

övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

3/2014

fokussiert
informiert

Anfangen

Editorial



Christa Kleiner,
Geschäftsführerin
der ÖVS

Eine Arbeit, eine Supervision, eine Beratung ANFANGEN – dieser Schwerpunkt hat sich nach der letzten Nummer zu Veränderungen und Übergängen entwickelt, nicht zuletzt durch meinen Arbeitsbeginn als Geschäftsführerin der ÖVS. Wie sich dieser gestaltet hat, wie gut ein Gefühl des Willkommenseins tut und welche Themen mich beschäftigen, können Sie im Interview mit Sabine Karlinger lesen.

Im Artikel über Anfangen in der Supervision berichtet Sigi Tatschl seinem Interviewer Walter Schuster über Erstkontakte, Erstgespräche, die Auftragsklärung und das richtige Setting sowie die Rolle der Organisation für die jeweilige Supervision.

Das Anfangen in den Dynamiken des sich stark verändernden Arbeitsmarktes hat Sabine Karlinger mit der Beraterin Ulrike Putz-Alb reflektiert.

Weitere Beiträge kommen aus den Bundesländerteams Steiermark, Vorarlberg (wir begrüßen ein neues Team!) und Wien, es gibt Berichte über den 3. Internationalen Coaching-Fachkongress in Olten, die ANSE-Konferenz

und unsere neue Frau im ANSE-Vorstand, unseren Finanztipp sowie unsere Bürosuche. Ein Leserinnenbrief sowie Veranstaltungsankündigungen vervollständigen die Zeitung.

Als Beilage senden wir Ihnen die Vorschreibung für den Mitgliedsbeitrag 2015. Falls Ihr QEG 2015 fällig wird, finden Sie ebendort einen Hinweis darauf vor.

Auf diesem Weg möchte ich mich im Namen des News-Teams bei Andreas Heindl, Romana Lukow und Kathrin Pollinger, die uns leider im Sommer verlassen haben, herzlich für die Zusammenarbeit bedanken. Ja, auch hier werden wir neu anfangen – wir werden berichten.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen, eine erholsame Feiertagszeit sowie einen guten Start ins neue Jahr!

*Herzlichst
Christa Kleiner*

PS: Die Geschäftsstelle ist von 24.12.2014 bis 6.1.2015 geschlossen.

Inhalt

3 **Qualitätsentwicklung, internationale Zusammenarbeit und Diskussionsräume**
Sabine Karlinger

7 **Anfangen in Supervision**
Walter Schuster

11 **Anfangen – Last oder Lust?**
Sabine Karlinger

15 **Organisationsberatung – Quo vadis ÖVS?**
Walter Schuster

16 **Supervision versus (kollegiales) Coaching**
Elfriede Bauer, Volkmar Ellmauthaler

17 **Finanz & Co**
Günther Fisslthaler

18 **Die Vorarlberger haben wieder ein Team!**
Beate Huter

20 **Bericht über den 3. Internationalen Coaching-Fachkongress**
Robert Wegener, Bettina Strümpf

22 **Wenn dein Deo nicht mehr hält ...**
Wolfgang Zeyringer

23 **Publiziert**

23 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder**

24 **ANSE – Europa in Wien**
Agnes Turner, Bettina Strümpf, Esther Gruber-Seidl

25 **Neu im ANSE-Vorstand**
Agnes Turner

26 **Reflektiert**
Ursula Hermann

27 **Aufgeblättert**

28 **Die ÖVS sucht neue Büroräumlichkeiten!**
Esther Gruber-Seidl

BITTE VORMERKEN:

**21. ordentliche
Generalversammlung der ÖVS
25. April 2015 in Linz**

BEILAGEN: Vorschreibung Mitgliedsbeitrag, Positionen

Qualitätsentwicklung, internationale Zusammenarbeit und Diskussionsräume

Ein wichtiges Thema ist die Berufspolitik
Sabine Karlinger im Gespräch mit der ÖVS-Geschäftsführerin Christa Kleiner

Am 01. September 2014 hat Christa Kleiner die Geschäftsführung der ÖVS von Peter Schwarzenbacher übernommen. Seit 1988 war die diplomierte Sozialarbeiterin in leitenden Funktionen im Sozialbereich tätig und arbeitet freiberuflich als Supervisorin und Trainerin.

Christa (nachdem wir einander aus einem anderen Arbeitskontext kennen, haben wir uns darauf geeinigt, uns auch während des Interviews zu duzen), wie war dein bisheriger beruflicher Werdegang, was ist dein Hintergrund?

Ich habe nach ein paar Jahren als Hilfsarbeiterin die Sozialakademie absolviert und bin seit 1983 in unterschiedlichen Feldern der Sozialarbeit tätig gewesen. Zuerst als Betreuerin für Menschen mit Behinderungen. Danach hatte ich das Glück, in einem Leitungsteam zu arbeiten, und zwar im WUK-Jugendprojekt. Dort habe ich sehr viel gelernt, aber bald bekam ich Wind von einem neuen Projekt für „ausländische“ Mädchen. Daraus entwickelte ich mit Kolleginnen Radita, ein Berufsorientierungsprojekt für Mädchen mit Migrationshintergrund nach der Pflichtschule. Das war ein tolles Projekt, wir konnten wirklich auf jedes einzelne Mädchen eingehen und sehr spezifisch fördern. Damals gab es im Sozialministerium noch die Abteilung „Experimentelle Arbeitsmarktpolitik“, durch die wirklich noch viel möglich war und innovative Projekte wie unseres gefördert wurden.

Damals absolvierte ich einen Lehrgang für Organisationsentwicklung – Fachkurs für LeiterInnen. Nach fünf Jahren Radita habe ich mich 1994 um die Leitung der Caritas-Ausländerberatungsstellen beworben, wo es um die Beratung von MigrantInnen und Flüchtlingen ging und woher wir beide uns kennen. Danach habe ich bei zwei verschiedenen Frauenorganisationen im Bereich Arbeitslosigkeit und Qualifizierung gearbeitet. 2005 wurde ich dann im Fonds Soziales Wien Leiterin eines Beratungszentrums für Pflege und Betreuung zu Hause für drei Wiener Bezirke – eine große Herausforderung und tolle Arbeit, aber leider wurde diese Struktur nach vier Jahren so verändert, dass ich nicht bleiben wollte. Nach einem kurzen

Umweg als Bereichsleiterin in der Behindertenhilfe, landete ich als pädagogische Leiterin in einem kleinen Verein mit 50 MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit, was ja von meinem Alter her, mit über 50, fast skurril war. Dennoch fand ich die Beschäftigung mit Jugendkulturen sehr interessant! Es ging um die sogenannte Offene Jugendarbeit, also niederschwellige Jugendtreffs und Arbeit mit Jugendlichen im öffentlichen Raum. 2013 war ich in Bildungskarenz, bin ganz viel gereist und konnte danach nicht mehr zu meinem Arbeitgeber zurück.

Dann kam die Stellenausschreibung für die Geschäftsführung der ÖVS. Nach all den Erfahrungen, die ich habe, inklusive Geschäfts-



führer-Stellvertretung im letzten Job, hat die Ausschreibung wunderbar gepasst. Und da ich Supervisorin bin, die Profession sehr wichtig finde und gern im weitesten Sinn politisch arbeite – na klar hab ich mich beworben!

Auffallend ist, dass ich immer wieder Arbeitsstellen wähle, wo sich etwas bewegt. Und die ÖVS bewegt sich gewaltig, siehe Strukturreform. Während meiner Berufstätigkeit habe ich zusätzlich ein paar Ausbildungen gemacht. Für hier relevant war zunächst die Gruppendynamik-Ausbildung im ÖAGG, zuerst zur Gruppendynamikerin und danach zur Gruppendynamiktrainerin. Außerdem absolvierte ich die Supervisionsausbildung und bin seit



Christa Kleiner, neue Geschäftsführerin der ÖVS

2004 ÖVS-Mitglied. Ich arbeite schon lange nebenberuflich als Supervisorin und Trainerin mit Schwerpunkt auf Interkulturalität, Gender und Diversität.

Du warst in Führungspositionen tätig – was ist Dir als erstes aufgefallen, als du im September die Geschäftsführung der ÖVS übernommen hast?

Nun, wir sind ein winziges Büro mit wenigen Mitarbeiterinnen, alle Teilzeit. Das ist ganz anders als in den vorigen Stellen, wo ich in mehreren Teams viele Mitarbeiterinnen hatte mit Zwischenstrukturen wie Teamleitungen. Was ich sehr genieße, ist, dass ich nicht nach irgendeiner Personalkatastrophe oder Kündigung oder sonst einem Rumor eingestellt

wurde, sondern dass ich erstens eine kurze, aber sehr gute Übergabe von meinem Vorgänger Peter Schwarzenbacher hatte, und dass die Kolleginnen im Büro äußerst selbstständig sind und wunderbar unterstützend. Überhaupt ist die Stimmung sehr wohlwollend, auch was die Personen im Vorstand anbelangt. Ich habe nicht immer so eine positive Aufnahme erlebt, sondern auch sehr schwierige Situationen. Zum Beispiel hab ich in meinem Berufsleben zweimal erlebt, dass mein/e VorgängerIn degradiert wurde, aber in der Stelle geblieben ist. Da ist natürlich viel vorher passiert und es ist keine leichte Situation, wenn du da von außen kommst und die ganze Geschichte nur bruchstückhaft kennst, die aber massiv nachwirkt.

Was wünschst du dir für die Kooperation mit dem Vorstand, mit den Mitgliedern, mit den MitarbeiterInnen und anderen KooperationspartnerInnen?

Was den Vorstand und die Mitarbeiterinnen betrifft, wünsche ich mir, dass es so wertschätzend und produktiv bleibt wie ich das jetzt in den ersten zwei Monaten erfahren habe. Ich habe viel Kontakt mit der Vorsitzenden Esther Gruber-Seidl. Wir mailen und telefonieren häufig, weil ich ja in etlichen Fragen noch nicht firm bin und Entscheidungshilfe oder Beratung brauche. Mit Barbara Tobler, Siegfried Gettinger und Walter Schuster hab ich vor allem themenspezifisch zu tun, weil sie alle drei neben ihrer Vorstandstätigkeit auch in Arbeitsgruppen eingebunden sind, in denen ich auch bin. Die anderen habe ich spätestens bei der Vorstandssitzung kennengelernt. Auch Peter steht mir nach wie vor beratend zu Seite, wofür ich ihm sehr dankbar bin.

