

övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

2/2014

fokussiert
informiert

Veränderungen, Übergänge

Editorial



Peter Schwarzenbacher
Geschäftsführer der ÖVS

Veränderungen, Übergänge – welche einfache Worte für doch zumeist weitreichende oder sogar radikal-existentielle Wendungen. Willkommen zur Sommerausgabe der övs-news, zugleich der letzten Ausgabe, die ich als Geschäftsführer der ÖVS verantworte.

Meine Beweggründe, für die ÖVS nicht mehr in leitender Funktion zur Verfügung zu stehen, erfahren Sie im Interview, geführt von Sabine Karlinger. Barbara Tobler gibt uns einen faszinierenden Einblick in die literarisch beschriebene Wirkung der beinahe unscheinbaren Veränderungen im Alltag. Veränderungen nicht nur in der ÖVS, auch der ANSE stehen Übergänge ins Haus. Wolfgang Knopf wird im Oktober nicht mehr als ANSE-Präsident kandidieren. Er skizziert die wesentlichen ANSE-Veränderungslinien der Zukunft in einem ausführlichen Beitrag. An dieser Stelle sei das ANSE-ÖVS-Begegnungsfest am 4. Oktober 2014 abends in Wien erwähnt, zu dem alle ÖVS-Mitglieder herzlich eingeladen sind.

Walter Schuster beschreibt schließlich den wechselvollen Entwicklungsweg der Implementierung der Organisationsberatung in die Strukturen der ÖVS, der im momentanen Spannungsfeld von „Gründung des Vereins ÖVOB – Österreichische Vereinigung für Organisationsberatung“ und der „Beschlussfassung der ÖVS-Generalversammlung im Mai 2014“ einen markanten Übergang findet.

Im Informiert-Teil finden Sie Porträts der neuen Vorstandsmitglieder, Walter Schuster und Klaus Wögerer, der neuen Geschäftsführerin Christa Kleiner und der neuen Büromitarbeiterin Patricia Brooks.

Mit Trauer und Dankbarkeit müssen wir an zwei für die ÖVS auf unterschiedliche Art und Weise bedeutsame Menschen erinnern. Während der Generalversammlung in St. Pölten hat uns die Nachricht ereilt, dass unser Ehrenmitglied Dr. Raoul Schindler verstorben ist. Wolfgang Knopf würdigt seine Verdienste für die Supervision. Inmitten des Entstehungsprozesses dieser Ausgabe müssen wir zu Kenntnis nehmen, dass unsere Fotografin für die news, Doris Winkelbauer, ihrem langen Leiden erlegen ist. Die Bilder dieser Ausgabe stammen aus dem ÖVS-Fundus ihrer Fotografien der letzten Jahre. Auch ihr ist ein kurzer Nachruf gewidmet, mit einer Auswahl von Fotos, die sie für diese Ausgabe noch im Juni zur Verfügung gestellt hat: es sind Bilder des Abschieds geworden.

Nach Redaktionsschluss hat uns leider eine weitere sehr traurige Nachricht ereilt: Jörg Fellermann, Geschäftsführer der DGSv, ist am 6. Juli nach schwerer Krankheit verstorben. Der Nachruf von Ingrid Walther für den hochgeschätzten Kollegen befindet sich ebenfalls in dieser Ausgabe.

Ich darf Ihnen dennoch einen erholsamen Sommer wünschen, mich an dieser Stelle als ÖVS-Geschäftsführer von Ihnen verabschieden und „unserer“ ÖVS eine weiterhin gute und professionelle Entwicklung wünschen!

*Ihr
Peter Schwarzenbacher*

PS: Die Geschäftsstelle ist vom 21. Juli bis 22. August 2014 auf Sommerpause.

Inhalt

- 3 **Die solide Alltagsarbeit mit Blick auf Qualität und Beständigkeit macht es aus**
Sabine Karlinger
- 7 **Milena Michiko Flašar: Ich nannte ihn Krawatte.**
Barbara Tobler
- 9 **Veränderungen, Übergänge, Wandel, Ankommen**
Wolfgang Knopf
- 11 **Organisationsberatung – Quo vadis ÖVS?**
Walter Schuster
- 13 **Neu im Vorstand der ÖVS**
Walter Schuster, Klaus Wögerer
- 14 **Christa Kleiner ist neue ÖVS-Geschäftsführerin**
- 14 **Publiziert**

- 15 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder**
- 15 **Nachruf Doris Winkelbauer**
- 15 **Neue ÖVS-Büromitarbeiterin Patricia Brooks**
- 16 **Ein Nachruf auf Raoul Schindler**
Wolfgang Knopf
- 17 **Reflektiert**
Niki Harramach
- 18 **Finanz & Co**
Günther Fisslthaler
- 19 **Ein Nachruf auf Jörg Fellermann**
Ingrid Walther
- 20 **Termine**

BEILAGEN: Protokoll GV, 20 Jahre ÖVS

Die solide Alltagsarbeit mit Blick auf Qualität und Beständigkeit macht es aus

Veränderungen in der ÖVS-Geschäftsführung
Sabine Karlinger im Gespräch mit Peter Schwarzenbacher

Lieber Peter, du hast im Jahr 2010 die Geschäftsführung der ÖVS übernommen. Jetzt 2014 gibst Du diese Funktion weiter. Was hat dich dazu bewogen?

Es ist ein mehrstufiges und komplexes Gebilde oder Verfahren, das mich bewogen hat, jetzt nach mehr als vier Jahren die Geschäftsführung zur Gänze zu lassen. Generell war in den letzten Monaten und Jahren die Tendenz deutlich da, auch beruflich wieder zur Gänze zurück nach Linz zu gehen. Das Leben und Arbeiten an zwei Standorten habe ich für mich selber oft als sehr ungenügend erlebt. Sehr hoher Einsatz in Linz, sehr hoher Einsatz in Wien und trotzdem oft das Gefühl, hier nicht ganz zu sein und dort nicht ganz zu sein. Bis hin zu ganz persönlichen und Alltagsdingen wie, dass es ganz schwierig geworden ist, spontan einen Arzttermin zu vereinbaren. Dann war die Idee, die Geschäftsführung neu auszuschreiben, weil eine Ganztagsstelle vor Ort in Wien erforderlich geworden ist und eine Stabsstelle zu bilden für die fachliche Entwicklung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung und dass ich da 15 Stunden übernehme. In der Reflexion hat es sich für mich jedoch herausgestellt, dass dies eigentlich nur eine Umkehrung der Verhältnisse wäre: mehr in Linz arbeiten und halt weniger in Wien. Dann waren letztendlich Erkenntnisse aus der letzten Generalversammlung in St. Pölten ein Impuls, aber nicht der hauptauschlaggebende Punkt, in der ÖVS ganz aufzuhören. Da waren mehrere einzelne Situationen, die mich sehr nachdenklich gestimmt haben und letztendlich auch die Erkenntnis, dass man eine Strukturreform der ÖVS, die ja ein gemeinnütziger Verein nach dem österreichischen Vereinsgesetz ist, nicht ohne die Mitglieder machen kann, die ein Mal im Jahr das höchste entscheidende Organ bilden, nämlich die Generalversammlung. Dass wir mit der Strukturreform noch einmal zurück gehen müssen, die Mitglieder einbinden müssen und schauen, wie die Mitglieder in die komplexen Dinge, die wir das Jahr über auf professioneller Ebene erarbeiten, Anbindung finden können. Gleichzeitig braucht es von den Mitgliedern und der Generalversammlung mehr Kompetenzzuweisung und mehr Vertrauen in Rich-

tung der im Alltag handelnden Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen. Irgendwie war ich nach der letzten Generalversammlung müde, diese Schleife noch einmal zu gehen. Dann war mir eigentlich insgesamt klar, dass ich mein hauptamtliches Engagement bei der ÖVS beende, zu einem Zeitpunkt, wo viel in Bewegung ist, wo es eine neue Geschäftsführung gibt, einen neuen Vorstand, wo die ÖVS-Geschäftsstelle mit den Mitarbeiterinnen gut bestellt ist. Es ist ein guter Zeitpunkt, Neuanfänge zu ermöglichen.

2010 hat Dich Andreas Heindl für die ÖVS-News zu Deiner damals neuen ÖVS-Geschäftsführungstätigkeit befragt. Es war unter anderem Dein Wunsch und Ziel, als Geschäftsführer der ÖVS Entwicklungen zu managen, sich inhaltlich auseinander zu setzen, Qualitätsstandards weiter zu entwickeln und zu sichern, eine Servicestelle anzubieten. Ist das für Dich gelungen?

In vielen Dingen bestimmt. Die ÖVS-Geschäftsstelle ist nach wie vor eine sehr prompt reagierende und in vielen Dingen eine professionell agierende Servicestelle, sowohl in Richtung der Mitglieder, als auch in Richtung anderer Interessierter.

Ein Teil, der nicht bewältigt wurde, weil die Ressourcen dafür nicht da waren – aber das soll jetzt in Zukunft mit der neuen Geschäftsführung kommen – ist die berufsrechtliche Begleitung und Betreuung unserer Mitglieder. Viel mehr Mitglieder als vor zehn Jahren bestreiten ja einen Teil oder einen großen Teil ihres Existenzeinkommens aus der selbständigen Tätigkeit. Also braucht es auch so etwas wie eine berufsrechtliche und standesberufliche Vertretung bis hin zu Versicherungspaketen, Pensionsregelungen und ähnlichem. Das stand immer auf der Agenda. Es wäre jetzt am Plan, dass sich die ÖVS dieses Teiles annimmt.

Es ist uns gelungen, gemeinsam das QEG einzuführen, auch wenn jetzt die heiße Phase eintritt, was das Jahr 2014/2015 betrifft. Das war ein sehr intensiver Prozess. Gerhard Liska und ich haben ihn maßgeblich getragen. Ich sehe es nach wie vor als Mindestanforderung für eine Profession in der persönlichen Dienstleistungserbringung, dass sie nach außen hin belegt, dass

Es ist ein guter Zeitpunkt, Neuanfänge zu ermöglichen.



Peter Schwarzenbacher,
MSc, Geschäftsführer
der ÖVS von 2010 bis
2014.

sie ein Mindestmaß an Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung auf der praktischen Ebene eingerichtet hat. Da ist das QEG für mich nach wie vor ein sehr gelungenes Modell.

Ein großer Wurf vom Erscheinungsbild her, aber auch hinsichtlich Service und Kommunikation nach innen und nach außen, ist bestimmt die neue Website. Da ist meines Erachtens der Wechsel von der Broschüre, die zwar sehr fein in der Hand zu halten war von einer Liste, die aber sehr statisch und innerhalb von ein paar Tagen und Wochen schon wieder veraltet war, der Schritt in das neue Kommunikationsmedium Internet mit der neuen BeraterInnen-Suche hervorragend gelungen. Man kann sie maßgeschneidert einsetzen. Was noch fehlt, ist der Login-Bereich für Mitglieder, der soll im Herbst kommen. Seit ein paar Tagen haben wir eine Englisch-Version von den wichtigen Teilen online und öffentlich einsehbar. Das ist uns auch gelungen.

