringer.com oder
0650/4241071, bis spätestens 20.12.2013

Publiziert

Seit der letzten ÖVS-News-Ausgabe 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

Martin Gössler

Coaching in Veränderungsprozessen, Mythen, Risiken und Nebenwirkungen

OrganisationsEntwicklung, Ausgabe 3 2013

Angela Gotthardt-Lorenz

Supervision trifft Arbeitswissenschaft

Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3.2013

Band 3 aus der länderübergreifenden Buchreihe von ÖVS, bso, DGsv



Rolf Brüderlin, Franz Käser (Hg.)

Wie Beratung wirken kann

Neun Masterthesen zu einem komplexen Thema

facultas.wuv 2013, 196 Seiten

ISBN 978-3-7089-0960-8

- Beiträge von erfahrenen PraktikerInnen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz
- Leitfaden für den gelingenden Einstieg ins Coaching
- Orientierungshilfe
- Empirische Studie

www.facultas.at/verlag

facultas.wuv



ANZEIGE

Impressum

ÖVS-News 3/13 Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision

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

ÖVS-News Redaktionsteam: Andreas Heindl, Sabine Karlinger, Romana Lukow, Katrin Pollinger, Walter Schuster, Peter Schwarzenbacher

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Mag. Dr. Leopold Buchinger, Antonia Fischer, Dr. Günther Fisslthaler, Siegfried Gettinger, MSc, Esther Gruber-Seidl, Dr. Andreas Heindl, MSc, Roswitha Hölzl, MSc, Sabine Karlinger, MSc, Dr.ⁱⁿ Ingrid Krafft-Ebing, Mag.^a Verena Krassnitzer, Mag.^a Romana Lukow, MSc, Mag.^a Katrin Pollinger, Mag. Norbert Schermann, MSc, Mag. Walter Schuster, Peter Schwarzenbacher, Mag.^a Bettina Strümpf, MSc, MBA, Barbara Tobler, Dr.ⁱⁿ Martina Töffel.

Korrektorat: Mag. Martin Arndorfer **Grafik:** Claudia Fritzenwanker **Druck:** Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 28.02.2014

Sponsoring Post-Nr. GZ02Z030448 S