In der Geschäftsstelle ist es so, dass uns Rosie Moser leider Ende Jänner verlässt. Sie und Leonie Lehner sind wirklich Wissens- und Verantwortungsträgerinnen, wie man sich das wünscht. Ihre Nachfolgerin, Christiane Schnalzer, haben wir schon ausgesucht. Sie wird bereits im Rahmen einer geringfügigen Anstellung eingeschult, um einen guten Übergang zu gewährleisten. Dann gibt es noch Sandra Klenner, die einmal in der Woche die Buchhaltung macht, und Patricia Brooks, die uns alle als Bürokraft entlastet. Wie gesagt, alle Teilzeit zwischen 7 und 25 Stunden. Natürlich hoffe ich, dass die für mich sehr gute Zusammenarbeit so weitergeht.

Dann gibt es die Mitglieder. Hauptsächlich habe ich mit denjenigen zu tun, die sich in verschiedenen Arbeitsgruppen und Bundesländernteams engagieren. Auch hier erlebe ich die Zusammenarbeit sehr positiv, wobei ich ja bei weitem noch nicht alle Ehrenamtlichen kenne. Ich habe großen Respekt davor, wenn Men-

schen sich außerhalb ihres Erwerbslebens engagieren. Ich war und bin auch in so manchen Initiativen engagiert und weiß, wie fordernd das sein kann, am Abend oder Wochenende noch Plena und Arbeitstreffen mitzugestalten, Aktionen durchzuführen, abgesehen von den Tätigkeiten dazwischen wie Schreiben, Telefonieren und mehr. Und das alles unbezahlt oder fast unbezahlt im Dienst für die „gute Sache“. Gleichzeitig wünsche ich mir, dass sich noch viele mehr an der ÖVS beteiligen, die aktive Basis breiter wird und sich die Arbeit der Ehrenamtlichen mehr aufteilt.

Welche Herausforderungen, Aufgaben und Themen siehst du für diese Position und für dich?

Da gibt es einmal die Strukturreform, die schon begonnen hat, mit der Erweiterung der Geschäftsstelle um 15 Stunden Sekretariat, 10 Stunden Geschäftsführung und die Stabsstelle, um das Mitgliederservice auszubauen und die Gremienarbeit noch besser unterstützen zu können.

Eine Herausforderung, die ich in dieser Form noch nicht hatte, sind die unterschiedlichen Zeiten, mit und in denen wir arbeiten. Im Büro arbeiten wir weitgehend alles sehr schnell ab und erledigen Anstehendes zügigst. Anfragen werden rasch und kompetent erledigt. Ich glaube, als Servicestelle funktionieren wir wirklich gut. Wenn wir hingegen mit aktiven Mitgliedern zu tun haben, läuft eine andere Zeitrechnung. Arbeitsgruppen und Termine zu planen braucht einen ganz anderen Zeithorizont, weil es ja niemandes Kerngeschäft ist, ehrenamtlich für die ÖVS zu arbeiten. Dann gilt es, auf Entscheidungen, Produkte, Protokolle doch länger zu warten als gewohnt. Weil der Vorstand nur einige Male im Jahr tagt und nicht etwa wöchentlich, weil Arbeitsgruppen keinen gemeinsamen Termin finden, weil jemand gerade viel um die Ohren hat. An diese Verzögerungen, die sich ja auf die Arbeit in der Geschäftsstelle auswirken, muss ich mich erst gewöhnen.

Ein wichtiges Thema ist die Berufspolitik. Wenn die Wirtschaftskammer Lebens- und SozialberaterInnen mit einer 100stündigen Aufschulung als SupervisorInnen empfiehlt, können wir als ÖVSlerInnen nicht amüsiert sein. Es braucht einerseits Aufklärung, was ÖVS-SupervisorInnen bieten, welche Professionalität ein/e AuftraggeberIn erwarten kann. Und es gilt abzuklären, was die Mitglieder berufsrechtlich von uns erwarten, zum Beispiel Versicherungen und dergleichen betreffend. Den Status als „Freien Beruf“ zu behalten ist natürlich zentral. Da müssen wir wachsam und aktiv bleiben.

Für eminent bedeutend halte ich eine inhaltliche Auseinandersetzung über die Weiterentwicklung der Supervision. Ich erwarte, dass sich die Supervision in einer sich stark verändernden Arbeitswelt weiterentwickeln muss und wird. Als Beispiel: Jüngere, gut Ausgebildete wollen nicht unbedingt Karriere machen, sondern ausreichend verdienen, um ein schönes Leben zu führen. Andererseits gibt es endlich mehr Frauen, die Karrierepläne überlegen und verfolgen. Dann wiederum gibt es viele junge Arbeitslose mit kaum einer Chance, auf dem Arbeitsmarkt so Fuß zu fassen, dass sie auch lebenserhaltend Geld verdienen können – welchen Einfluss haben diese Entwicklungen auf Supervision und Coaching?

Ein Wechsel in der Geschäftsführung ist auch eine Chance für einen Neuanfang. Welche neuen Akzente willst du setzen? Was soll gleich bleiben?

Ich denke, dass mein Vorgänger schon sehr viele Akzente gesetzt hat, die es gilt, weiter zu führen und auszubauen. Dazu gehört die Weiterentwicklung der Qualitätsstandards. Mir ist nicht ganz klar, warum es Mitglieder gibt, die solche Widerstände gegen ein Qualitätssicherungssystem haben, das durch das QEG gewährleistet werden soll. Ich denke, jeder Beruf, der mit Menschen arbeitet, braucht ein Mindestmaß an Qualitätsstandards. Es geht nicht um Zertifizierung von oben. Wir wollen keine Kontrollschiene einziehen, sondern nur ein Gespräch mit zwei selbstgewählten Personen meines Vertrauens alle drei Jahre. Als ich das QEG letztes Jahr mit zwei Kollegen gemacht habe, waren wir anfangs ein bisschen skeptisch, aber danach einig, dass das wirklich gut war und Freude macht, sich wieder mal abseits von konkreten Supervisionsgeschehnissen über das eigene Tun Gedanken zu machen und auszutauschen.

Beim QEG allein wird es nicht bleiben. Es gibt in Europa das Vorhaben, dass Qualifikationen miteinander vergleichbar werden sollen. Das wird uns nächstes Jahr auch beschäftigen. Ohne schon mehr darüber zu wissen, könnte es Ziel sein, unsere Supervisionsausbildungen auf den Level eines Bachelors zu bringen. Dafür ist Qualitätssicherung natürlich ein wesentlicher Bestandteil.

Auf internationaler Ebene soll es außerdem mit der Professional Card weitergehen, die verbrieft würde, dass jede und jeder von uns in allen europäischen Ländern als SupervisorIn arbeiten darf. Überhaupt finde ich internationale Zusammenarbeit und Vernetzung absolut wichtig und vitalisierend, beispielsweise die übernationalen Supervisionsgruppen, oder auch

Eine Herausforderung sind die unterschiedlichen Zeiten, mit und in denen wir arbeiten.

EC-Vision finde ich absolut bemerkenswert, das Glossar, das auch auf unserer Website zu finden ist (<http://www.oevs.or.at/2014/10/ecvision-european-glossary-supervision-coaching/>). Das gilt es weiter zu führen bzw. zu unterstützen.

Was mir immer ein großes Anliegen ist, sind Auseinandersetzungen mit Gender und Diversität. Beispielsweise: Wie wirkt sich Supervision unterschiedlich auf Männer und Frauen aus, welche Bedeutung hat die eigene Herkunft oder die sexuelle Orientierung auf Themen in der Supervision? Es gibt eine Gendermedizin – hat eh lang genug gedauert – die, welche Überraschung, Unterschiede in der Wirkung von Medizin auf Geschlechter feststellt. Warum sollte gerade Supervision und Coaching auf beide Geschlechter gleich wirken? Ich würde mir sehr wünschen, dass sich Mitglieder an solchen inhaltlichen Diskussionen beteiligen, Werte austauschen, Haltungen entwickeln. Dafür Räume zu schaffen wäre ein Akzent, den ich gern setzen würde.

Über das schon Gesagte wie Qualitätsentwicklung, internationale Zusammenarbeit und Diskussionsräume hinaus sehe ich es als zentrale Aufgabe, eine Servicestelle für Mitglieder, Gremien und solche, die es noch werden wollen, zu sein. Also Fragen zu beantworten, Themen aufzugreifen, Auskünfte zu geben, Veranstaltungen und Treffen zu begleiten: Wir als Hauptamtliche erleichtern den Ehrenamtlichen die Arbeit.

Dann müssen die ÖVS und ihr Angebot noch bekannter werden. Wir arbeiten etwa gerade an einer Broschüre für AuftraggeberInnen.

Ich würde mir sehr wünschen, dass sich Mitglieder an solchen inhaltlichen Diskussionen beteiligen, Werte austauschen, Haltungen entwickeln.



Mitglieder aktivieren, einbinden, Arbeitsgruppen bilden, Ergebnisse präsentieren sowie wohlwollende und stärkende Reaktionen auf die im Laufe des Jahres geleistete Arbeit in der Generalversammlung erreichen – das fällt mir auch noch zum Thema Herausforderungen ein.

Welche Entwicklungen erwartest du für Supervision und Coaching in den nächsten Jahren?

Ich vermute, dass wir uns noch mehr mit den Entwicklungen in der Arbeitswelt beschäftigen müssen. Wohin geht die Arbeit? Was bleibt, wenn die Produktionen abwandern? Was bedeutet das für Menschen, die arbeiten wollen, die Ausbildung wollen, die Geld verdienen müssen? Wenn Menschen mehr virtuell zusammenarbeiten als persönlich, welche Veränderungen braucht ein herkömmliches Supervisionssetting? Welche Relevanz, welche politische Relevanz hat die Supervision, welche Rolle spielt sie hier?

Um noch einmal auf die Diversität zurückzukommen, die für mich als Tochter von aus zwei osteuropäischen Ländern kommenden Eltern immer relevant ist: Der Umgang miteinander, Zuwanderung, internationale Abhängigkeiten, die Altersfrage, der Gender Gap – es gibt keine fertigen Lösungen, aber Fragen, denen wir uns auch als SupervisorInnen stellen werden müssen.

Es wird demnächst eine Stabsstelle, die in der Generalversammlung beschlossen wurde, ausgeschrieben. Diese wird sich schwerpunktmäßig mit den Themen fachliche Entwicklung, Forschung und Recht auseinandersetzen. Das werden wir gut brauchen können, wenn ich an die Konkurrenzsituation am Markt denke.

Wenn alle Ziele und Pläne umgesetzt sind, was sollen BeobachterInnen über die ÖVS sagen? Wie soll die ÖVS 2020 nach innen und außen wirken? Womit wärst du zufrieden?