Das dritte Beratungsformat zu Supervision und Coaching, die Organisationsberatung, weiterhin zu thematisieren und in die Strukturen der ÖVS zu implementieren, ist uns auch gelungen, nämlich in der Gründung der ÖVOB, auch wenn auf der Generalversammlung die Statutenänderung der ÖVS nicht genehmigt wurde. Aber ich halte es auch für einen Meilenstein, einmal einen ersten konkreten Schritt getan zu haben. Zum Entwicklungs-Management gehört sicher auch die Strukturreform der ÖVS. Das ist absolut notwendig. Die ÖVS oder die, die in der ÖVS haupt- oder ehrenamtlich verantwortlich sind, haben mit so vielen unterschiedlichen und

anspruchsvollen Themen oft gleichzeitig zu tun, dass das mittlerweile für einen Kopf, für eine Person zu viel ist. Das gilt für die ehrenamtliche Vorsitzende, das gilt für den hauptamtlichen Geschäftsführer, das gälte, wenn es sie noch gäbe, auch für eine einzige hauptamtliche Assistentin. Das war mit ein Auslöser für die Strukturreform. Der Vorstand kann nicht mehr Experte, Expertin für alle Themen sein. Der Geschäftsführer auch nicht. Ein Geschäftsführer, eine Geschäftsführerin alleine kann nicht alle Themen parallel gleichzeitig bewerkstelligen. Insofern war der Zug der Zeit, dass der Vorstand auf eigenen Wunsch mehr und mehr ins rein strategische Management wechselt. Und dass die operative Ebene, sprich die Geschäftsführung, aufgewertet oder erweitert wird. Insbesondere dass die zwei Teile Berufs- und Fachvertretung getrennt werden, dass sich eine Geschäftsführung schwerpunktmäßig um eine Berufsvertretung kümmert und eine Stabstelle um die fachliche Entwicklung. Wobei es natürlich Überschneidungen geben wird. Das ist ebenso Entwicklungs-Management. Das sind Professionalisierungsschübe, Professionalisierungsschritte, die getan werden müssen. Das zu managen, macht meistens Spaß und Freude und ist uns in den ersten Schritten auch gut gelungen.

Da war viel Bewegung in diesen vier Jahren.

Ja. Jetzt im Nachhinein ist mir das viel klarer, als es mir im Vorfeld war. Nach der Zeit der Ingrid Walther, der Brigitte Kuba und der Vorstände bis dahin musste wohl eine Zeit der Übergänge

und der Bewegung kommen. Da sind wir auch noch mitten drinnen. Für mich passt es gut, dies sehr maßgeblich mitgestaltet zu haben.

Du hast nun schon einiges beschrieben, aber vielleicht gibt es noch etwas zu der Frage zu erwähnen, worin die besonderen Herausforderungen, Meilensteine bzw. Höhepunkte lagen? In Deiner Arbeit, in dieser Zeit, in diesen 4 Jahren?

Die Mühen des Alltags und der langen Wege waren bestimmt, dass die Qualität in der Servicepolitik der Geschäftsstelle nach Ingrid Walther und Brigitte Kuba nicht gelitten hat. Die ÖVS hat sich, soweit es ging, den sehr unterschiedlichen Themen gestellt und sie auf den unterschiedlichsten Ebenen bearbeitet. Die Meilensteine sind trotzdem: das QEG, die neue Website, die Gründung der ÖVOB, bestimmt auch einzelne Tagungen, wie die berufsrechtliche Tagung vor zwei Jahren in St. Pölten, dann Supervision im Krankenhaus und jetzt die Generalversammlung und 20-Jahr-Feier.

Was hat Dich besonders fasziniert, begeistert und beschäftigt während Deiner Arbeit in der ÖVS?

Sich hauptberuflich mit Supervision und in der Folge mit Coaching beschäftigen zu können, erlebe ich als Privileg. Auch wenn ich vom Grundberuf Erwachsenenbildner bin, mein erster gelernter, formal erworbener Beruf war trotzdem Supervisor. Ich habe mich immer fachlich für die Entwicklung von Supervision interessiert. Und ich mag mich verbandlich engagieren, mich ehrenamtlich oder hauptamtlich in den Dienst des Gemeinsamen stellen und einsetzen. Es hat keinen Tag gegeben, an dem ich mich nicht darauf gefreut hätte, mit inhaltlichen Dingen zu tun haben zu können. Und auch mit der Zeit im Vergleich mit anderen Berufsverbänden, Berufsvereinigungen zu sehen, dass die ÖVS eine sehr bemerkenswert gute Geschichte und Entwicklung genommen hat und wirklich sehr gut aufgestellt ist. Alleine unsere ethischen Richtlinien, auch unser Auftritt nach außen, unser Tun miteinander, unser erworbener Ruf, unsere Positionierung zumindest in den relevanten Feldern für Supervision, bei AuftraggeberInnen, in speziellen Öffentlichkeitsbereichen – da ist die ÖVS Top, da ist der ÖVS die letzten 20 Jahre etwas gelungen. Das wird auch weiter betrieben, von außen beobachtet und für gut empfunden.

Es gibt ganz viele Rückmeldungen zu den Meilensteinen, die ich vorhin genannt habe. Das gilt bestimmt für den aktuellen Vorstand, für die Vorstände, mit denen ich bisher zusammen gearbeitet habe, und für mich: Die solide Alltagsarbeit mit Blick auf Qualität und

Beständigkeit macht es aus, nicht so sehr glänzende Einzelaktionen, die auch ihre Berechtigung haben. Aber die Qualität im Alltag und das Halten eines Levels sind auf das Ganze hin betrachtet das viel Wesentlichere. Und das ist uns sehr gut gelungen.

Also auch die Stabilität, die dadurch gewährleistet ist.

Genau. Und in diesem Sinn auch Kontinuität. Da gehört für mich auch dazu, dass wir eine sehr kompetente und geeignete Geschäftsführerin für die ÖVS gefunden haben, die im Sinne der Kontinuität gut weiter tun kann auf ihre Art und Weise.

Welche Aufgaben und Themen warten Deiner Einschätzung nach auf die nächste Geschäftsführung der ÖVS bzw. auf die ÖVS an sich?

Auf die ÖVS nach innen wartet das Weitergehen in der Strukturreform, aber auch das Mit hereinnehmen der Generalversammlung und der Mitglieder. Da braucht es Veränderungen, Entwicklungen, um zeitgemäß einen Berufs- und Fachverband führen zu können. Es ist die Frage, wie man zu Expertise kommt, wie man die Mitglieder einbindet, wie man in Zukunft Generalversammlungen gestaltet, damit die Mitglieder an komplexe Entwicklungen des letzten Jahres, an die zu besprechenden, zu diskutierenden, entscheidenden Themen anschlussfähig werden. Da braucht es auch auf der Ebene der Mitglieder eine Reform des Bewusstseins, der Ansprüche und der Beteiligung. Das ist das eine. Das andere ist fachlich, die Frage der Kooperation, der neuen Settings und überhaupt der Formen, in denen wir Supervision, Coaching, Organisationsberatung, Beratung jeweils anbieten. Das fände ich eines der spannenden fachlichen Themen. Dann sind im berufsrechtlichen Bereich noch Anliegen offen. In Bezug auf die gewerberechtliche Frage würde ich weiterhin rein auf die Qualitätsdiskussion setzen und dabei aber auch den österreichischen Rahmen übersteigen. Mit der ANSE und EU-Einrichtungen in Brüssel gemeinsam das Modell der professional-card initiieren und Österreich als Modellregion anregen. Damit wir diese widersinnige, widersprüchliche Engführung der gewerberechtlichen Regelung übersteigen und das Modell der professional-card für Beratung in Österreich implementieren. Das kann gemeinsam mit befreundeten und benachbarten Berufsverbänden sein, die auch auf Qualität setzen. Das muss man ja nicht alleine tun.

Was erachtest Du als wichtig für die Position der Geschäftsführung? Worauf soll, muss geachtet werden, auch von Seiten der

Sich hauptberuflich mit Supervision und in der Folge mit Coaching beschäftigen zu können, erlebe ich als Privileg.



Sabine Karlinger, Redaktionsmitglied der övs-news, führte das Interview mit Peter Schwarzenbacher.

Was wirklich noch eine offene Frage ist, ist die gesellschaftspolitische Positionierung der ÖVS in Fragen zu Arbeit, Arbeitswelt, generell Entwicklungen in Zusammenhang von Organisation, Berufswelt, die ja sehr maßgeblich für die Gesellschaft sind.

ÖVS, dass diese Funktion gut ausgeführt werden kann, dass diese Aufgaben und Themen, die kommen und zum Teil schon da sind, gut bearbeitet werden können?

Es ist natürlich auf verschiedenen Ebenen anzusetzen. Wir haben im Zuge der Strukturreform in der Geschäftsordnung und im Stellenprofil der Geschäftsführung nun als ersten Satz eingefügt: „Die Geschäfte der ÖVS führt die Geschäftsführung.“ Die Geschäfte führt nach Vereinsgesetz und nach dem, wie ich es in den meisten Dokumenten der ÖVS lese, ja eigentlich der Vorstand. Die sogenannte Geschäftsführung ist zur Unterstützung des Vorstandes und Leiter der Geschäftsstelle. In den Erwartungen von außen und in der Praxis hat sich dies natürlich anders dargestellt. Das hat uns dann zwangsläufig in die Notwendigkeit der Strukturreform gebracht. Ich finde das nach wie vor absolut notwendig, um weiterhin professionell arbeiten zu können und Mitglieder für ehrenamtliche Funktionen zu finden, dass die hauptamtliche Struktur den operativen Teil der Geschäfte abdeckt. Es bleibt auf der strategischen und gremialen Ebene noch genug zu tun. Dies braucht die Verankerung in den sichtbaren Strukturen und seine Beschreibung in den entsprechenden Dokumenten.

Wir haben dzt. 1350 Mitglieder. Ich will damit sagen, an geeigneten Geschäftsführern, Geschäftsführerinnen für die ÖVS wird es nicht mangeln. Für das, was ich bei Mitgliederbefragungen, bei Gesprächen an Erwartungen an die ÖVS mitkriege, braucht es eine hochprofessionelle Geschäftsführung. Dafür muss man den Entwicklungsraum und die Strukturen ermöglichen. Eine professionelle Geschäftsführung und ein professioneller Vorstand auf strategischer Ebene brauchen das Pouvoir, die Akzeptanz und das Zutrauen der Mitglieder, dass das, was sie das Jahr über hauptberuflich und intensiv ehrenamtlich tun, nicht unüberlegt passiert, sondern wohlüberlegt und professionell erarbeitet ist. Natürlich ist dann unsere Aufgabe, es geeignet zu vermitteln. Wenn dann übrig bleibt, dass das letzte und alleinig entscheidende Gremium die Generalversammlung ist, dann ist da etwas in der Schieflage. Ich bin ja ein Verfechter des Vereinswesens. Das ist mein Wasser, in dem ich gerne schwimme. Aber ich glaube – und das ist nichts Neues – da muss sich auch Vereinswesen und jede Organisation, die sich entwickelt – und die ÖVS entwickelt sich grad heftig – überlegen, was geeignete Umgangsformen und Strukturen sind.

Eine Frage, die sicherlich mehrere Menschen innerhalb der ÖVS interessiert: Wohin wird Dich Dein weiterer Weg führen?