Sie sollen sagen: die ÖVS

- ist eine tolle, moderne Organisation mit gutem Ruf und Erscheinungsbild
- steht für hohe Qualität und die kompetentesten SupervisorInnen/Coaches
- vertritt ihre Mitglieder vorbildhaft
- ist bekannt als DIE Marke, wenn es um Supervision und Coaching geht
- dort laufen DIE relevanten Diskussionen
- die Veranstaltungen der ÖVS sind ein Muss
- ist mit anderen Berufsgruppen gut vernetzt
- ist auch international anerkannt
- hat aktive, engagierte Mitglieder, die sich gern beteiligen.

Herzlichen Dank und alles Gute!

Anfangen in Supervision

Walter Schuster im Gespräch mit Sigi Tatschl

Anfang und Ende sind in Supervisionsprozessen ganz spezielle Phasen, die von SupervisorInnen auch spezifische Kompetenzen erfordern. Wenn wir nun auf das Anfangen fokussieren: Was ist für dich in der Anfangsphase von besonderer Bedeutung?

Lieber Walter, ich danke dir für die Einladung zu diesem Thema. Der Anfang, das „erste Mal“ beschäftigt und fasziniert mich schon lange und ich habe mich ja auch unter dem Titel „Eine Mikroanalyse der Begegnung“ mit verschiedenen Facetten des Erstkontakts publizistisch auseinandergesetzt. Mir fällt dazu immer ein Zitat von Hermann Hesse ein: „Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne.“ Der Erstkontakt ist meist ein Moment höchster Aufmerksamkeit aller Beteiligten. In Sekundenbruchteilen klären wir, ob wir miteinander arbeiten wollen oder nicht, das zeigen verschiedene Studien. Deshalb habe ich auch begonnen lange die früher üblichen Vorstellungsgespräche abzukürzen und meine eigene Vorstellung auf die Frage zu fokussieren: Was brauchen sie? Woran möchten sie arbeiten? Die Komplexität des Erstkontakts in der Supervision entsteht ja daraus, dass mehrere Szenen parallel ablaufen. Die ganz praktische: Bekomme ich den Auftrag oder wer anderer. Die diagnostische: Was erschließt sich mir aus der Szene des Erstkontakts für diesen Auftrag? Und die interventionistische: Meine eigene Performance ist eine Intervention in Bezug auf die Supervisionsanfrage. Dies verlangt einerseits Einfühlen und auf den Anderen zugehen und gleichzeitig Selbstwahrnehmung und Distanzierung in hohem Ausmaß – eine spezifische zentrale supervisorische Haltung und Fähigkeit. In dieser Szene ist oft auch schon die Ahnung enthalten, ob eine gemeinsame Aufführung im Sinne eines gelingenden Supervisionsprozesses entstehen wird oder ob es bei Einzeldarstellungen bleiben wird. Dieser Mix macht den Erstkontakt für mich so spannend und macht Supervidieren so interessant.

Worin zeigt sich gerade in den Anfangsphasen die spezifisch supervisorische Haltung und Kompetenz?

Ich denke es ist die kritische Distanz zu den Anfragen. Neben der Freude über die Anfrage, nämlich ins Geschäft zu kommen braucht es die Bereitschaft zum Risiko. Damit meine ich der unmittelbaren Verführung einen Auftrag so wie

er präsentiert wurde zu übernehmen zu widerstehen und kritisch zu prüfen worum es bei der Anfrage geht und was es zu einer sinnvollen fachlichen Beratung braucht. Der Klassiker ist: Die Leitung ist bei der Supervision nicht dabei. Das ist mit ihr auch so vereinbart. Wir sollen uns das mit ihnen ausmachen. Diesbezüglich habe ich Lehrgeld gezahlt. In einem so begonnen Supervisionsprozess später die Leitung beizuziehen ist oftmals unmöglich oder zumindest sehr schwierig.

Die Einbeziehung der nächsten Leitungsebene um einen Dreiecksvertrag zu etablieren mag zwar mittlerweile als Standard in den Lehrbüchern stehen, in der Praxis wird das doch sehr unterschiedlich gehandhabt. Dabei geht es darum diese Kompetenz eher auszubauen und die Nachfrageanalyse als eigene bezahlte Dienstleistung anzubieten. Damit meine ich die Abklärung ob Supervision das passende Mittel für die Problembearbeitung ist bzw. wie das passende Setting zu gestalten ist.

Welches sind für dich die zentralen Aspekte im Rahmen der Auftragsklärung sowohl mit AuftraggeberInnen als auch mit den SupervisorInnen?

Wir werden ja aus sehr unterschiedlichen Gründen angefragt. Zum Beispiel für Fallsupervisionen wo auch der Grundberuf der Supervisorin/des Supervisors ein Kriterium für die Anfrage sein kann. Da ist zusätzlich zur supervisorischen noch eine andere Fachkompetenz gefragt. Die Erwartung der SupervisorInnen ist da manchmal dezidiert nicht die Organisation und den Arbeitsrahmen zum Thema zu machen. Grundsätzlich gehe ich davon aus, dass ich als Supervisor für das Setting verantwortlich bin. Von Michael Lang, meinem Balintgruppenleiter habe ich etwas Wesentliches gelernt: Dass ich mir immer wieder die Frage stelle ob ich hier gut arbeiten kann. Neben der Frage wen es braucht um bestimmte Themen bearbeiten zu können und sicher zu stellen, dass diese Personen auch an der Supervision grundsätzlich mitmachen werden kann es auch darum gehen zu überlegen ob die Örtlichkeit passt, ob Reflexion als emotional-kognitives Distanzieren möglich ist. Am besten ich bringe ein Beispiel aus meiner Praxis. Bei einem Erstgespräch in einer Wohneinrichtung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen irritierte mich der lange Tisch an dem sich das Team

Siegfried Tatschl
(Jg. 1959) Mag. (FH)
Supervisor ÖVS,
Organisationsberater,
Institut für Supervision
und Organisationsentwicklung Wien;
Sozialarbeiter und
Individualpsychologischer
Psychotherapeut an der
Child Guidance Clinic Wien;
Lektor für Supervision an der
FH Campus Wien/Department
Logopädie-Phoniatry-Audiologie
sowie an der FH St. Pölten für
Leistungserbringung/Teamarbeit/
Organisation im Studiengang
Soziale Arbeit; Permakulturdesigner;
diverse Publikationen zu den
Themen Migration, Klimawandel und
die sozialen Folgen sowie zu
Neurobiologie und Supervision
sigi.tatschl@aon.at
www.isvoe.at

Ich denke es ist ein Tabu als SupervisorIn danach zu fragen wer noch als SupervisorIn in der Einrichtung tätig ist ...

zusammensetzte. Ich fand mich am Kopfende wieder, gleichsam als Vorsitzender. Ich thematisierte das und nach einem kurzen Umbau waren die Tische als Rechteck aufgestellt wo alle sich sehen konnten ohne den Kopf zu verrenken. Nach diesem „Aha-Erlebnis“ beließen die Teammitglieder die Sitzordnung auch für ihre Teambesprechungen.

Ein anderes Erstgespräch bei einer Krankenhausanfrage ist mir sehr gut in Erinnerung. Nach dem ersten Treffen mit der Stationsleitung bezüglich einer Abteilungsupervision war klar, dass wir die Arbeitskonflikte die der Anlass für die Supervisionsanfrage waren in diesem Zweiersetting bearbeiten werden und nach einiger Zeit nochmals überprüfen werden ob die Einbeziehung ihrer MitarbeiterInnen noch sinnvoll und notwendig ist.

Mein Schluss aus diesen Erfahrungen ist, dass die potentiellen SupervisandInnen meist eine Vorstellung von einem bestimmten Setting haben, es allerdings mein Job ist zu schauen ob es auch für mich fachlich und sachlich passt oder welche Adaptierungen notwendig sind. Ich gehe vom Bild eines/einer aktiven SupervisorIn aus die sich in der Organisation bewegt. Darauf müssten die Ausbildungen noch viel praxisnäher eingehen, da orte ich teilweise noch großen Entwicklungsbedarf.

Kannst du noch kurz darlegen, was die „Praxisnähe“ ausmachen könnte und worin der „Entwicklungsbedarf“ bestehen könnte?

Die Supervisionsanfragen werden differenzierter und komplexer. Dies ist zum Teil wohl auch auf die Erfolgsgeschichte der Supervision zurückzuführen, dass für unterschiedlichste Arbeitskonflikte Supervision nachgefragt wird. Mit einer einfachen Auftragsübernahme ist es da nicht getan. Wenn Leitungskräfte MitarbeiterInnen die miteinander Konflikte haben in die Supervision schicken mit der Erwartung, die Supervisorin/der Supervisor wird das lösen kann das sinnvoll sein, muss es aber nicht. Wenn bei der Auftragsklärung bei mir der Eindruck entsteht hier ist eigentlich die Leitung gefordert, dann brauche ich ein Gespräch mit der Leitung und muss ein passendes Setting entwickeln. In meinen Grundberufen hatte ich keine Erfahrungen damit einen Primararzt/eine Primarärztin aufzusuchen oder in meine Praxis zu bitten um über ihre Führungstätigkeit zu reden. Diese Rollenwechsel sind die große Herausforderung um eine supervisorische Rollenbewusstheit zu entwickeln, um von der Position her in eine aktive Auftragsgestaltung zu gelangen. Diesbezüglich müsste in den Ausbildungen das Thema Organisation sich als roter

Faden durchziehen und nicht in einem Seminar abgehandelt werden. Organisation ist in meinem Verständnis eben nicht ein Schwerpunktthema in der Supervision sondern gleichsam das Biotop in dem sich SupervisandInnen und SupervisorInnen bewegen. In einem früheren Artikel habe ich dafür den Begriff Organisationskompetenz verwendet.

Welche Rolle spielt für dich die Organisation am Beginn von Supervision?

Die Organisation „wirkt“ in erster Linie. Ob und wie ich diese Wirkung reflektiere hat viel mit der jeweiligen Supervisionsausbildung und dem Organisations- und Kontextverständnis zu tun. Mir fällt da eine Situation ein, ein Erstgespräch bei einer Organisation für Flüchtlinge. Ich war zum vereinbarten Termin dort, meldete mich am Empfang an, dieser informierte telefonisch die Leitung die mit mir diesen Termin vereinbart hatte. Und dann passierte: Nichts. Ganze zwanzig Minuten lang war ich in Warteposition, schwankte innerlich zwischen Gefühlen von zunehmendem Ärger über die Person die mir weder Gründe für das Warten nannte oder einen späteren Zeitpunkt für das Abklärungsgespräch an dem ich mich hätte orientieren können.

„Genau so geht es doch den Flüchtlingen“ dachte ich mir und versuchte reflexiv meine Emotionen in Bezug zum Organisationsthema zu setzen. Meine Impulse einfach zu gehen konnte ich nur mühsam zügeln. Ein spannender Supervisionsbeginn. Die wirkliche Herausforderung war natürlich bei der nachfolgenden Begrüßung durch die Leitung nicht mit Groll und Ärger in die Beziehung zu gehen, sondern die Erfahrung gleichsam als Hintergrundschwingung für die Arbeitsthemen die wir dann besprochen haben zu nehmen. Dies sind dann die supervisorischen Fragestellungen im Sinne von: Wie prägt diese Grunddynamik oder diese Felddynamik, um einen Begriff von Peter Berker zu verwenden die Organisation? Wie wirkt sie auf die MitarbeiterInnen? Dies ist ein emotional-kognitiver Balanceakt.

Auf der konzeptiven Ebene ist dagegen die Frage nach den Führungsstrukturen, der Aufbau- oder Ablauforganisation eher leichter gestaltbar. Dafür gibt es gute Leitfäden aus der Organisationssupervision, um das von mir beschriebene Supervisionsverständnis auch zu benennen. Auf der Website unseres Instituts finden sich Fragebögen zur Organisationskultur und zur Organisationsstruktur zum downloaden.

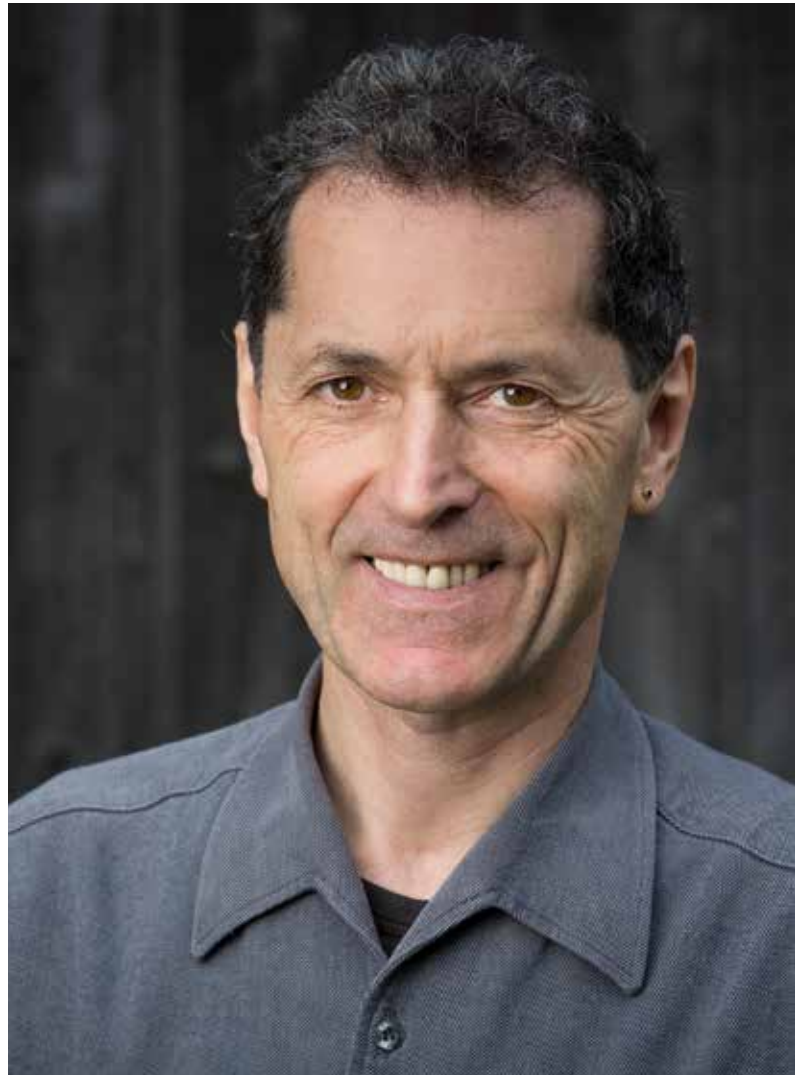
Das unmittelbare Erleben der Organisation hingegen ist primär physisch emotional. Darin liegt ja auch der „supervisorische Schatz“, denn

wir sind so direkt mit dem in Kontakt, was als Tiefendynamik beschrieben wird bzw. mit der Organisationskultur. Und die ist wiederum geprägt durch den Organisationszweck und dessen Bewertung im gesellschaftlichen Kontext. Das ist auch ein Teil des „Zaubers“ der dem Anfang innewohnt. Das zweite Mal, das wäre in dem genannten Fall der zweite Termin mit der Leitung oder der erste Termin mit dem gesamten MitarbeiterInnenstab hat nicht mehr diese Unmittelbarkeit, aus der wir so viel Wesentliches für die Supervision erschließen können.

Welche Bedeutung hat es für dich, wenn du in Organisationen als Supervisor zu arbeiten beginnst, in der bereits andere SupervisorInnen oder andere BeraterInnen, wie z.B. OrganisationsberaterInnen, tätig sind?

Hier gibt es ganz spannende Entwicklungen. Im Institut für Supervision und Organisationsentwicklung, das ist mein professionelles Netzwerk, diskutieren wir dieses Thema seit einiger Zeit und tauschen uns auch mit deutschen KollegInnen darüber aus. Ich denke es ist nach wie vor ein Tabu bzw. es ist als SupervisorIn bisher nicht üblich danach zu fragen wer noch als SupervisorIn in der Einrichtung tätig ist bzw. ob ein OE Prozess läuft. Und falls es gefragt wird hat es meist keine unmittelbare Auswirkung. Supervision ist ja letztlich eine sehr personenabhängige Beratungsleistung. Um überhaupt diese Frage nach den anderen BeraterInnen zu stellen braucht es ein Konzept von Supervision, das in Kontexten und in Organisationszusammenhängen denkt. Erst dann ist die Frage für mich bedeutungsvoll. Welche Schlüsse dann aus der Information, dass z.B. ein OE Prozess läuft, gezogen werden ist gar nicht so einfach. Zwischen OE und Supervision eine gute Passung zu finden bedeutet zusätzliche Arbeit, die auch bezahlt werden muss. Dies muss den AuftraggeberInnen erst vermittelt werden auf Basis einer Nutzenüberlegung.

Ich glaube auch, dass es hier in der Community mehr Auseinandersetzung zu diesem Thema braucht. Mir fällt eine Situation mit einer Lehrsupervision ein, wo parallel vier SupervisorInnen gleichzeitig im Rahmen eines Schulprojekts zu arbeiten begannen. Keine der SupervisorInnen regte eine Abstimmung oder ein Treffen an. Dies war dann eine spannende Arbeit in der Lehrsupervision, als mein Lehrsupervisand diesen Schritt setzte, die KollegInnen kontaktierte und auch mit der Auftraggeberin diesbezüglich sprach. Bei verschiedenen Projekten, an denen ich beteiligt bin, spreche ich dieses Thema bei den Auftraggebern an. Auch wenn die einzelnen SupervisorInnen sehr unter-



schiedlich arbeiten, sind doch der gemeinsame Fahrplan und die Absprache darüber fachlich sehr wichtig. Zudem führen die Treffen der SupervisorInnen auch aus dem Arbeitsalltag heraus, der doch eher die Vereinzelnung fördert. Grundsätzlich glaube ich, dass wir erst am Anfang stehen und es viel Experimentieren braucht, um zu sehen wo die Kooperation zwischen SupervisorInnen sinnvoll ist und wie sie gut gelingen kann.

Was ist dir bei der Übergabe bzw. Übernahme von Teams oder Gruppen wichtig, die zuvor bereits über einen längeren Zeitraum mit einer anderen Supervisorin/ einem anderen Supervisor gearbeitet haben?

Manchmal erzählen die SupervisandInnen von Erfahrungen mit der früheren Supervisorin/ dem Supervisor. Da sind manchmal Botschaften dabei die an mich gerichtet sind, bestimmtes zu tun oder nicht zu tun. Auch das „Nachtrauern“ kenne ich, besonders dann wenn

Und darum geht es: Eingefahrene Gleise zu verlassen, ohne dass der Wagen aus der Bahn gerät.

jemand ein Team oder eine Gruppe in einem herausfordernden Arbeitsfeld verlässlich lange Zeit begleitet hat. Da ist es wichtig meine Wertschätzung für den Kollegen auch auszudrücken. Ich erlebe das derzeit im Strafvollzug, wo bei der Supervision für Group Counsellors, das sind Wachebeamte mit Zusatzqualifikation die Gesprächsgruppen mit Häftlingen leiten, eine Umorientierung stattfindet. Statt der über Jahre vertrauten internen SupervisorInnen kommen jetzt externe SupervisorInnen zum Einsatz. Neben dem Abschied von der vertrauten Person ist es ja meist auch ein Wechsel des Arbeitsstils mit dem sich die SupervisandInnen vertraut machen müssen. Dies ist ein besonders sensibler Zeitraum in der Supervision. Für mich als Supervisor bedeutet es für die Gruppe einen guten Übergang zu unterstützen und gleichzeitig meinem Arbeitsverständnis von Supervision treu zu bleiben. Das erlebe ich für beide Seiten als Herausforderung und als Chance etwas Neues zu entwickeln. Und darum geht es ja immer in der Supervision: Eingefahrene Gleise zu verlassen, ohne dass der Zug entgleist.

Was ist dir aufgrund deiner Erfahrungen zur Frage des Anfangs in Supervisionsprozessen noch wichtig anzumerken?

Vielleicht sollte ich es so formulieren: Wie kann ich den Anfang, den Einstieg der folgenden Supervisorin/des Supervisors unterstützen, ohne Entwicklungschancen zu beeinträchtigen, damit jede Supervision den „Zauber des Neuen“ nützen kann. Ich versuche das gerade aktuell bei einem Team mit der Frage: Was nehmen sie aus unserer Zusammenarbeit mit, woran sie in der nächsten Supervision anknüpfen möchten? Und wie können sie der nächsten Supervisorin/dem nächsten Supervisor von unserer Zusammenarbeit erzählen? Mir ist es wichtig dieses Tabu das ich da erlebe, nämlich nicht aktiv detaillierter die Erfahrungen und Ergebnisse aus der vorigen Supervision anzusprechen, zu lösen. Ich vermute dieses Tabu kommt eher aus dem psychotherapeutischen Kontext. Zugleich bringt es natürlich auch das

Thema des Vergleichens mit den Anderen, mit der Arbeitsweise der Anderen mit sich. Konkurrenz ist da nur ein Aspekt davon. Für die SupervisandInnen denke ich mir, kann dieser selbstbewusste und sachlich/fachlich argumentierte Umgang mit den Thema auch beispielhaft sein und Mut machen mit dem Thema aktiv und kreativ umzugehen.