Auf alle Fälle beruflich wieder zur Gänze nach

Linz, wo auch mein Lebensmittelpunkt ist bzw. auch im Mühlviertel, wo ich eine kleine Landwirtschaft mitbetreue. Ich bin für die Stelle des Personalreferenten für die Diakone in der Diözese Linz angesprochen worden. Ich selbst bin ja seit ein paar Jahren ein ehrenamtlicher, ständiger Diakon in der Dompfarre in Linz.

Der bisherige Referent geht in Pension und ich bin angefragt worden, ob ich die Stelle übernehmen möchte. Das ist klassische Personalentwicklung für zum Großteil Ehrenamtliche in der Diözese, die einen sehr wesentlichen Beitrag in der Pfarrarbeit leisten, also Soziales, Caritas und Liturgie. Mein Wunsch, meine Bedingung war es, Teilzeit zu arbeiten. Geplant waren 50%, um es mit der ÖVS-Tätigkeit zu vereinbaren. Jetzt sind es ein paar Stunden mehr geworden, weil ich mich entschlossen habe, die hauptamtliche Tätigkeit bei der ÖVS zu beenden. Durch eine Teilzeitstelle habe ich Zeit für Supervisionen, Beratungen, aber auch für Ehrenamtliches.

Etwas, das zu einer Frage weiter vorne gehört, ist noch folgendes: Was wirklich noch eine offene Frage ist, ist die gesellschaftspolitische Positionierung der ÖVS in Fragen zu Arbeit, Arbeitswelt, generell Entwicklungen in Zusammenhang von Organisation, Berufswelt, die ja sehr maßgeblich für die Gesellschaft sind. Ich selber erlebe mich als durch und durch politischen Menschen. In einzelnen Dingen und in meiner Masterthesis ist es mir während der Zeit in der ÖVS gelungen, dies zu thematisieren. Aber darüber hinaus leider nicht, das hat bestimmt seine Gründe. Dem nachzugehen und zu fragen, warum das so ist und was es denn braucht, damit einzelne Mitglieder, aber auch die Gremien und die ÖVS insgesamt da aktiver werden und ihre Positionierungen finden können, das finde ich eine Herausforderung. Auch wenn das wahrscheinlich nicht sehr populär ist, was ich jetzt sage, aber ich glaube, dass trotzdem vieles über die einzelnen Mitglieder gehen muss und über ihre Vernetzungen und Systeme im Gesellschaftlichen, die sie haben. Ich will die ÖVS nicht rausnehmen aus der Verantwortung, aus der Verpflichtung, keine Frage.

Aber das allein wird zu wenig sein. Die Frage wird immer sein, wo sich – und das tun ja auch viele – einzelne Supervisoren, Supervisorinnen engagieren. Was sind da geeignete Formen, was sind da die Netzwerke. Vielleicht brauchen wir von dort mehr Schwung, um als Verband oder als Landesgruppe, Landesteam mehr in die Aktivität zu kommen, mehr Profil zu bekommen.

Ist das ein kleiner Aufruf für noch regere Beteiligung, für mehr Bewusstsein, dass jede Person Verantwortung mitträgt?

Ja. Genau. Nämlich mittragen. Ich glaube, dass die ÖVS in dieser Frage mehr Push braucht. Die ÖVS schafft das nicht alleine über die Gremien, über die Strukturen, über die Geschäftsstelle. Es braucht eine Bewegung von unten, von der Seite, dann geht's auch. Davon bin ich fest überzeugt. Die Mitglieder vermissen das ja. Das hören wir auf jeder Generalversammlung, bei Veranstaltungen, bei Gesprächen, dass das vermisst wird. Insofern der Aufruf gerade an jene: Bitte bringt eure Vernetzungen, euren Schwung rein in diese Sache, damit dahingehend Bewegung in der ÖVS eintritt.

Das kann ja auch durchaus als LeserInnenbrief oder als Artikel in der ÖVS-News stattfinden, oder?

Ja, genau. Und bitte nutzen Sie auch die vorgesehenen Instrumente laut Statut. Es gibt die Möglichkeit, Anträge an die Generalversamm-

lung zu stellen. Es gibt die Möglichkeit, eine außerordentliche Generalversammlung einzuberufen. Da würde ich mir wünschen, dass die Mitglieder jene Instrumente, die da sind, zur aktiven Mitgestaltung nützen.

Als Mitglied des ÖVS-News-Redaktionsteams bedanke ich mich herzlich für das Interview, für die anregende, konstruktive und auch humorvolle Zusammenarbeit in der ÖVS-News-Redaktion – es war ein echtes Vergnügen! Für Deinen weiteren Weg wünsche ich Dir das Allerbeste und dass Du Deine nächsten Wünsche und Ziele gut leben kannst!

Danke sehr für die Rückmeldung, ganz meinerseits. Auch Dir und dem News-Redaktionsteam alles Gute!

Herzlichen Dank!

Milena Michiko Flašar: Ich nannte ihn Krawatte.

Von Barbara Tobler

*Ich nannte ihn Krawatte.
Der Name gefiel ihm.
Er brachte ihn zum Lachen.
Rotgraue Streifen an seiner Brust.
So will ich ihn in Erinnerung behalten.*

Mit diesen Worten beginnt Milena Michiko Flašar ihren Roman. Zu dieser Zeit hatte es der Ich-Erzähler Taguchi Hiro schon geschafft: Nach zwei Jahren, die er in seinem Zimmer verbracht und es nur verlassen hatte, um ins Bad zu gehen oder das von seiner Mutter vorbereitete Essen aufzunehmen, verließ er an einem Februarmorgen das Haus, ging in einen Park und setzte sich auf eine Bank. Schon der mögliche Kontakt mit Menschen bereitete ihm Übelkeit und eigentlich hatte er auch das Sprechen verlernen wollen. Nun kam er dennoch jeden Morgen dorthin, bis er eines Tages im Mai bemerkte, dass auf der Bank gegenüber ein Mann Platz genommen hatte, ein Salaryman, ein Büroangestellter mit Aktentasche, in weißem Hemd, Anzug, mit Krawatte. Von Montag bis Freitag erschien er pünktlich jeden Morgen,

packte zu Mittag seine Bentobox aus und verzehrte sein Mittagessen, las die Zeitung, abends ging er wieder, an den Wochenenden kam er nicht. Als Hiro eines Tages bemerkte, wie sein Gegenüber ihn mit seinem Blick erfasste, erschrak er zunächst, war ihm doch klar, dass mit diesem Moment eine, wie er sagt, minimale Beziehung entstanden war. Aus einem Kopfnicken wurde eine Einladung, der Fremde stellte sich vor und setzte sich zu ihm auf die Bank.

Nach und nach kommen die beiden ins Gespräch. Ohara Tetsu ist achtundfünfzig Jahre alt. Weil er nach zahlreichen Dienstjahren die nötige Leistung nicht mehr erbracht hat und am Schreibtisch eingeschlafen ist, ist er entlassen worden. Seiner Frau Kyoko hat er aus Scham darüber nichts erzählt, sondern verläßt jeden Morgen das Haus mit der Aktentasche, in der Bentobox das von ihr frisch zubereitete Mittagessen.

Als die beiden Männer ihr Treffen an einem Regentag in ein Jazzcafé verlegen, beginnt auch Hiro zu erzählen. Schon als Schüler war ihm klar, dass er kein besonderes Ziel hatte; die guten Noten bekam er, weil seine Eltern es erwarteten.

An diesem Tag ermutigt Hiro Ohara, seiner Frau die Wahrheit über seine Entlassung zu sagen. Im Gegenzug würde er sich die langen Haare abschneiden.



Milena Michiko Flašar:
Ich nannte ihn
Krawatte.
Wagenbach Verlag,
Berlin 2012, 140 Seiten.

ten, ihm ging es darum, nicht aufzufallen, durch keine Besonderheiten hervorstechen, die zusätzliche Herausforderungen nach sich ziehen würden. Als er vierzehn Jahre alt war, kam ein Mitschüler in seine Klasse, der – in den USA aufgewachsen – nicht nur mit seinen Leistungen in Englisch herausstach. Den Klassenkollegen mißfiel das, sie lauerten ihm auf und schlugen ihm einen Zahn aus. Hiro schaute zu. Als eine neue Schülerin in die Klasse kam, mit der er in seiner Kindheit viel Zeit verbracht hatte, schaute er zu, wie sie von der Klasse gemobbt wurde. Sie stürzte sich aus einem Fenster im 5. Stock des Schulhauses und starb. Sein Schulfreund Kumamoto Akira, dessen Karriereweg als Jurist durch seine Vorfahren bereits vorgezeichnet war, schrieb Gedichte und träumte von einem Leben als Dichter. Bei einem Treffen der beiden an einer stark befahrenen Kreuzung stürzte Akira sich vor ein Auto und wurde niedergefahren. In Hiros Gedächtnis setzte sich das Bild der auf ihn weisenden Hand des Verunglückten fest. Er blieb nicht an der Unfallstelle, versäumte immer häufiger die Schule, und irgendwann verließ er sein Zimmer nicht mehr.

Ohara und seine Frau hatten ein Kind gehabt. Es war behindert und mit einem Herzfehler zur Welt gekommen. Ohara schämte sich. Seinen Kollegen sagte er nichts davon, er machte mehr und mehr Überstunden und kam angetrunken nach Hause. Als das Kind starb, bedauerte er, es kein einziges Mal mit seinem Namen angesprochen zu haben.

An diesem Tag ermutigt Hiro Ohara, seiner Frau die Wahrheit über seine Entlassung zu sagen. Im Gegenzug würde er sich die langen Haare abschneiden. Er entdeckt Oharas Krawatte auf der Parkbank, die dieser, während Hiro kurz eingeknickt war, zurückgelassen hatte.

Hiro schneidet sich die Haare ab, aber die nächsten sieben Wochen wartet er vergeblich auf Ohara. Mit der Visitenkarte, die ihm Ohara überreicht hatte, macht er sich auf zu dessen Wohnung. Er trifft Kyoko, seine Frau, an. Ihr Mann hatte von Hiro nichts erzählt. Hiro gibt ihr Oharas Krawatte, dann erzählt sie ihm, ihr Mann sei vor sieben Wochen im Zug an einem Herzversagen gestorben. Sie habe die ganze Zeit über von seiner Entlassung gewusst, versucht, ihm zu einem Eingeständnis zu verhelfen, nun fühle sie sich schuldig.

Bei der Heimfahrt ruft jemand Hiro bei seinem Namen. Es ist Kumamoto Akira, der tot geglaubte Mitschüler. Er sei wochenlang im Koma gelegen, habe danach einen weiteren Suizidversuch gemacht, wurde gerettet und in einer psychiatrischen Klinik behandelt. Nun nähme er Tabletten. Das Gedichteschreiben habe er nicht aufgegeben.

Als Hiro nach Hause kommt, sitzen seine Eltern beim Abendessen. Diesmal verschwindet er nicht gleich in sein Zimmer.