Lieber Sigi, herzlichen Dank für das Interview! Abschließend noch eine Frage, die uns etwas von unserem Thema wegführt: Du hast gerade die Arbeiten zu einem Buch abgeschlossen. Kannst du uns noch einen kurzen Einblick in das Thema des Buches geben? Und ab wann wird es erhältlich sein?

„555 Obstsorten für den Permakulturgarten und -balkon“ erscheint im Frühjahr 2015 im Löwenzahnverlag in Innsbruck. Neben dem Supervidieren ist die Beschäftigung mit Früchten und ihre Zubereitung meine zweite Leidenschaft. Alle die zum Beispiel Schwarze Himbeeren oder Minikiwis anbauen wollen werden in dem Buch fündig werden. Es ist eine möglichst gute Darstellung von allen Obst- und Nussarten die bei uns gedeihen können, vieles davon absolute Raritäten. Bei der Permakultur geht es darum wie menschliche Kulturen so gestaltet werden, dass auch unsere Enkelkinder und deren Enkelkinder eine lebenswerte Zukunft haben. Mein Thema der „Essbaren Stadt“ also eine sinnliche und vielfältige Gestaltung des öffentlichen Raumes kommt natürlich auch darin vor. Hier verbinden sich soziale, soziologische und ökologische Themen. Tatsächlich kommt auch die Supervision einmal vor, nämlich in einem Zitat.

Auf einer Bahnfahrt von Bozen nach Innsbruck nach einem ANSE Treffen diskutierten wir die Frage, was denn Sozialarbeit, Psychotherapie, Supervision und Gärtnerei miteinander zu tun haben. Bernhard Münning, der damalige Präsident der ANSE meinte plötzlich „Die sorgen alle für das Leben.“ Das finde ich nach wie vor ein schönes Bild.

Anfangen – Last oder Lust?

Dynamiken am Arbeitsmarkt – Sabine Karlinger reflektiert mit Ulrike Putz-Alb

Anfangen ist etwas Aktives. Es ist nicht dasselbe wie Angefangen-Werden,“ ist Ulrike Putz-Alb überzeugt. Sie ist seit vielen Jahren als Beraterin, Trainerin und Coach mit Themenschwerpunkt Arbeit und Beruf speziell im arbeitsmarktpolitischen Kontext einer Beratungsstelle in Niederösterreich tätig.

Sie weiß darüber Bescheid, was es heißt, angestellt und/oder freiberuflich zu arbeiten. Vor allem weiß sie, was Neubeginn, Anfangen- und Weiterentwicklung im Berufsleben bedeutet. Sie hat häufig mit Menschen zu tun, die sich beruflich verändern wollen bzw. müssen.

In diesen Phasen des Neubeginns, des Anfangens und der Weiterentwicklung gibt es Themen, die sichtbar und dadurch bearbeitbar werden. Phänomene, die auch in der Beratung auffallen, weil sie Menschen beschäftigen.

Wollen und Können

„Das Phänomen, das sehr oft auftaucht, ist die Widersprüchlichkeit zwischen Wollen und Können, nämlich den ersten Schritt zur Veränderung tun können. Wenn Personen ihren Job verlieren, wird häufig klar, welche Themen sie mit Neuanfang verbinden,“ erzählt Putz-Alb. Menschen wollen die Zeit der Arbeitslosigkeit nutzen, um sich neu zu orientieren und ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu steigern. „In diesen Zeiten wird die Frage ‚Was könnte ich denn sonst noch machen?‘ gestellt, aber die Antwort ist meist noch sehr unspezifisch.“ Dabei wird häufig die Sorge spürbar, wie mit einem Neubeginn umzugehen ist, welche Kompetenzen dafür notwendig sind, wie die Umsetzung des Veränderungswunsches stattfinden kann.

„Ich habe den Eindruck, dass der Wunsch zu handeln zwar vorhanden ist, aber es braucht für den ersten Schritt sehr viel Mut und den Zugang zu den eigenen Kompetenzen, zu den persönlichen Ressourcen.“

Dass es an Mut mangelt, kann damit zu tun haben, dass die Sorge vor dem Verlust an sicherem Boden im Vordergrund steht, weiß die Beraterin. „Jeder Anfang heißt ja auch, dass ich ein gewisses Maß an Sicherheit verlassen muss, weil nicht so klar ist, was auf mich zukommt. Was wird sich dann verändern, in welchen Bereichen wird es sich zeigen? Mutig zu sein hat viel mit Selbstwert und dem Zugang zu den eigenen Kompetenzen zu tun.“



Abschließen von Altem und Klarheit über das Eigentliche

Als weiteres Phänomen bemerkt Putz-Alb den Umgang mit Unverarbeitetem. „Ich kann etwas Neues gut beginnen, wenn ich das Vorherige auch gut abgeschlossen habe. Wenn irgendwelche Unklarheiten, Unsicherheiten, Konflikte vorhanden waren, ist es gerade beim Umstieg von einer Tätigkeit in eine andere schwieriger, etwas Neues zu beginnen ohne das Alte mitzunehmen.“ Dabei gibt es offensichtlich eine Hoffnung, dass der Wechsel einer Arbeitsstelle die Lösung bringt. „Ich brauche nur den Job wechseln, ich brauche nur eine neue Firma finden, dann wird alles gut. In dieser Phantasie, diesem Wunsch wird aber nicht gesehen, dass es egal ist, wohin ich auf der Welt ziehe, weil ich ja doch immer dieselbe Person bleibe und dieselben Konflikte mitnehme, egal wo ich wohne oder arbeite. Darum liegt in dieser Hoffnung eine zu klärende Unklarheit, worum es eigentlich geht. Innere Konflikte oder Unklarheiten zeigen sich eben auch im Arbeitskontext.“

Wie gehen Menschen nun mit diesen Situationen um, in denen sie gefordert sind, selber etwas zu verändern, ja sich selbst zu ändern,



LSB Ulrike Putz-Alb
Dipl. Lebens- und Sozialberaterin, Psychotherapeutisches Propädeutikum, Zertifizierte Lern- und Prozessbegleiterin CH-Q Kompetenzmanagement, Beratung mit Schwerpunkt Arbeit und Beruf, Psychosoziale Beratung, Coaching, Familienberatung, Training und Moderation

weil der ursprüngliche Wunsch, einfach nur den Job zu wechseln, sie nicht ans Ziel bringt? In der Beratung geht es für die Fachfrau an diesem Punkt um ein gemeinsames Annähern auf einer Landkarte, die sie mit der Frage „Worum könnte es denn jetzt gehen?“ betitelt. Dies ist wichtig, „... um überhaupt einen Plan zu kriegen und diese Themen bearbeitbar zu machen. Das ist ein Bewusstwerdungsprozess Themen gegenüber. Durch diese Klarheit wird es leichter, einen Schritt zu machen.“ Hier geht es den Beratenden wahrscheinlich ähnlich wie den Beratenen, weil „... es geht ja für eine Beraterin, einen Berater auch um den Beginn einer Beratung, um den nächsten Schritt. Für mich ist es ja auch immer wieder ein Neubeginn, der mit der Neugier des Kennenlernens, dem Sich-aufeinander-Einlassen und dem Sich-Einlassen auf einen Prozess verbunden ist.“

Arbeitsmarkt und Veränderungen

Bei der Arbeitssuche ist nicht nur der einzelne Mensch mit seiner Persönlichkeit, sondern auch der Arbeitsmarkt ein wesentlicher Faktor. Er ist komplex beschaffen und extrem wirtschafts-

abhängig. Viele Menschen suchen Arbeit. Wie komme ich in dieser Situation zu einer neuen Anstellung oder zu einer selbständigen Tätigkeit in Anbetracht von hoher Konkurrenz und wirtschaftlicher Flaute, fragen viele Leute zu Recht.

Sind im arbeitsmarktpolitischen Kontext hier Unterschiede zwischen 2014 und 2004 bemerkbar? Gehen Leute mit Arbeitssuche, Arbeitsverlust und häufigeren Arbeitsbeginnen anders um als vor 10 Jahren? „Ja, natürlich,“ bestätigt Putz-Alb. „Der Arbeitsmarkt hat sich ja seit 2004 unglaublich und in einem sehr kurzen Zeitraum extrem verändert, ebenso der notwendige Umgang mit Arbeitssuche. Es gibt andere Werkzeuge und eine sehr hohe Geschwindigkeit. Neubeginn ist üblicher geworden. Er musste auch üblicher werden,“ erzählt sie aus ihrer langjährigen Erfahrung. „2004 hatte ich noch viele Menschen in der Beratung, die aus lange bestehenden Arbeitsverhältnissen kamen. Für sie war Neubeginn eine ganz intensive Auseinandersetzung. Es waren viel mehr Menschen davon betroffen als jetzt. Das hat sich sehr verändert. Zum Teil ist es ja heute

so, dass man drei bis vier Mal im Leben nicht nur die Arbeitsstelle, sondern auch den Tätigkeitsbereich wechselt. Dieses Neuanfangen hat nun eine ‚übliche‘ Dynamik erhalten.“

Sich ändernde Gegebenheiten verlangen also veränderte Verhaltensweisen. Ist damit jedoch alles gelöst? „Obwohl Neuanfang etwas Übliches geworden ist, scheint mir auch die Unsicherheit der Menschen größer,“ konstatiert die Beraterin. „Es ist noch schwieriger geworden, sich in diesem komplexen Arbeitsmarkt zurecht zu finden, sich zu behaupten und den Zugang zu den eigenen Ressourcen nicht zu verlieren. Es hat 2004 noch andere Perspektiven gegeben. Das, was jetzt an äußerer Unsicherheit vorhanden ist, ist für viele Menschen sehr schwer auszuhalten. Dass man bei jedem Neubeginn weiß, dass es bald enden kann bzw. wird, verstärkt Unsicherheitsgefühle.“

Diese Beobachtung betrifft Arbeitssuchende, fordert aber auch das Feld der Beratung. „Gerade der öffentlich finanzierte Arbeitsbereich fordert, dass man immer kreativ sein muss, sich auf Neubeginn einlassen muss, den Neubeginn denken muss, die Zielsetzung, die dahinter steht, denken muss. Trotzdem kann es sein, dass die Tür zu gemacht wird, weil es dafür keine Finanzierung gibt. Beim Neubeginn eines Projekts gehe ich natürlich auch als Beratungseinrichtung davon aus, dass ein Auftrag länger andauern soll. Ich gehe einen Schritt nach dem anderen und kann damit rechnen, dass mein Weg erfolgreich sein wird, wenn ich die entsprechenden Anforderungen erfülle. Mittlerweile ist es aber sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch auf dem Fördermarkt nicht mehr klar, dass ich durch diese Gestaltung des Weges erfolgreich sein werde.“

Nachdenklich stellt Ulrike Putz-Alb fest: „Um handeln zu können, um neu anzufangen, braucht es eine gewisse Handlungsfähigkeit. Je mehr Menschen in ihrem Alltag mit finanzieller, sozialer oder Arbeitsplatzsicherung belastet sind, desto weniger Energie haben sie, etwas Neues anzufangen. Wenn die Unsicherheiten im Außen steigen, ist Anfangen eine Last und keine Lust.“

Beratung und ihre Möglichkeiten

Der Arbeitsmarkt und seine Phänomene betreffen die Menschen, die Arbeit suchen, die Firmen und Personen, die Arbeit anbieten oder eben nicht, weil es wirtschaftlich unsicherer geworden ist. Sie betreffen das AMS und natürlich auch Menschen, die in der Beratung, Supervision und Coaching tätig sind.