Flaşar erzählt ihren schmalen Roman in 114 kurzen Kapiteln in einer knappen, schlanken Sprache und nimmt damit die Erzählsituation auf: sparsame, behutsam an das Gegenüber herantastende Beziehungsangebote, Gesprächsphasen und Phasen des Schweigens. Jemandem zu begegnen bedeutet, sich zu verwickeln. Es wird ein unsichtbarer Faden geknüpft. Von Mensch zu Mensch. Die Gespräche auf der Parkbank könnten irgendwo stattfinden. Im Kontext der gegenwärtigen japanischen Gesellschaft verkörpern die beiden Männer Typen, für die die japanische Sprache eigene Ausdrücke bereit hält, den Salaryman, den Firmenangestellten in Anzug und Krawatte, und den Hikikomori. Dieses Wort bedeutet „sich einschließen“ und steht für eine psychische Störung, mit der seit Ende der neunziger Jahre junge japanische Männer bezeichnet werden, die über Jahre ihr Zimmer nur verlassen, um auf die Toilette zu gehen, die sich weigern, mit der Welt in Kontakt zu treten und unsichtbar verdämmern. Als Kinder der ersten Nachkriegsgeneration der in den vierziger und fünfziger Jahren Geborenen leben sie vom Wohlstand, den ihre Eltern erwirtschaftet haben. Sie sehen sich einer Überzahl von Alten gegenüber in einer Phase, da das japanische Wirtschaftswunder erstarrt ist. Das bedeutet für sie, nicht mehr automatisch dem Drehbuch von Schule, Studium und Eintritt in ein Unternehmen folgen zu können und damit einen Platz in der Kultur ihres Landes zu finden, der dem Einzelnen in Japan präziser vorgezeichnet ist als in Europa. „Von den Menschen zwischen 20 und 34 ... wohnt heute knapp jeder zweite bei den Eltern. Die Jungen lassen sich von ihren Vätern Taschengeld zustecken, und die Mütter bügeln ihnen die Wäsche auf. Ein immerwährendes Sitzenbleiben.“ „Die Zeit“ widmete diesem Phänomen 2014 ein eigenes Dossier.

„Ich nannte ihn Krawatte“ der jungen österreichischen Autorin Milena Michiko Flašar, Tochter einer japanischen Mutter und eines österreichischen Vaters, kann als Kammerspiel gelesen werden, in dem sich das Schicksal zweier Menschen entfaltet. Das Lesepublikum wird Zeuge einer behutsam voranschreitenden Veränderung im Leben der beiden Protagonisten. Es erfährt auch von der Bedeutung von Scham und Schuld in der japanischen Kultur. In den Kontext der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen Japans eingebettet, bietet der Roman gleichzeitig auch die Folie, vor der das Verstehen des Ereigneten mitwächst. 140 Seiten – ein schönes Stück Literatur.

„Die Zeit“ Nr. 24, 5. Juni 2014, Dossier, S. 13–15

Veränderungen, Übergänge, Wandel, Ankommen

Gehen in der Außen- und Innenwelten der Europäischen Supervisionscommunity von Wolfgang Knopf

AUSSENWELTEN DER SUPERVISION

Drei Bereiche relevanter Veränderungen auf europäischer Ebene scheinen mir – obwohl eine hohe Heterogenität innerhalb der Mitgliedsverbände der ANSE besteht – in diesem Zusammenhang als verallgemeinerbar erwähnenswert: Die Konsolidierung und Etablierung des Formats Supervision und Coaching, die Auseinandersetzung mit Veränderungen in der Arbeitswelt und die Kompetenzorientierung von Ausbildung und Praxis (European Professional Card).

■ Etablierung des Formats

Allgemein lässt sich feststellen, dass sich die Beratungsformate Supervision und Coaching (in der Definition und im Verständnis der ANSE) weiter etabliert haben. Im Unterschied zur „Coaching-Szene“ gibt es innerhalb der SupervisorInnen in Europa einen weitgehenden Konsens bezüglich Standards. Das betrifft sowohl die Zugangsvoraussetzungen zu den Ausbildungen, als auch die Curricula und die interne Qualitätsentwicklung und –sicherung. Das ist ein Verdienst der nationalen Verbände und der ANSE.

Durch die Kooperation mit EUROCADRES (Council of European Professional and Managerial Staff) in diversen Projekten (siehe www.anse.eu) konnte das Format Supervision und Coaching auch außerhalb der Beratungsszene in Europa in einem ersten Schritt bekannt(er) gemacht werden. Über das Abkommen mit EUROCADRES ist ANSE auch am „Table of the European Social Dialogue“ vertreten. Damit eröffnet sich eine weitere, sozialpolitische, emanzipatorische Option:

■ Auseinandersetzung mit Veränderungen in der Arbeitswelt in zwei Richtungen

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, blickt man auf aktuelle Publikationen der ExpertInnen (Beispielhaft seien hier Hausinger und Haubl erwähnt), rücken in den Blickpunkt der internen Diskussion. Neben der Frage, wie SupervisorInnen und Coaches unter diesen Verhältnissen und Bedingungen ihre Beratungsprozesse gestalten, erwacht wieder ein (kleiner) emanzipatorischer Impetus: die aus den Beratungsprozessen gewonnenen Erfahrungen und

Erkenntnisse über diese Veränderungsprozesse werden der Gesellschaft zurückgespielt. Durch Publikationen und Pressekonferenzen wird kritisch auf diese Prozesse und deren Auswirkungen hingewiesen ohne gleich Beratung als ‚Lösung für Alles‘ anzubieten. Diesen noch in den Anfängen befindlichen Paradigmenwechsel in der Außendarstellung haben die DGSv und ÖVS zum Teil schon begonnen. Dieser Weg sollte auch zu Stellungnahmen am „Table of the European Social Dialogue“ führen und somit ein sichtbares Zeichen beruflicher Kompetenz und Seriosität darstellen. Nicht zu vergessen, dass die Reputation des Formats wie die der BeraterInnen unser höchstes Gut darstellen.

■ Auf dem Weg zur Kompetenzorientierung für den Europäischen Markt – Professional Card

In diesem Zusammenhang ist die Entwicklung, forciert durch die Diskussion des EQF (Europäischer Qualifikationsrahmen), weg von einer allgemeinen Definition von Inhalten zur Beschreibung konkreter Kompetenzen beruflicher Tätigkeiten zu erwähnen. Kompetenzen werden dabei durch das jeweils dafür notwendige Wissen, den abgeleiteten Fähigkeiten (Skills) und die ‚überprüfbare‘ Umsetzung (Performance) konkretisiert. Dies ist nicht nur von Bedeutung für die Ausbildungen, sondern langfristig auch für alle SupervisorInnen und Coaches. Mobilität durch Qualität ist eines der Grundprinzipien der EU. Um das zu ermöglichen, ist an die Einführung einer European Professional Card (EPC) für alle Beruf langfristig gedacht. Qualität geht nicht ohne Standardsetzung. Standardsetzung ist auch immer mit der Gefahr einer Überregulierung, Überkontrolle und einer Inflexibilität verbunden. Und – was wesentlich ist – wer, welche Institution, Organisation etc. ist die ausstellende, bearbeitende und kontrollierende Einrichtung. Bis auf zwei Ausnahmen (Kroatien und Slowenien) ist Supervision und Coaching in Europa ein „nicht geregelter Beruf“

Deswegen ist es wichtig, dass von Beginn an die Verbände für Supervision und Coaching auf nationaler wie europäischer Ebene sich hier ins Spiel bringen. Das von der ANSE in Kooperation mit EUROCADRES und der Wiener Volkshochschulen GmbH (Projektleitung)

Die aus den Beratungsprozessen gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse über diese Veränderungsprozesse werden der Gesellschaft zurückgespielt.



durchgeführt Projekt „EC-Vision: A European System of Comparability and Validation of Supervisory Competences“ dient diesem Zweck. Hier wurde ein Glossar erstellt, das Orientierung und Rahmen bietet und trotzdem Variationen und Veränderungen, Weiterentwicklung zulässt und zur Zeit wird an einer Competence Matrix gearbeitet. Das Glossar wurde bereits auf einer Konferenz in Brüssel im Februar 2014 den nationalen Verbänden vorgestellt, das Endresultat kann Ende September 2015 bei der Abschlusskonferenz in Wien diskutiert werden. Dieses Ergebnis sollte die inhaltliche Grundlage für die Gestaltung einer EPC darstellen. Die Klärung der erwähnten (berufs)politischen Fragen ist die nächste Herausforderung.

INNENWELTEN DER SUPERVISION

Zwei Tendenzen von Bedeutung sind hier aus meiner europäischen Sicht bemerkbar: Akademisierung der Profession und die Diskussion über Kooperationsoptionen unter den BeraterInnen.

■ Akademisierung

Von der Akademisierung werden immer mehr Berufe betroffen, so auch Supervision und Coaching. Dass sich die Wissenschaft unserer Profession annimmt, ist zu begrüßen, das heißt aber nicht gleichzeitig, dass die Ausbildungen unbedingt mit einem akademischen Abschluss erfolgen müssen. Supervision und Coaching brauchen Forschung, der Bedarf an akademisierten BeraterInnen scheint aber eher aus persönlichen, marktrelevanten Gründen zu erfolgen, als von der Profession inhaltlich erforderlich.

■ Kooperation von SupervisorInnen/Coaches

Supervision und Coaching hat sich in den letzten Jahren in den Bereichen Gesundheit, Soziales und auch Bildung wirklich etabliert. Das brachte mit sich, dass sich die Verantwortlichen in den Organisationen bezüglich dieser Beratung professionalisiert haben (sie wissen jetzt Bescheid), und dass oft mehrere SupervisorInnen und Coaches in einer Organisation tätig sind. Gestartet unter dem Axiom der „Verschwiegenheit“ war es lange Zeit unmöglich und verpönt unter den BeraterInnen in Kontakt zu treten. Anonymisiert wurden in Intervisionen die Fälle besprochen. Das ändert sich zur Zeit. Die Beratungsprozesse wurden komplexer, bei Teams folgt SupervisorIn auf SupervisorIn ohne Übergabe (dafür aber manchmal mit Gerüchten versehen), jede Berufsgruppe, jede Hierarchieebene hat ihre jeweiligen SupervisorInnen und Coaches, wo weder diese

noch die Leitung davon wissen etc.. Darauf gilt es theoretisch wie praktisch Antworten zu finden. Erste davon können in der Zeitschrift ‚Supervision‘ (Heft 2/2014) nachgelesen werden.

HERAUSFORDERUNG IN DER NAHEN ZUKUNFT

Hier möchte ich nur zwei wesentliche Herausforderungen, eine nach außen und eine nach innen gerichtete, erwähnen:

Das Thema der „psychosozialen Gesundheit am Arbeitsplatz“ ist im Focus der EU-Commission. Es ist in der Agenda 2020 erwähnt und stellt in den nächsten Jahren auch einen Schwerpunkt ihrer Arbeit dar. Medizin und Psychologie machen sich hier mit ihren individualistischen Ansätzen, Erklärungs- und Lösungsoptionen breit. Supervision wird hier auf Europäischer Ebene nicht mitgedacht, nicht aus Gegnerschaft sondern aus Unkenntnis. Unser Beratungsformat ist hier noch nicht so bekannt, unsere Erfahrungen und Kompetenzen noch in keiner europäischen Öffentlichkeit sichtbar, sodass wir hierzu eingeladen werden. Hier haben wir uns ins Spiel zu bringen, nicht nur aus Eigeninteresse heraus, sondern weil unsere Profession hier eine grundlegende Kompetenz zur Verfügung stellt: wir sind die einzigen, die sich theoretisch wie praktisch mit den relevanten Interaktionen zwischen Mensch – Arbeit – Organisation auseinandersetzen!