Welche Bedeutung haben in diesem Zusammenhang berufsbegleitende Beratungsformate wie Supervision, Coaching oder eben Beratung

im arbeitsmarktpolitischen Kontext? Was kann Beratung hier leisten? Was aber auch nicht? Ulrike Putz-Alb fasst es so zusammen: „Beratung kann dabei unterstützen, dass Menschen Antworten finden. Speziell auf die Frage: ‚Wie kann das Individuum in einem System, das ist, wie es ist, Möglichkeiten finden, darin zu leben?‘ Erweiterung von Perspektiven und Selbstwertsteigerung gehören hier dazu. Auch die Förderung von guten Kooperationen. Es ist wichtig, dass die Beteiligten in diesen Systemen gut kooperieren, dass es auch Möglichkeiten für gute Kooperation gibt.“ Beratung kann für sie außerdem dabei unterstützen, Handlungsbedarfe zu definieren und mögliche Lösungsansätze zu entwickeln für den Umgang mit schwierigen Situationen. „Was Beratung aber nicht kann, ist, für die Menschen Lösungen bereit zu stellen. Du bietest zwar, wenn Du mit ihnen Arbeit suchst und eine Stelle findest, de facto auch eine Lösung, aber den Weg müssen sie dann selber gehen. Nachhaltigkeit entsteht nicht, indem man Lösungen anbietet, sondern indem man einen Rahmen steckt, in dem Menschen ihre Lösungen selber finden können. Dadurch stehen ihnen auch für andere Situationen Werkzeuge zur Verfügung. Es geht um Ressourcenaufbau und nicht um das Anbieten von Lösungen.“

Arbeit und ihre Nebenwirkungen

Neubeginn, Anfangen, Weiterentwicklung erlebt die Fachfrau in ihren beruflichen Rollen als Beraterin im arbeitsmarktpolitischen Kontext und als Coach am freien Markt ebenso als Privatmensch als spannende Themen. Dabei gibt es auch für sie bemerkbare Veränderungen in den letzten 10 Jahren. „Durch die vielen Berufsjahre hat sich die Lust, ständig etwas Neues zu tun, in meinem privaten Bereich verändert. Früher hatte ich immer wieder das Gefühl, da gibt es etwas Neues, dort gibt es noch eine Möglichkeit, hier kann man etwas bewegen. Dieses ständige Anfangen war mit sehr viel Spannung, Lust auf Neubeginn, darauf, andere Dinge zu machen, verbunden. Durch die langen Berufsjahre, angestellt und freiberuflich, habe ich das Bedürfnis nach Neuem und die Geschwindigkeit ziemlich reduziert. Ich denke viel länger darüber nach, ob ich jetzt etwas Neues mag und ob ich Ressourcen dafür habe. Die Gründungsenergie, die ich im privaten Bereich an mir selber erlebt habe, hat sich etwas abgeflacht. Nicht, dass sie verschwunden wäre, aber eine Veränderung bemerke ich hier sehr wohl. Es muss nicht dauernd was Neues sein.“

Anfangen und ein Ende setzen – es braucht beides.

Und ein gesundes, weil verarbeitbares Maß und Verhältnis zwischen beidem.

Je mehr Menschen in ihrem Alltag mit finanzieller, sozialer oder Arbeitsplatzsicherung belastet sind, desto weniger Energie haben sie, etwas Neues anzufangen.

supervision

MENSCH ARBEIT ORGANISATION



mal den Blickpunkt wechseln ...

www.zeitschrift-supervision.de

DIE ZEITSCHRIFT FÜR BERATERINNEN UND BERATER

Organisationsberatung – Quo vadis ÖVS?

Teil 2 – Angekommen?

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 fand im Februar 2014 die Gründungsversammlung der ÖVOB, der Österreichischen Vereinigung für Organisationsberatung in Wien stattfand. Bei der Generalversammlung der ÖVS im Frühjahr dieses Jahres 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.

Dieses Treffen fand am 10. Oktober 2014 in den Räumlichkeiten der ÖVS in Wien statt. Bei diesem Treffen übergab Peter Schwarzenbacher in der Funktion des ehemaligen Geschäftsführers der ÖVS seine Agenden an die ÖVOB. Nach intensiver Diskussion trafen

die GründerInnen der ÖVOB den Entschluss, dass die Österreichische Vereinigung für Organisationsberatung ihre Arbeit aufnehmen soll. Der erste Schritt dazu wird die konstituierende Generalversammlung des Vereins ÖVOB sein, die am 1. Dezember 2014 stattfinden wird. Als sichtbare Zeichen der Kooperation zwischen der neu gegründeten ÖVOB und der ÖVS wird die konstituierende Generalversammlung in den ÖVS-Räumlichkeiten stattfinden und die Mitglieder des ÖVS-Vorstandes werden zur Generalversammlung eingeladen. Stimmberechtigt werden im Rahmen der Generalversammlung der ÖVOB allerdings ausschließlich die Gründungsmitglieder sein.

Mit dem Entschluss der GründerInnen die Vereinsgründung der ÖVOB voranzutreiben ist auch der ÖVS-Vorstand seinem Auftrag auf Basis des ÖVS-Generalversammlungsbeschlusses aus dem Jahr 2013 nachgekommen. Die Ablehnung einer engen statutarischen Verflechtung von ÖVS und ÖVOB bei der ÖVS-Generalversammlung 2014 bringt allerdings mit sich, dass die ÖVOB als völlig eigenständiger Verein zu betrachten ist. Die Kooperation der beiden Vereine beruht aktuell auf den Willensbekundungen des ÖVS-Vorstandes sowie der ÖVOB-GründerInnen und wird auch weiterhin zentrales Thema sein. Mit der Gründung der Österreichischen Vereinigung für Organisationsberatung ÖVOB ist die Diskussion der Frage, wie von Seiten der Supervision und ihres Berufsverbandes in Österreich die Beziehung zu Organisationsberatung gestaltet werden kann nicht abgeschlossen, sondern sie tritt in eine neue Phase unter geänderten und sich ändernden Rahmenbedingungen. Die Triade Supervision – Organisation – Organisationsberatung wird uns auch weiterhin fachlich-inhaltlich-wissenschaftlich aber auch emotional-empathisch beschäftigen und fordern.

Die Mitglieder der ÖVS werden in der nächsten Ausgabe in Teil 3 über den weiteren Entwicklungsprozess zur Implementierung von Organisationsberatung am aktuellen Stand gehalten.

Walter Schuster

Supervision versus (kollegiales) Coaching im Schulbereich

Eine Bildungsveranstaltung der ÖVS, Bundesland-Team Wien (3 UE)

Qualität von Schulen, Qualitätssicherung, Möglichkeiten zur Verbesserung, notwendige Verbesserungen ... Themen, die in den Medien derzeit Dauerbrenner sind.

Die ÖVS Wien, die sich dieses Themas im letzten Jahr verstärkt angenommen hat, veranstaltete am 16. Oktober 2014 eine Diskussionsrunde mit einem Impulsreferat von Universitätsprofessorin Dr. Yvette Völschow, Universität Vechta. Anwesend waren über sechzig Fachleute, auch aus den Bundesländern.

Untersuchungen in Deutschland ergaben, dass ein hoher Prozentsatz der LehrerInnen den Schulalltag als sehr belastend erlebt, wobei die chronische Überlastung zu physischer und psychischer Erschöpfung führt. „Burn-out“ ist weit verbreitet, die Zahl der Betroffenen wurde aus Studien mit 30% genannt. 48% der LehrerInnen, die in Frühpension gehen, geben als Begründung (auch) eine psychische Erkrankung an.

Wie kommt es zu diesen Zahlen? Ein großes Harmoniebedürfnis und eine nicht ausgeprägte „Streitkultur“ werden als ein Kriterium genannt. In Deutschland empfahl der „Aktionsrat für Bildung“:

- Präventionsmaßnahmen zu treffen
- Förderungen von Kooperationen zu ermöglichen
- Soziale Netzwerke zu bilden.

In der Folge wurden verschiedene Maßnahmen gesetzt, wie etwa Supervision in der Ausbildung, in den ersten drei Dienstjahren kostenlose Supervision, vor allem aber kollegiales Coaching.

In Österreich ist die Ausgangslage ähnlich: Es existieren große Erwartungen an die LehrerInnen in unterschiedlichsten Aufgabenbereichen von „Erziehung“ bis zur Vermittlung von lexikalischem Wissen, politischer Bildung und psychosozialen Fertigkeiten. Bei den Betreffenden ist das verbunden mit dem Gefühl der Überforderung, gefolgt von Selbstdisziplinierung, die zur Burn-out-Symptomatik oder psychosomatischen Erkrankungen führen.

Auch in Österreich gibt es unterschiedliche Angebote der Unterstützung, vor allem in Form von Weiterbildung. Ein kontinuierliches und nachhaltiges Angebot der diskreten externen Berufsbegleitung im Sinne von offener Problembesprechung in Form von Super-

vision und Coaching (etwa als Bestandteil der eigentlichen Dienstleistung) fehlt.

Als SupervisorInnen und Coaches wissen wir um die Wichtigkeit einer Reflexion, die in anderen sozialen Einrichtungen heute schon eine Selbstverständlichkeit ist, um effizient und redlich arbeiten zu können, zugleich aber der bisweilen sozial bedingten Selbstüberschätzung auf Grund der übersteigerten Erwartungshaltungen und der damit verbundenen Erschöpfung vorzubeugen.

In den Wortmeldungen wurde die Wichtigkeit der Implementierung von Supervision im Schulbereich mehrfach bekräftigt, eine institutionelle Verankerung und Bewusstseinsbildung bei den Behörden gefordert.

Die Veranstaltung eröffnete damit die wertvolle Möglichkeit, die skizzierten Verhältnisse in einigen deutschen Bundesländern mit jenen in Österreich – speziell auch in Wien – zu vergleichen. Der Vergleich stimmte im regen Diskurs zuletzt durchaus versöhnlich: Ist in Deutschland gegenwärtig auch kein fundamentaler Umbruch des Schulsystems selbst zu erkennen, so gibt es zweifellos Parallelen.

1. Das System „Schule“ ist in sich vorzugsweise abgeschlossen.
2. Lehrende befinden sich in der Zwangslage, mehr an Erziehung und Wissensvermittlung bei schwindendem (systemimmanentem, gesellschaftlichem) Support leisten zu sollen.
3. Externe Supervision kann und wird als kostspielig und als eine Form der Preisgabe von Interna angesehen und daher vorzugsweise (bisweilen reflexartig) abgelehnt. Oft lässt die offizielle Berufung auf die Kostenfrage eine inhaltliche Reserviertheit der EntscheidungsträgerInnen vermuten.
4. Aus Deutschland wird berichtet, dass – quasi subversive – Experimente in kleinzelliger Selbstorganisation auch gewisse Eigendynamiken eröffnet haben: So entstanden in Eigenregie Interventionszirkel, die auch kollegiales Coaching genannt werden. Das schmälert prima vista den verfügbaren „Kuchen“ für externe Supervision zusätzlich, birgt aber auch Hoffnung auf ein wenig mehr an Spielraum zur Selbstorganisation und Introspektion des beruflichen Handelns.
5. Von Spielräumen soll und muss die Rede sein, Organisations-Aspekte könnten

Externe Supervision wird als eine Form der Preisgabe von Interna angesehen und daher vorzugsweise abgelehnt.

solche kreativen Räume weiter schmälern. Das genaue Gegenteil soll der Fall sein, sollen die als Fachleute betroffenen Menschen innerhalb des Systems weiterhin lebendig, korrekt, kreativ und effizient arbeiten können: im Sinne der SchülerInnen.

6. SupervisorInnen werden daher neue Strategien finden müssen, finden dürfen!, um in dem speziellen Feld überhaupt externe Supervision anbieten zu können. Hier kann man „Schule“ durchaus mit ebenso historisch gewachsenen klinischen Strukturen vergleichen. Sie werden mit der Faktenlage – internes kollegiales Coaching – umzugehen haben und sich bzw. ihre Angebote neu zu definieren wissen.

Die ÖVS als Vereinigung qualifizierter SupervisorInnen und Coaches könnte hier durch Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit in der Sache unterstützend wirken.

Aus den Bundesländern, speziell Oberösterreich, wird eine solche Haltung bereits berichtet, wobei dort vermutlich ein entsprechend vorbereiteter Boden für entsprechend kreative ProponentInnen vorzufinden ist.

Es ist zu überlegen, wie die Thematik auf eine breite Basis gestellt werden kann.

1. Welche Formen und welche Bezeichnungen für Beratungsformate für Lehrende sind diesen bekannt bzw. kommen zur Anwendung: Einzel-, Gruppen- Team-supervision, (kollegiales oder externes) Coaching, Mentoring, ...?
2. Wie und in welchem Ausmaß wird die Möglichkeit von Supervision in der LehrerInnenausbildung vermittelt?
3. Welche Zugangsformen zu Supervision gibt es für Lehrende (wie und mit welchen Begründungen)?
4. Wie wird Supervision an Schulen finanziert?
5. Wie viele Supervisionen werden tatsächlich jährlich in Anspruch genommen?
6. Welche Voraussetzungen müssen SupervisorInnen im Schulbereich mitbringen (Kompetenzen, Mitgliedschaften z.B. ÖVS)?

Die Gastvortragende, Professorin Dr.ⁱⁿ Yvette Völschow, bietet Gelegenheit, ihre aus urheberrechtlichen Gründen geringfügig reduzierten Vortrags-Unterlagen per E-Mail – ohne Nutzungsrechte – zur Ansicht zu bestellen: wien@oevs.or.at – Betreff: „Handout Schule Prof.ⁱⁿ Völschow 16.10.“

Elfriede Bauer, Volkmar Ellmauthaler

Finanz & Co

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

Der (neue) Gewinnfreibetrag

Der Gewinnfreibetrag besteht aus dem Grundfreibetrag (GFB) und dem investitionsbedingten Gewinnfreibetrag (IGFB).

Grundsätzlich verringert der Gewinnfreibetrag die Bemessungsgrundlage für die Besteuerung der Einkünfte aus selbständiger und gewerblicher Tätigkeit.

Für Gewinne bis 30.000,- € steht der Grundfreibetrag in Höhe von 13% des Gewinnes quasi automatisch zu. Der GFB minimiert daher die Bemessungsgrundlage der selbständigen oder gewerblichen Einkünfte mit bis zu 3.900,- €.

Übersteigt der Gewinn 30.000,- €, kann zusätzlich zum Grundfreibetrag ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag (IGFB) geltend gemacht werden. Es können maximal 13 % des Gewinnes, der den Betrag von 30.000,-€ überschreitet zusätzlich in Anspruch genommen werden. Dazu müssen Wirtschaftsgüter, sogenanntes begünstigtes Anlagevermögen, angeschafft werden.

Obere Grenze des IGFB bildet der Höchstbetrag von 45.350,- € und die Höhe der Anschaffungskosten der begünstigten Investitionen, die mit 13% des Gewinnes begrenzt sind.

Begünstigtes Anlagevermögen sind abnutzbare körperliche Wirtschaftsgüter mit einer 4-jährigen Nutzungsdauer oder bestimmte Wertpapiere.

Wird ein IGFB geltend gemacht, ist dies im Anlageverzeichnis anzumerken und die Behaltdauer zu beachten.

Wichtig: Werden Wertpapiere nach der Behaltdauer veräußert, sind die Einkünfte aus der Veräußerung steuerlich zu berücksichtigen.

Für PKW und Kombi, geringwertige Wirtschaftsgüter (400,- €), gebrauchte Wirtschaftsgüter und Wirtschaftsgüter für die ein Forschungsfreibetrag oder eine Forschungsprämie in Anspruch genommen wurden, steht kein GFB zu.

Als hilfreiches Tool zum selbstständigen Rechnen für die Jahresplanung steht der Gewinnfreibetragsrechner 2013_14 des Bundesministeriums für Finanzen zur Verfügung:
<http://cpulohn.net/lxweb/calc.php?calc=gewinnfreibetrag&style=bmf.gv.at>

Das nächste Mal: Gleichzeitig angestellt und freiberuflich tätig – steuerliche Auswirkungen

Die Vorarlberger haben wieder ein Team!

Seit September 2014 neues Bundeslandteam Vorarlberg

Nach fünf Jahren Mitverwaltung durch Tirol haben die Vorarlberger SupervisorInnen seit September nun endlich wieder eine eigene Bundeslandvertretung. Mit der Funktion der Landessprecherin wurde Tanja Kopf betraut. Zum Team zählen zudem Hermann Türtscher, Beate Huter und Barbara Ganath. Wahlleiter und Bundessprecher für Tirol, Gerd Forcher, gab seine Zuständigkeit für Vorarlberg bereitwillig an das neue Team ab. Auch Christa Kleiner freut sich über die Formierung des neuen Teams und wünscht viel Freude an und Anerkennung für die Arbeit. Die anwesenden SupervisorInnen, unter ihnen Martin Bentele, Helga Kohler- Spiegel, Christine Hartmann und Maria Hartmann, sowie Mark Larsen und Isabell Bickel, drückten ihre große Wertschätzung für die Neugründung aus und zollten Respekt für die bevorstehende Verbandsarbeit.

Mit der Wahl des neuen Bundeslandteams haben die etwa 45 Vorarlberger ÖVS-SupervisorInnen nun wieder eine bundeslandeigene Interessensvertretung und Netzwerkplattform. Das Team hat es sich zum zukünftigen Auftrag gemacht, neben des zunächst anstehenden internen Aufbaus die weitere Etablierung von Supervision und Coaching in Vorarlberg voranzutreiben. Ein weiteres Vorhaben sei es, Vernetzungs- und Fortbildungsangebote für SupervisorInnen im eigenen Bundesland zu etablieren und die Vorarlberger Interessen in Wien zu vertreten.



Who is who – Das neue Vorarlberger Team

Tanja Kopf

Bundeslandsprecherin und Finanzen
www.tanjakopf.at

Es war mir schon immer ein starkes Bedürfnis gut vernetzt und als Berufsorganisation vertreten zu sein. So freut es mich sehr, dass es uns nun gelungen ist, ein neues ÖVS-Landesteam Vorarlberg zu gründen und als Sprecherin kümmere ich mich gerne um die Interessen unserer ÖVS-Mitglieder und freue mich auf einen regen Austausch mit den anderen Bundesländern. Im Team gehören die Leitung der Sitzungen, die Vernetzungsarbeit im Rahmen der Bundesländerkonferenzen, die Verwaltung der Finanzen und die Gesamtleitung zu meinen Aufgaben.

Hermann Türtscher MAS

Öffentlichkeitsarbeit
www.impulszentrum.at

Meine Motivation für die Mitarbeit in der neuen ÖVS Bundeslandgruppe Vorarlberg gründet auf der Lust und Freude im Teamwork gemeinsam die Interessen und Anliegen der Vorarlberger ÖVS Mitglieder zu vertreten. Dabei aktiv mitzugestalten und in permanentem Austausch mit Berufskolleginnen und Kollegen zu stehen, sowie Teil einer spannenden Netzwerkplattform zu sein, welche sich für die Weiterentwicklung und für Qualitätsverbesserungen der supervisorischen Dienstleistung einsetzt, sind für mich weitere Anreize in dieser Gruppe mitzuarbeiten.

Zusammen mit Beate Huter engagiere ich mich in meiner Funktion insbesondere für die Belange der ÖVS Öffentlichkeitsarbeit.

Mag. Beate Huter

Öffentlichkeitsarbeit
www.beatehuter.at

Dem ÖVS Team bin ich beigetreten, weil Geburtsstunden für mich immer etwas sehr Reizvolles und Spannendes innewohnt und sie die Chance zur kreativen Mitgestaltung des eigenen Arbeitsfeldes bieten. Ich denke, dass wir die Bedingungen unseres Arbeitsalltags, die wir haben möchten, auch durch unseren eigenen Beitrag mit entstehen lassen müssen. Ich möchte, dass wir für die Vorarlberger SupervisorInnen spürbar sind,



dass sie merken, dass wir für sie arbeiten und dass sie wissen, wozu sie Teil der ÖVS sind. Ich freue mich darauf, Veranstaltungen mit zu organisieren, von denen wir alle profitieren können. Ebenso finde ich es wichtig, dass wir auch bei gesamtösterreichischen Entscheidungen als Vertretung Vorarlbergs ein Wörtchen mitreden können. Meine Aufgabe wird, zusammen mit Hermann, die Öffentlichkeitsarbeit sein. Dazu gehört das Beleben der Homepage ebenso wie Medienberichte und alles, was dazu führt, dass man die ÖVS in Vorarlberg hört und sieht.