Das zweite Thema betrifft „Unsicherheit“. Wir leben in einer Gesellschaft, in der die Sicherheit zum vorherrschenden Thema geworden ist. Es ist hier nicht der Platz, um diese Thematik ausführlich zu erörtern, aber es sei nur an dies Sicherheitschecks beim Fliegen erinnert, auf die gelben Markierungen am Boden und das Tragen von Protektoren beim Sport hingewiesen. Wenn so viele Sicherheitsbedürfnisse sich im Alltag vordrängen, können wir davon ausgehen, dass wir in einer (affektiv wie real) unsicheren Welt leben. Dieses Thema schlägt sich aber auch in der Beratung mehrfach nieder. Zum einem bei den KundInnen, die mit Hilfe von Supervision und Coaching den Umgang mit Unsicherheit bewältigen, zum anderem aber bei den BeraterInnen selbst. Wie gehen diese, besser: wie gehen wir mit der eigenen Unsicherheit, zum Beispiel über die eigene Wirksamkeit, um, wieviel Unsicherheit können wir im Beratungsprozess zu lassen, wo wird unser Sicherheitsbedürfnis zur Blockade von Neuem, von unerwarteten Sichtweisen? Da Reflexion eine unsere Grundkompetenzen darstellt und Selbstreflexion inkludiert, bin ich hier hoffnungsvoll!



Das Thema der „Psychosozialen Gesundheit am Arbeitsplatz“ ist im Focus der EUCommission.

Organisationsberatung – Quo vadis ÖVS?

2014 begeht die ÖVS ihr 20jähriges Bestehen: ein Grund zum Feiern, Erinnern und Reflektieren – auch zum Thema Organisationsberatung von Walter Schuster

Wie war denn das mit Organisation und der Beratung von Organisationen? Die Diskussion der Frage, wie Supervision und wie die ÖVS als Berufsverband mit Organisationsberatung verfahren will, ist jedenfalls so alt wie die Institution selbst.

Doch gehen wir noch ein Stück zurück. Wir schreiben das Jahr 1985. Im Juni 1985 erscheint das Heft 7 der „Supervision“ unter dem Titel „Supervision als Organisationsberatung“. Den Einleitungsbeitrag betitelt Wolfgang Weigand „Des Supervisors Gang in die Institution“. In diesem Beitrag bezeichnet er sich selbst als Teamsupervisor und Organisationsberater. Den Gang in die Institution beschreibt Weigand als einen forschenden und (hinter-)fragenden. Die AutorInnen dieses Heftes nehmen in der Folge sowohl eine Differenzierung als auch Konkretisierung der Bedeutung von Organisationen in der Supervision und Organisationsberatung vor. Konzeptionell als auch forschungsmäßig hat es seit damals viele Weiterentwicklungen gegeben und Supervision ist heute ohne die Einbeziehung des Blicks auf die Organisation nicht mehr zu denken. Gleichzeitig hat die Einbeziehung der Organisation in die supervisorische Arbeit auch zu einer klaren Abgrenzung zu primär personenbezogenen Formen von Beratung und zu therapeutischer Praxis beigetragen und den Charakter von Supervision als eigenständiges Beratungskonzept gestärkt. Wesentliche Beiträge und Impulse kamen insbesondere auch seitens der Supervisionsforschung. Exemplarisch sei an dieser Stelle auf das Konzept der Organisationssupervision von Gotthardt-Lorenz verwiesen.

Wie kam nun die Organisationsberatung in die ÖVS? Um hier nicht den Rahmen dieses Beitrags zu sprengen, werden in der Folge nur einige Etappen aufgezeigt:

- 2004/05 initiierten die Ausbildungsträger eine Diskussion über die Integration der Organisationsentwicklung in die Ausbildungen.
- 2006 erschienen die ÖVS-news zum Themenschwerpunkt „Organisationsentwicklung“ und bei der Generalversammlung war das Thema Organisationsentwicklung einer der zentralen Diskussionspunkte. Ebenso fiel im Dezember 2006 in der KAT die Entscheidung, „Organisationsberatung“ als umfassenderen Begriff einzuführen, mit dem Hinweis,

dass diese in ÖVS integriert gehört.

- 2007 startete die OB-Arbeitsgruppe in der KAT mit ihrer Arbeit.
- 2009 wird der Beschluss für das Konzept „OB-Aufbaucurriculum in der ÖVS“ in der KAT gefasst.
- Die Generalversammlung der ÖVS beschließt im folgenden Jahr den Antrag der KAT, nämlich
 1. Beschluss des von der KAT ausgearbeiteten Dokuments mit einem Curriculum und Verfahren zur Genehmigung von ÖVS-zertifizierten Lehrgängen in Organisationsberatung.
 2. Beauftragung des Vorstandes, bis zur GV 2011 die sich aus diesem Beschluss allenfalls ergebenden Anpassungen a) der Statuten, b) der GO oder c) der Ethischen Richtlinien und d) ein praktikables Modell der organisatorischen Einbettung der ÖVS-OrganisationsberaterInnen vorzulegen.
 3. Anträge von Ausbildungsträgern können auf der Basis dieses Beschlusses der GV 2010 durch den Vorstand entschieden werden.
- 2012 war Organisationsberatung eines der zentralen Themen im Rahmen der Mitgliederbefragung der ÖVS (http://www.oevs.or.at/wp-content/uploads/2013/01/Oevs_Mitgliederbefragung_2012.pdf). Dabei gaben 47% der ÖVS-Mitglieder an auch als OrganisationsberaterInnen zu arbeiten, 66% stimmten der Organisationsentwicklung als drittem ÖVS-Format zu, 11% lehnten dies ab. Weiters wurde das Thema Organisationsberatung auf der Homepage aufgenommen (<http://www.oevs.or.at/beratungsformate/organisationsberatung/>) und 2013 auch in die ÖVS-Broschüre integriert. Im Rahmen der Generalversammlung 2012 wurde mit deutlicher Mehrheit dem Antrag auf Implementierung von OE/OB in die Strukturen der ÖVS zugestimmt. Dieser Beschluss besagt u.a., dass die „ÖVS in Würdigung der verschiedenen historischen und theoretischen Strömungen beide Begrifflichkeiten verwenden (wird): Organisationsentwicklung und Organisationsberatung „OE/OB“. Weiters wird in diesem Beschluss festgehalten, dass „Der Erwerb einer ÖVS-Mitgliedschaft ‚nur‘ über den Weg OE/OB vorerst nicht vorgesehen (ist): Basisqualifikation soll ‚Supervision und Coaching‘ bleiben.“

Die Diskussion der Frage, wie Supervision und wie die ÖVS als Berufsverband mit Organisationsberatung verfahren will, ist jedenfalls so alt wie die Institution selbst.

Und weiter: „ÖVS-Mitglieder treten ab 1.1.2019 am Markt nur dann als OE/OB auf, wenn sie eine ÖVS-Anerkennung haben“.

■ Ausgehend von den Generalversammlungsbeschlüssen 2010 und 2012 zur Implementierung von Organisationsentwicklung/Organisationsberatung (OE/OB) in die Strukturen der ÖVS, stellte der ÖVS-Vorstand bei der Generalversammlung 2013 den Antrag, dass „zur qualitativen Absicherung von OE/OB in Österreich, zur Abgrenzung der Beratungsformate Supervision/Coaching und OE/OB sowie zur praktikablen Umsetzung der Implementierung von OE/OB in die Strukturen der ÖVS die ÖVS einen Verein (gründet).“ Dieser Antrag fand eine mehrheitliche Zustimmung.



Auf Basis dieses Beschlusses wurden Vorbereitungsarbeiten seitens einer Arbeitsgruppe durchgeführt, der Ether Gruber-Seidl, Peter Schwarzenbacher, Fritz Weilharter und Werner Fuchs angehörten, die darin mündeten, dass im Februar 2014 die Gründungsversammlung der ÖVOB, der Österreichischen Vereinigung für Organisationsberatung in Wien stattfand. Bei dieser Versammlung wurde festgehalten, dass die ÖVOB als „Anbau an das Haus ÖVS“ verstanden wird. Neben der Festlegung der Gründungspersonen des Vereins wurden die Statuten des künftigen Vereins vorbereitet, die eng mit den Statuten der ÖVS verbunden sein sollten. Es wurde an Peter Schwarzenbacher der Auftrag formuliert, die erforderlichen Schritte zur Neugründung des Vereins auf Behördenebene in die Wege zu leiten. Zur Konkretisierung und weiteren Bearbeitung zentraler Themen wurden folgende Arbeitsgruppen eingerichtet:

- Personensuche möglicher ÖVOB Vorstandsmitglieder und RechnungsprüferInnen

- Erarbeitung von Aufnahmekriterien in die ÖVOB sowie die Vorbereitung eines Aufnahmeprozesses und die Ausarbeitung eines Vorschlages für die Gestaltung der Mitgliedsbeiträge
- Weiterentwicklung der Statuten für die Einreichung und die 1. Ordentliche Generalversammlung
- Anerkennung von AusbildungsanbieterInnen und Adaptierung des Aufbaucurriculums inklusive der Frage eines GutachterInnenpools
- Kontakte und Schnittstellen auf europäischer Ebene sowie mit der ANSE prüfen
- Vorbereitung einer Vereinsadministration gemeinsam mit der ÖVS
- Erarbeitung von Geschäftsordnungen für die Generalversammlung, den Vorstand, die Qualitätskommission, die KAT sowie die Aufnahmekommission.

Bei einem Zwischentreffen am 16. Mai 2014 wurden die bisherigen Arbeitsgruppenergebnisse abgeglichen und zusammengeführt. Für die weitere Arbeit wurde festgehalten, dass die ethischen Richtlinien der ÖVS auf OB/OE erweitert werden sollen und für die weiteren Vorbereitungsarbeiten eine Projektleitung installiert werden soll. Weiters wurden Überlegungen zur Installierung eines Fachbeirates diskutiert.

Bei der darauffolgenden Generalversammlung der ÖVS war Organisationsberatung einer der zentralen Diskussionspunkte. In der Diskussion wurden unterschiedliche Sichtweisen der ÖVS-Mitglieder deutlich. Der Bogen reichte von einer der Organisationsberatung gegenüber tendenziell eher kritischen und skeptischen Haltung, über die Unterstützung einer eigenen Vereinslösung in Form der ÖVOB bis hin zu einer Integration der Organisationsberatung als dritter Säule neben Supervision und Coaching in die ÖVS. Der vom Vorstand beantragte Teil der ÖVS-Statutenänderungen, der sich aus der ÖVOB-Gründung ergeben und eine enge statutarische Verflechtung von ÖVS und ÖVOB zum Ziel hatte, erhielt bei der Abstimmung nicht die erforderliche Mehrheit.

Die Analyse des Abstimmungsergebnisses im ÖVS-Vorstand führte zu der Entscheidung, dass im Herbst 2014 ein gemeinsames Treffen der Mitglieder des ÖVS-Vorstandes sowie der ProponentInnen der ÖVOB stattfinden soll, bei dem auf Grundlage des Beschlusses der Generalversammlung, die weitere Vorgehensweise besprochen und geklärt werden soll. Die Mitglieder der ÖVS werden in den ÖVS-news über den weiteren Diskussionsverlauf sowie über Partizipationsmöglichkeiten im laufenden Entwicklungsprozess zur Implementierung der Organisationsberatung auf dem aktuellen Stand gehalten.

Neu im Vorstand der ÖVS

Zwei Kurzportraits

Mag. Walter Schuster MSc

Ich arbeite freiberuflich als Supervisor, Coach und Organisationsberater. Als Angestellter bin ich als Direktor einer Wiener Volkshochschule sowie als Leiter des Instituts für Kindergarten- und Hortpädagogik tätig. Von meiner Ursprungspraxis her bin ich Lehrer für Geografie und Wirtschaftskunde, Geschichte und Sozialkunde sowie für Politische Bildung. Meine Supervisions- und Coachingausbildung habe ich im Rahmen des Universitätslehrgangs Supervision und Coaching der Universität Wien unter der Leitung von Ao. Univ. Prof. Mag. Dr. Elisabeth Jandl-Jäger (Universitäre Leitung) und unter der Lehrgangsbildung von Dr.ⁱⁿ Kornelia Steinhardt und Dr. Wolfgang Knopf absolviert. Thema meiner Masterthesis war „Supervisorische Leitbilder unter Druck: Supervision als kritisch-emanzipatorische Praxis in dynamisierten Arbeitswelten“. Seit 2013 arbeite ich als Mitglied des Redaktionsteams der ÖVS-news. Als Schriftführer des ÖVS-Vorstands bleibe ich der schreibenden Zukunft treu. Zurzeit absolviere ich den Masterlehrgang für Organisationsberatung an der FHV in Schloss Hofen und ich bin

eines der Gründungsmitglieder der ÖVOB, der Österreichischen Vereinigung für Organisationsberatung.

Mit meinem Engagement im Vorstand der ÖVS möchte ich

- an der inhaltlichen Weiterentwicklung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung und der Profilbildung der ÖVS mitwirken sowie
- einen Beitrag zur (standes-) politischen Vertretung von SupervisorInnen leisten.

Besondere Anliegen sind mir u.a.

- die Verbindung von Supervisionsforschung und supervisorischer Praxis,
- die Etablierung von Organisationsberatung als dritter Säule neben Supervision und Coaching im Rahmen der ÖVS,
- die Stärkung von Supervision als kritisch-emanzipatorische Praxis im institutionellen Kontext sowie im Profit- und Nonprofit-Bereich,
- ein kritischer Diskurs über Supervision und Arbeitswelt sowie über die Aufgaben und Ziele der ÖVS. Dabei ist für mich die Mitwirkung möglichst vieler Mitglieder an diesem Diskurs und Entwicklungsprozess zentral.



Mag. Walter Schuster MSc, Schriftführer

Mag. (FH) Klaus Wögerer

Ich arbeite als Unternehmensberater bei der con|tour gmbh im Bereich des Gesundheitsmanagements und der betrieblichen Wiedereingliederung. Zudem bin ich als nebenberuflicher Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Linz und St. Pölten in den Studiengängen für Soziale Arbeit tätig und selbstständig als Supervisor & Coach. Vom Grundberuf her bin ich Elektroinstallateur und Sozialarbeiter. Meine Berufserfahrungen waren einerseits im Sozialbereich in der Schuldnerberatung und -prävention sowie in der Arbeitsintegration, andererseits in der Wirtschaft im Personalmanagement. Mein beruflicher Weg war und ist an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft

und Sozialem. Die Ausbildung zum Supervisor & Coach absolvierte ich bei ASYS. Zurzeit bin ich in der Ausbildung zum Lehrtrainer.

Ich möchte in der ÖVS einen aktiven Beitrag leisten für eine solide Entwicklung. Zudem ist mir die Positionierung der ÖVS im Wirtschaftsbereich, insbesondere in den Kernfeldern Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement, ein großes Anliegen.

Als Stv.-Kassier sehe ich meine Aufgabe darin, das „Geschäftsmodell“ und Leistungsangebot der ÖVS intern gut zu reflektieren und zu klären und nach außen hin und zu den Mitgliedern professionell zu kommunizieren.

Ich freue mich auf das gemeinsame Tun und Entwickeln!



Mag. (FH) Klaus Wögerer, Stv.-Kassier

Christa Kleiner ist neue ÖVS-Geschäftsführerin

Ein Kurzportrait



Christa Kleiner

Christa Kleiner, geboren 1959, ist diplomierte Sozialarbeiterin und war seit 1988 in leitender Funktion in verschiedenen sozialen Feldern (Qualifizierung, Frauenberatung, Migrations- und Asylberatung, Pflege und Betreuung alter Menschen, offene Jugendarbeit usw.) tätig, u.a. in WUK, abzwien und Fonds Soziales Wien, der Caritas und bei Rettet das Kind.

Sie ist Absolventin eines Lehrgangs für Organisationsentwicklung (1991), Gruppendynamikerin (1997), ÖVS-Supervisorin (2003) und Gruppendynamiktrainerin (2004) beim ÖAGG.

Freiberuflich ist sie tätig als Supervisorin und Trainerin mit den Schwerpunkten Gender

und Diversity, interkulturelle Verständigung, Teamarbeit und Kommunikation.

Darüber hinaus engagiert sie sich in Frauen-Initiativen, wie AUF, Vernetzung feministischer Frauenprojekte, Frauensportgruppen, Agenda 21, Bürgerinitiativen usw., derzeit ist sie Aktivistin der Plattform 20000 Frauen.

Weitere Interessen sind Sport, Rad- und Rucksackreisen, (Tages-)Politik, moderne Architektur und Lesen.

Christa Kleiner wird die Geschäftsführung mit 1. September 2014 antreten und sich in der Folge selbst ausführlicher vorstellen.

Publiziert

Seit der letzten ÖVS-Newsausgabe sind uns folgende Publikationen von/mit/über Supervision und Coaching, über die ÖVS und ihre Mitglieder bekannt geworden. Entsprechende Hinweise nimmt die Geschäftsstelle gerne entgegen: office@oevs.or.at

<p>Thomas Jaklitsch Hilf mir, meinen Lebensraum zu erfüllen! <i>Leykam, 2014</i></p>	<p>Jimmy Gut, Margit Kühne-Eisendle Bildbar – Das Methodenbuch und KartenSet <i>managerSeminare, 2014</i></p>	<p>Walter Schuster Rolf Haubl, Brigitte Hausinger, G. Günter Voß (Hg.): Riskante Arbeitswelten <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 1.2014</i></p>
<p>Elisabeth Wrubel Perspektivenwechsel <i>coaching-disc® im Business und im Selbstcoaching</i> <i>dpv Verlag, 2014</i></p>	<p>Wolfgang Knopf, Sijtze de Roos Kooperation innerhalb der europäischen Supervisionsszene. ANSE – diskursiv unterwegs <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 2.2014</i></p>	<p>Ingrid Krafft-Ebing, Verena Krassnitzer Kooperation zwischen zwei genuin fremden Organisationen. Wiener Krankenanstaltenverbund und ÖAGG – Ein Entwicklungsgespräch <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 2.2014</i></p>
<p>Angela Gotthardt-Lorenz Die kooperative Gestalt und Gestaltung von Organisations-supervision <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 2.2014</i></p>	<p>Winfried Münch Abschiede <i>Über Niederlagen und Niedergänge</i> <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 1.2014</i></p>	<p>Ingrid Walther Harmonische Teams!? Zusammenarbeit im Streichquartett und im Orchester <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 2.2014</i></p>
<p>Mandana Kerschbaumer, Muriel Barbery Die Eleganz des Igels <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 2.2014</i></p>	<p>Jutta Menschik-Bendele Abschied <i>Vom guten Ende supervisorischer Beziehungen</i> <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 1.2014</i></p>	<p>Birgit Riel-Brandstetter Ein etwas anderer Weg der Supervisorinnennachfolge in einer Organisation – Aus der Sicht der Nachfolgerin <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 2.2014</i></p>
<p>Andrea Sanz Kooperation unter Supervisor/-innen, Markante Ergebnisse aus sechs Interviews <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 2.2014</i></p>	<p>Barbara Tobler Arno Geiger <i>Der alte König in seinem Exil</i> <i>Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 1.2014</i></p>	

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Herwig Posch, Pinkafeld, Bgld
Harald Dietrich, Eisenzicken, Bgld
Mathias Nelle, Oberruckersee OT Melzow, D
SOL Dipl.Päd. Conny Gischa, Villach, Ktn
Ing. Christian Schwarz, MSc, Friesach, Ktn
Dr.ⁱⁿ Regina Magdowski, MAS, Sankt Pölten, NÖ
Michael Stubbings, Hagenbrunn, NÖ
Anna Hofer, Langenzersdorf, NÖ
Sigrid Waser-Wagner, Kilb, NÖ
DSA Thomas Ullmann, MSM, Albrechtsberg, NÖ
Mag.^a Kathrin Gric, Loosdorf, NÖ
Mag.^a Katja Ruzicka, Sankt Pölten, NÖ
Mag.^a Carmen Greisinger, Langenzersdorf, NÖ
Sabine Wenighofer, Purgstall an der Erlauf, NÖ
Mag.^a Elisabeth Cepek-Neuhauser, Gmunden, OÖ
Alexander Unterberger, Sankt Florian, OÖ
Mag.^a Martina Weinberger, Ottensheim, OÖ
Lisa Auteried, Salzburg
Mag.^a Angelina Berndorfer, Salzburg
Irmgard Messner, Fuschl am See, Sbg
Martin Christian Käfer, MA, Weißkirchen in Steiermark, Stmk
Mag.^a Barbara Supp, Söding, Stmk
Mag.^a Edith Haidacher-Steinklauber, MAS, MSc, Leoben, Stmk
Sonja Heidinger, MSc, Krottendorf-Gaisfeld, Stmk
Mag.^a Bettina Bickel, Graz, Stmk
Franz Erger, Rohrbach an der Lafnitz, Stmk
Mag.^a Nikola Aufinger, Graz, Stmk
Ing. Gerald Biribauer, MBA, Mutters, Tirol
Mag.^a Barbara Schwarz, Kematzen in Tirol, Tirol
Mag.^a Katharina Fuchs, Langenegg, Vbg
Anya Jussel, Lustenau, Vbg
Isabell Bickel, BA, Feldkirch, Vbg
Dipl. Päd. Dagmar Feurstein, Dornbirn, Vbg
Sandra Rappauer, Wien
Katharina Kinsky-Kendöl, Wien
Mag.^a Daniela Halpern, Wien
Ulrike Plaschka, MBA, Wien
Mag.^a Susanne Ristl, Wien
Nicole Lauchart-Schmidl, Wien
Mag. Johannes Schweighofer, Wien
Mag. Nikolaus Hrazdjira-Chorinsky, Wien
Mag.^a Antonia Funder, Wien
Mag.^a Jutta Weiss, Wien
Mag.^a Michaela Schneider, Wien
Franz Taumberger, BA, MA, Wien
Helmut Friedl, Wien
Mag.^a Marcela Gómez Valverde, Wien

Nachruf Doris Winkelbauer

Das övs-news-Redaktionsteam trauert um Frau Doris Winkelbauer. Sie war Mitarbeiterin im ORF und freischaffende Fotokünstlerin. Seit der Ausgabe 1/2010 hat Frau Winkelbauer die ÖVS-news mit ihren Fotos bereichert – unvergessen der rote Bürosessel am Schreibtisch zum damaligen Mobbing-Schwerpunkt. Für den Schwerpunkt dieser Ausgabe „Veränderungen, Übergänge, Wandel, Ankommen, Gehen“ hat sie uns Fotos von verwelkten Blumen übermittelt – es waren wohl Bilder des Abschieds. Mitten im Gestehungsprozess der vorliegenden Ausgabe ereilt uns die Nachricht vom Tod von Frau Winkelbauer. In den Ausgaben der övs-news 1/2010 bis 2/2014 bleibt sie durch ihre Fotos ein Stück weit verewigt. Unser Mitgefühl gilt den Angehörigen.



Neue ÖVS-Büromitarbeiterin

Patricia Brooks

Nach der Matura – aufgrund der Fremdsprachenkenntnisse – beruflich im internationalen Vertrieb beschäftigt. Ideell mehr der künstlerischen Seite, im speziellen der Literatur zugewandt. Ersten literarischen Publikationen in Zeitschriften, folgten die Veröffentlichung von zwei Prosabänden und zwei Romanen, sowie Hörspiele, Theaterproduktionen und Performanceprojekte. Neben der literarischen Arbeit und dem Familienleben mit zwei (nun erwachsenen) Kindern, kontinuierlich redaktionelle Arbeit bei verschiedenen Medien. Seit Mai 2014 unterstützt sie das Team der ÖSV-Geschäftsstelle und freut sich über die vielfältigen, neuen Aufgabenstellungen.



Patricia Brooks

Ein Nachruf auf Raoul Schindler

(*11.3.1923 †15.5.2014)



*„... Ich bin eigentlich gern
Omega gewesen!“¹*

Während der letzten Generalversammlung erreicht uns die Nachricht vom Tod Raoul Schindlers. Sie löste Betroffenheit aus. Mit 91 Jahren war ein bedeutender Mensch von uns gegangen.

2008 hatte ich die Möglichkeit, Raoul Schindler für die ÖVS News Sondernummer 08 zu interviewen. Das Gespräch fand in der berühmten Bennogasse statt, Schindlers Wohnung, die aber jahrzehntelang als Ort der Diskussion der „Szene“ diente. Ich denke, alles, was in den letzten Jahrzehnten an Reformen im psychosozialen Bereich Thema wurde, hatte hier entweder seinen Ursprung, einen Anknüpfungspunkt oder seine Weiterentwicklung.

Thema unseres Gesprächs war das Thema „Gruppe in der heutigen Gesellschaft“. Raoul Schindler (Mitbegründer des ÖAGG) und Gruppendynamik waren für mich schon als Student eine Einheit. Selbst habe ich ihn nie als Trainer oder Ausbilder erlebt, trotzdem entstand das Gefühl, von ihm „direkt“ gelernt zu haben. Ich habe einige Ausbildungen durchlaufen, dieses Phänomen erlebte ich aber nur mit ihm. Meine TrainerInnen, die durch Raoul Schindlers Schule gegangen waren, ließen ihn selbst wach werden, seine Haltung, seine Sichtweisen und das für mich bedeutendste: das Offensein. Diese Haltung spiegelt sich auch in

dem von ihm entwickelten und für die Supervision relevanten Modell der Rangdynamik. Ich kenne keinen Menschen, der sein Modell so uneitel und immer wieder doch anders darstellte wie Schindler. Der Rahmen bleibt klar, die Deutungen werden immer wieder überprüft und wenn nötig anders interpretiert. Darin spiegelt sich eine erfrischende Neugierde, die so ansteckend sein musste, dass sie selbst durch andere TrainerInnen auf mich wirken konnte.

„Ich bin eigentlich ganz gern Omega gewesen!“ sagte Raoul Schindler in diesem Interview. In dieser Gleichsetzung spiegelt sich sein Widerstand gegenüber Vereinnahmungstendenzen. In der Negierung des Omegas sitzt der Wunsch der Aufhebung unvermeidlicher Widersprüche. Ohne ihn lässt es sich im unreflektierten Wohlfühlen leicht suhlen. „Also wenn ich mich mit dem Omega auseinandersetzen will ohne ihn zu töten, muss ich ihn nicht eigentlich hassen, ich muss ihn auch nicht lieben, sondern ich muss ein modernes Verhältnis zu ihm finden. (...) Er beschreibt unser Problem!“

Danke Raoul Schindler!

Wolfgang Knopf

1 ÖVS News / Sondernummer 2008

Stellungnahme

Zum Artikel „Veränderung wirkt. Blitzlichter auf dynamisierte Arbeitswelten“ von Walter Schuster, ÖVS news 1/2014

Das Thema ist einleuchtend, Arbeitswelten haben sich tatsächlich verändert, sicher sogar „dynamisiert“ und nicht stabilisiert. Interessant also, was das mit Supervision zu tun hat. Und auch der Hinweis auf eine „doppelte Betroffenheit von SupervisorInnen“ ist naheliegend.

- Einerseits als Arbeitende selbst (wobei hier die Frage ist: hat sich die Arbeitswelt von SupervisorInnen selbst so viel verändert?) und
- andererseits betreffend die Arbeitswelt der SupervisandInnen – dachte ich.

Aber bei der gleich Eingangs zitierten Unterscheidung von Gotthard-Lorenz scheint eher der Unterschied zwischen SupervisorIn als selbst Arbeitende(r) und SupervisorIn als andere Behandelnde(r) angesprochen zu sein. Warum bringen wir nicht unsere eigene Position als hauptsächlich **selbständige Erwerbstätige** in die Betrachtung der neuen Arbeitswelten ein? Ich bin irritiert.

Und gleich die zweite Irritation: Wieso nur „Emanzipation von **benachteiligten** Strukturen“? Es gibt ja auch viel Umgang mit bevorzugenden Strukturen – hoffe ich und weiß ich aus meiner Praxis. Vor solch einseitig pessimistischen Sichtweisen in Beratung, Supervision und Coaching ist stets zu warnen. Wir arbeiten doch nicht nur an der Behebung von Missständen, sonder – hoffentlich – auch an der Verstärkung von Gutem!

Schon bei diesen „benachteiligten“ Strukturen kam mir der Verdacht, dass es sich bei diesem Verständnis von Supervision um einen missionarischen Heils-Ansatz handeln könnte – welches nicht das meine ist. Noch mehr beschleicht mich dann auf den folgenden Seiten der Verdacht eines „Bias“ in der Wahrnehmung der Veränderung der Arbeitswelten. Heißt: Der Verfasser macht den Eindruck, ein Anhänger der „guten alten Zeit“ zu sein, zumindest was unselbstständig Erwerbstätige betrifft.

Schon in der Beschreibung der „Normalverfassung“ von Arbeit in den Nachkriegsjahrzehnten zählt er (hauptsächlich) positiv anmutende Bedingungen der Arbeit auf wie unbefristete Vollzeitbeschäftigungen, standardisierte Arbeitszeiten, räumliche Trennung von Arbeits- und Wohnort. Ausgelassen werden die heutzutage negativ anmutenden Phänomene dieser Zeit. Lebenslange Abhängigkeit von Arbeitgebern, keine selbstbestimmte Einteilung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten, verkrustete Verteilung von Erwerbstätigkeit und Freizeit –

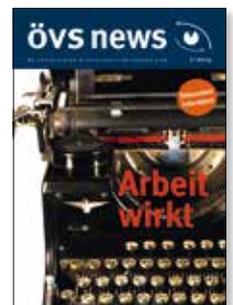
nicht zuletzt, was das Verhältnis von Männern und Frauen betrifft. Auch besteht – aus dem Kontext des gesamten Artikels – der Verdacht, dass die „Veränderungen und Umbrüche“ der aktuellen Arbeitswelt großteils negativ gesehen werden – teils wird das ja auch in der Wortwahl ausgedrückt. „Ressourcenverknappung, Prekarisierung, Unübersichtlichkeit, Undurchsichtigkeit, Fehlen stabiler Bezüge.

Spätestens ab hier besteht bei mir der Eindruck einer semantisch Umhüllung der zugrunde liegenden einseitigen Wahrnehmung der heutigen Arbeitswelt. Warum heißt es nicht: „Entlastung von stabiler Abhängigkeit“ statt „Fehlen stabiler Bezüge“? Warum heißt es nicht „mehr Transparenz“ (auf Grund größerer Wahlmöglichkeiten) statt „Undurchsichtigkeit“ oder „Unübersichtlichkeit“. „Prekarisierung“ ist überhaupt ein negativer Begriff – da müsste man sich als SupervisorIn mit der sehr persönlichen Zielfrage auseinandersetzen, was selbstständige und unselbstständige (was für ein schreckliches Wort im Übrigen) Erwerbstätigkeit für SupervisorInnen bedeutet – nicht zuletzt in welcher der heute verbreiteten Mischformen davon.

„Komplexitätssteigerung“ – das verstehe ich wiederum. Das ist Fakt. Das ist das tiefste Menschliche. „Gleichzeitigkeit von differenten Logiken, Werten und Haltungen“ – ja, das ist (glücklicherweise meine ich) ein Kennzeichen der heutigen Situation. (In den dunklen Zeiten des christlichen Mittelalters z. B. gab es wohl keine „differenten Logiken“.)

Unter der Unterüberschrift „**Subjektivierung**“ steigen meine Befürchtungen einseitiger Wahrnehmung wieder. Warum bedeutet mehr Freiraum und Gestaltungsmöglichkeit eine „verstärkte Instrumentalisierung für wirtschaftliche Zwecke“ und nicht eine verstärkte Möglichkeit, persönliche Zwecke zu realisieren? Wieso steigen Anforderungen an Beschäftigte unter subjektivierten Arbeitsbedingungen „massiv“? Wieso kann man nicht davon ausgehen, dass sie sinken? Das scheint mir in Zeiten verstärkten Work-Leisure-Balance doch wahrscheinlicher und auch wahrnehmbarer.

Ganz mulmig wird mir dann bei Begriffen „Scheinselbstständige“ Das sind für mich gewerkschaftliche, ungerechtfertigte Kampfvokabel. Um Missverständnissen vorzubeugen: Ich habe absolut nichts gegen gewerkschaftliche Vertretung von Interessen unselbstständiger Erwerbstätiger. Ich habe aber durchaus etwas gegen den Kampf, entgegen bestehender



Finanz & Co

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

Die Optionsmöglichkeiten in der GSVG

Im Rahmen der GSVG Krankenversicherung wird grundsätzlich zwischen Sachleistungsberechtigung und Geldleistungsberechtigung unterschieden. Liegen die Einkünfte unter dem Sachleistungsgrenzwert (2014: 63.419,99 €), dann liegt eine Sachleistungsberechtigung vor. Liegen die Einkünfte darüber, liegt eine Geldleistungsberechtigung vor.

Die Unterschiede betreffen im Wesentlichen die ärztliche Hilfe, den Bezug der Medikamente und die Vergütung für Behandlungen in der Sonderklasse eines Krankenhauses. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick:

	Sachleistung	Geldleistung
Ärztliche Hilfe	Selbstbehalt (20% bzw 10%)	Privatpatient mit SVA Vergütung in Höhe von 80% bzw 90%)
Medikamente	Rezeptgebühr	Privatrezept/80% Vergütung abzüglich Rezeptgebühr
Krankenhaus	Allgemeine Gebührenklasse: kostenlos	Allgemeine Gebührenklasse: Kostenlos
	Direktverrechnung in der allgem. Gebührenkasse	
	Keine Sonderklasse	Sonderklassenvergütung: 80%

Jedoch stehen drei Leistungspakete zur Auswahl:

1. Volle Sachleistungsberechtigung mit Selbstbehalt: keine Sonderklasse
2. Geldleistungsberechtigung nur für die Spital-Sonderklasse: Man erhält die Behandlung auf der Sonderklasse eines Krankenhauses als Privatpatient mit Vergütung der Mehrkosten. Alle anderen Kosten stehen als Sachleistung zur Verfügung. Monatlicher Zusatzbeitrag: 75,97 € für die Spitalsonderklasse bzw. 94,94 € für die volle Option Geldleistungsberechtigung.
3. Volle Geldleistungsberechtigung: Man erhält die Behandlung auf der Sonderklasse eines Krankenhauses als Privatpatient mit Vergütung der Mehrkosten. Medikamente werden privat vorfinanziert und zu 80% rückvergütet.

Mehrkosten: 404,31 € monatlich

Was ist bei den Optionen noch zu beachten:

- Bei freiwillig gewählter Leistung, besteht der Leistungsanspruch auch bei Änderung des Einkommens. Der Zusatzbeitrag wird den geänderten Verhältnissen angepasst.
- Vom Leistungsanspruch sind auch die anspruchsberechtigten Ehepartner und Kinder umfasst. Weitere Zusatzbeiträge werden jedoch eingehoben.
- Zusätzlich werden Prämien für private Spital-Zusatzversicherungen durch eine Option in der Regel enorm reduziert.

Das nächste Mal: Der (neue) Gewinnfreibetrag

Tendenzen immer mehr Erwerbstätige wieder in die Unselbstständigkeit zu holen. Frage: Warum kommt in dem Artikel nicht der Begriff „Schein-Unselbstständige“ vor. Davon gibt es genug!

Und auch nicht, dass ich etwas gegen Ideologie hätte. Nur deren Ver-Mischung mit der Profession der Supervision entgegenzutreten, ist mir doch ein Anliegen.

„Kapitalistische Marktlogik“ oder gar „Klassenkampf“ (aus welcher Jahrhundertkiste ist denn dieses Vokabel?! und dann die implizierte Entwicklung von der Kollegialität hin zur Konkurrenz und Entmoralisierung (!) der Arbeitsbeziehungen und ebenso die Proletarisierung (!) durch ein dereguliertes Beschäftigungssystem – das ist schon herbe Kampfsprache. Und das alles unter dem Stichwort „Verbetrieblichung sämtlicher Lebensbereiche“. Könnte es nicht auch „Verfreizeitlichung sämtlicher Lebensbereiche“ heißen? Die Work-Leisure-Balance kann doch heutzutage viel besser wahrgenommen und verwirklicht werden, oder? Zumindest könnte man **auch** davon ausgehen und nicht nur vom Gegenteil

Besonders auffällig wird hier die Diskrepanz zwischen der arbeitsweltlichen Stellung von SupervisorInnen einerseits und (düsterem) Bildnis der Arbeitswelt der SupervisandInnen. Es darf davon ausgegangen werden, dass die meisten SupervisorInnen selbst selbstständig erwerbstätig sind. Dass sie als „ArbeitskraftunternehmerInnen“ tätig sind. Dass sie große Teile ihrer Arbeitsbedingungen insofern nicht selbst kontrollieren können, weil sie kapitalistischen Marktstrukturen unterworfen sind. Das sie unter ständigen „Selbst-Anforderungen“ arbeiten. Dass sie wissen, dass die Anforderungen an ihr „Selbst“ nicht abgeschlossen sein werden.

All dies könnte doch nahelegen,

- dass SupervisorInnen viel mehr von den Bedingungen flexibilisierter freier Arbeitswelten verstehen als ihre SupervisandInnen;
- dass sie den SupervisandInnen helfen, sie ja sogar dazu ermutigen könnten, diese Formen neuer Arbeitswelten zu begrüßen;
- nicht zuletzt, weil sie (die SupervisorInnen) sich aus eben diesen Gründen (wahrscheinlich) auch für diese Position der Selbstständigen (oder zumindest gemischten Erwerbstätigkeit) entschieden haben.

SupervisorInnen könnten also ihr eigenes Verständnis der schönen (?), neuen Arbeitswelten in ihre Arbeit mit ihren SupervisandInnen einbringen – statt eine larmoyanten Grundhaltung über die Belastungen durch die „neuen Arbeitswelten“.

Niki Harramach

Ein Nachruf auf Jörg Fellermann

Geschäftsführer der DGSv

Als ich vor wenigen Tagen vom Tod meines hoch geschätzten Kollegen Jörg Fellermann hörte, konnte ich es nicht fassen und begreifen. Noch bis Mitte März hatten wir miteinander Emails ausgetauscht, in denen er bezüglich seiner Krankheit optimistisch klang und auf seinen Vorschlag hin wollten wir uns Ende März bei den Rauriser Literaturtagen treffen. Dass er dieses Treffen kurzfristig absagte, war jedoch nicht dem Voranschreiten seiner Krankheit, sondern anderen Umständen geschuldet.

Dass er sich in dieser Phase seines Lebens mit dem Besuch der Rauriser Literaturtage einen lange gehegten Wunsch erfüllen wollte, wirft ein durchaus charakteristisches Licht auf einen Menschen, dessen Vielseitigkeit und dessen wacher Geist ihn zu seinem Beruf als Geschäftsführer der DGSv in besonderer Weise prädestinierten. Seit mehr als 17 Jahren hat er die Entwicklung dieses repräsentativen deutschen Supervisionsverbandes mitgestaltet und vorangetrieben. Seinen Job hat er mit Liebenswürdigkeit, Energie, Charisma und Weitblick gestaltet und hat dabei immer wieder eingefahrene Wege verlassen und neue Ausblicke und Möglichkeiten eröffnet. Über seine Bedeutung für die DGSv werden gewiss Berufenere berichten. Von einem besonders klugen und liebenswürdigen Menschen, der mir eine wertvolle Quelle für berufliche Anregung und Austausch war, möchte ich gerne berichten.

Jörg Fellermann war ausgebildeter Supervisor, hat sich jedoch nach Antritt seiner Stelle als Geschäftsführer der DGSv voll auf diese Aufgabe konzentriert. Seine besondere Fähigkeit, Dinge mit mitfühlender Aufmerksamkeit und professioneller Distanz zu betrachten, hat er in all die wunderbaren Kooperationen eingebracht, in denen ich ihn erleben durfte: in den regelmäßigen Treffen der GeschäftsführerInnen benachbarter Supervisionsverbände, in gemeinsamen Veröffentlichungs- und Tagungsprojekten und in all den kollegialen Gesprächen, in denen wir uns zu zweit oder mit Anderen über Gemeinsamkeiten und Unterschiede unseres beruflichen Alltags austauschten.



Dass seine Interessen höchst vielseitig waren und nicht beim beruflichen Halt machten, habe ich bereits angedeutet. Vom Fußballspiel seiner Söhne und spannenden beruflichen Projekten seiner Frau konnte er genauso enthusiastisch berichten wie von seiner Liebe zur Literatur oder zum Chorgesang, den er selbst ausübte.

Diese Vielseitigkeit brachte er in all die Beziehungen ein, die er im Laufe seiner beruflichen Karriere mit Kolleginnen und Kollegen im In- und Ausland pflegte. Nicht nur seine wertvollen Anregungen und seine klugen Reflexionen werden uns allen fehlen. Mit Jörg Fellermann ist völlig unerwartet und viel zu früh ein ganz besonderer Mensch von uns gegangen, dessen Wirken weit über die Grenzen seines eigenen Berufsverbandes hinaus nachhaltig Gutes bewirkt hat.

Ingrid Walther

Die DGSv wird am 26. September 2014 in Kassel eine Gedenkfeier veranstalten und rechtzeitig den Ort und die genaue Uhrzeit bekannt geben. Sollten Sie Ihre Anteilnahme zum Ausdruck bringen wollen, wird gebeten, die Trauerbekundungen an die DGSv-Geschäftsstelle zu senden. Die DGSv-Geschäftsstelle leitet diese gerne an die Familie weiter. E-Mail: Info@dgsv.de

ANSE Party October 4th 2014

Zum Abschied von Wolfgang Knopf, Barbara Gogala und Beatrix Conrad aus dem ANSE Vorstand gibt es eine Festveranstaltung, bei der wir ein Stück europäische Supervision erleben wollen.

Treffen Sie Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen europäischen Ländern und lassen Sie uns miteinander feiern.

PROGRAMM:

- 18.00** **Opening by Sijtze de Roos**
- A short lecture by Josefine Young-Buchner and Sigi Tatschl
- Connected in heterogeneity.
ANSE – A strong European Community of Supervisors**
- We would like to highlight „strong“ moments of ANSE development and give to the audience the chance to formulate pictures and conclusions for the future.
- Our aim is to promote the shaping of ANSE identity.
- 19.30** **International Buffet**
- 21.00 – 24.00** **Fair und Sensibel**
- A band of Viennese policemen and West African musicians will play for us – Let's dance!
- 02.00** **The end**

Melden Sie sich bitte bis Freitag, 26. September 2014 im ÖVS Büro unter office@oevs.or.at oder 01/5330822-0 an.

Sijtze de Roos, Peter Schwarzenbacher, Siegfried Tatschl

VERANSTALTUNGEN

Oberösterreich

Supervisionswerkstatt

09. September 2014, 18.30–20.30 Uhr
4020 Linz, Andreas Hofer Platz 1
Um Anmeldung wird gebeten:
ursula.kuermayr@inode.at

Wie Beratung wirken kann

mit Romana Lukow und Klemens Fraunbaum
08. November 2014, 9.00–17.00 Uhr
Bildungshaus Jägermayrhof
4020 Linz, Römerstraße 98
Anmeldung bis 25. September 2014:
oevs.oeberoesterreich@oevs.co.at

20 Jahre ÖVS in Oberösterreich

... nicht nur Anlass zum gemeinsamen Feiern sondern auch dazu, sich über die Entwicklung von Supervision als Beratungsformat gemeinsam Gedanken zu machen.
12. November 2014, 19.00–21.00 Uhr
Ort wird noch bekannt gegeben

Tirol/Vorarlberg

Herbstfortbildung: Systemische Strukturaufstellungen in der Supervision

Seminarleitung: Michael Thonhauser
07.–08. November 2014,
Fr 14.00–Sa 17.00 Uhr
Grillhof, 6020 Vill bei Innsbruck
Anmeldung an:
nikoletta.zambelis@derblickwinkel.at

Impressum

ÖVS-News 2/14 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: Patricia Brooks, Dr. Günther Fisslthaler, Dr. Niki Harramach, Sabine Karlinger, MSc, Dr. Wolfgang Knopf, Mag. Walter Schuster, Peter Schwarzenbacher, MSc, Mag. Siegfried Tatschl, Barbara Tobler, Mag.^a Ingrid Walther.

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

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 14.11.2014

Sponsoring Post-Nr. GZ02Z030448 S