Barbara Ganath

*Veranstaltungskoordination
www.ganath.com*

In meinem Berufsalltag als selbständige Supervisorin zeigt sich immer wieder, dass ich mit meinen Vorarlberger Berufskolleginnen/Berufskollegen wenig vernetzt bin. In einer Vernetzung liegt aus meiner Sicht viel Potenzial: fachlicher Austausch, Synergien nutzen usw. Es ist mir ein Anliegen diesbezüglich einen Beitrag zu leisten und daher engagiere ich mich gerne im Vorarlberger Team. Meine Aufgabe wird die Koordination der Veranstaltungen sein, die wir als Team für die Vorarlberger SupervisorInnen organisieren.

Status quo und Ausblick 2015

Wir als Team Vorarlberg bedanken wir uns bei allen, die uns mit viel Startenergie belebten. Das erste schöne Feedback waren Anfragen von Noch-nicht-Mitgliedern, die nun angesichts unserer Wahl der ÖVS beitreten wollen. Aber auch die Bundesländer und die Geschäftsführung stärkten uns durch ihre freundliche Aufnahme.

Als erstes Ziel galt es, uns erst einmal intern zu organisieren. Tanja besuchte, quasi als Initiationsritus, gleich nach der Wahl ihr erstes BLK Treffen und brachte die aktuellen Infos aus den Bundesländern mit – ein guter Input für unser erstes Treffen. Die Aufgaben im Team wurden verteilt und die internen Abläufe fürs Erste geklärt. Das Team ist also startbereit! Pläne für 2015 gibt es auch schon: So möchten wir im Frühjahr einen Tag anbieten, der die Möglichkeit bietet, in einem strukturierten Rahmen das allen SupervisorInnen dringend nahegelegte QEG zu führen. Im Herbst wird es dann eine Fortbildung geben, zum gewünschten Inhalt werden die Mitglieder noch gesondert befragt. Auch ein informelles Treffen im Rahmen eines Ausflugs oder ähnlichem ist angedacht. Detailinfos und alles weitere dann drop by drop... es soll ja ein bisschen spannend bleiben!

Beate Huter

Hermann Türtscher,
Beate Huter, Barbara
Ganath, Tanja Kopf
vom Vorarlberger und
Gerd Forcher vom
Tiroler Team (vlnr)

Bericht über den 3. Internationalen Coaching-Fachkongress

„Coaching meets Research... Coaching in der Gesellschaft von morgen“ in Olten/Schweiz

Am 3. Internationalen Coaching-Fachkongresses vom 17./18. Juni 2014 wurden die Fragen gestellt, welche Bedeutung Coaching für die Gesellschaft (von morgen) hat und inwiefern diese spezifische Form der Beratung zu einer Kraft gesellschaftlicher Entwicklung wird bzw. werden kann.

Der internationale Fachkongress „Coaching meets Research“ ist ein Angebot, um die Brücke von Coaching-Forschung und -Praxis zu schlagen. Kritische Fragen werden gestellt und beantwortet. Was soll ein Coach mit Forschungsergebnissen anfangen? Warum stellen viele Coaches ihre Erfahrung der Forschung nicht zur Verfügung? Was sind die Sackgassen der Theoriebildung und Konzeptentwicklung im Coaching? Ist alles Coaching, was sich Coaching nennt? Was bedeutet „Professionalität“ im Coaching? Wie entwickeln sich die unterschiedlichen Praxisfelder von Coaching?

Ein Key-Note Referat hielt Prof. Dr. Dirk Baecker, Inhaber des Lehrstuhls für Kulturanalyse und -theorie an der Zeppelin Universität Friedrichshafen. Sowohl er, als auch Dr. Reinhard Stelter, Professor für Coaching-Psychologie an der Universität Kopenhagen waren sich einig: Der eigentliche Wert, aber auch der Ursprung von Coaching, sind gesellschaftlich verankert. In einer (hyper)komplexen Gesellschaft sind die Möglichkeiten der Selbstrealisierung kaum

noch überschaubar. Nicht nur die Zahl der Möglichkeiten für Entscheidungen steigt, sondern auch die Unmöglichkeit, die Variablen zu beeinflussen (Kontingenz). Orientierung in einer komplexen Gesellschaft bedeutet einen hohen Aufwand an Reflexion: ständige Neusortierung der Variablen in Bezug auf sich verändernde Ausgangssituationen, Neuorientierung in Bezug auf veränderte Werte und eigene persönliche Entwicklung. Identität wird zu einem Übergangsphänomen. Um handlungsfähig zu sein und zu bleiben sind Menschen in einer modernen Gesellschaft auf Selbstreflexion angewiesen; und zwar längst nicht mehr nur in Bezug auf ihre berufliche Situation, sondern auch hinsichtlich von Fragen zu Familie, Freizeit, Spiritualität, Sinn, Werten und mehr. Coaching wird zu einem möglichen Ort, an dem diese Reflexion produktiv und fokussiert stattfinden und die von manchen als bedrohlich wahrgenommene Vielfalt an möglichen Selbstrealisierungen konstruktiv bearbeitet werden kann. Baecker und Stelter sind sich auch in Bezug auf die zukünftige Bedeutung von Coaching einig: Coaching ist keine Eintagsfliege. Denn dazu müsste die heutige (und morgige) Gesellschaft deutlich weniger komplex und damit weniger kontingent werden ... was alles andere als wahrscheinlich erscheint.

Prof. Dr. Erik de Haan, Leiter des Coaching Centres der Ashridge Business School

Coaching-Marktplatz



FOTOS: CANONICO A. MICHELE (2)

und Inhaber des Lehrstuhls für Organisationsentwicklung und Coaching an der freien Universität Amsterdam, fokussierte aktuelle Erkenntnisse der Coaching-Ergebnisforschung sowie aktuelle Resultate der bisher umfassendsten Coaching-Studie mit rund 4000 Teilnehmenden. Zentrales Ergebnis ist, ganz im Einklang mit der bisherigen Psychotherapie-Forschung, dass nicht so sehr die Techniken, sondern vielmehr die Qualität der Beziehung zwischen Coach und Coachee für den Coaching-Erfolg von massgeblicher Bedeutung sind und als zuverlässiger Prädiktor für den Erfolg von Coachings verwendet werden kann.

Der Beitrag von Dr. Tatiana Bachkirova, Dozentin der Oxford Brookes Universität sowie Leiterin des gleichnamigen Masterstudiengangs an der Hong Kong Universität bezog sich inhaltlich auf den von Bachkirova begründeten „Developmental Coaching“ Ansatz, der im Kern darin besteht, dass Coaching nicht nur als Passung von Organisation und Klient, sondern auch als Möglichkeit der psychologischen Entwicklung der Klientinnen gedacht wird. Entwicklung ist dabei auf unterschiedlichen Ebenen möglich: Bedürfnisse, Gedanken, Spiritualität, Gefühle, Selbst, Moral und Werte. Jede im „Aussen“ begründete Aufgabe (z.B. neue Führungsaufgabe etc.) ist immer auch gebunden an eine innere Entwicklungsaufgabe (z.B. Werteklarheit). In der Gesellschaft von morgen, so die These, braucht es gemäss Bachkirova reife Persönlichkeiten, reif nicht nur in Bezug auf deren Leistungsfähigkeit, sondern eben auch auf weitere Ebenen ihres Seins. Prof. Dr. Heidi Möller, Professorin für Theorie und Methodik der Beratung an der Universität Kassel, präsentierte die zentralen Erkenntnisse einer gegenwärtig laufenden Studie zur Einstellung

praktizierender Coaches gegenüber der Coaching-Forschung. Eine Beteiligung an dieser Studie ist erwünscht, Interessierte können sich gerne an Heidi Möller wenden.

Fazit: Coaching steht also eine aussichtsreiche Zukunft bevor, damit verbunden vielfältige Herausforderungen als Konsequenz gegenwärtiger gesellschaftlicher Verhältnisse. Im Zeitalter der Möglichkeiten-Vielfalt geht es im Coaching in allen seinen Einsatzformen darum, einen Beitrag für die individuelle Orientierung und die Stärkung der Identität zu leisten, also zu helfen, trotz und dank

Dr. Tatiana Bachkirova,
Key Note am Tag 2



Hyperkomplexität und Kontingenz, ein gelingendes Leben zu ermöglichen. Wer versucht Coaching für andere Zwecke zu instrumentalisieren, verfehlt die Wirkung und den Beitrag von Coaching zur modernen Gesellschaft, zu modernen Unternehmen und Organisationen.

Robert Wegener, Bettina Strümpf



12. KREMSER TAGE

„Schmerz lass nach...“ – Eine interdisziplinäre Herausforderung

Fr. 5. bis Sa. 6. Juni 2015 | Donau-Universität Krems, Audimax | Frühbucherbonus bis 28. Februar 2015

Schmerz ist uns allen bekannt! Aus biologischer, psychologischer und sozialer Sicht soll sich der Thematik – in Form von Vorträgen und Workshops – genähert werden. Ziel ist es, ein komplexes Verständnis von Schmerz zu vermitteln und Strategien für eine erfolgreichere Behandlung zu diskutieren.

Diese Tagung findet in Zusammenarbeit mit der ÖGPPM (Österreichische Gesellschaft für Psychosomatik und Psychotherapeutische Medizin) statt.

Donau-Universität Krems, Department für Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit.
Anmeldung online: www.donau-uni.ac.at/psymed/kremsertage



„Wenn dein Deo nicht mehr hält ...“

Zu beraterischen Instrumenten in Supervisionsprozessen

... bist du als SupervisorIn zu weit im KundInnensystem.“ meint **Mohammed El Hachimi** und bringt damit die Inhalte der vom ÖVS Bundeslandteam Steiermark angebotenen Weiterbildung „**Tools und Interventionen im supervisorischen Kontext**“ auf den Punkt: supervisorische Interventionen dienen dazu Systeme in Bewegung zu bringen und sollten bis zur Grenze des KundInnensystems gehen, aber nicht darüber hinaus.

Aufbauend auf den wesentlichen Prinzipien systemischen Arbeitens vermittelte El Hachimi vielfältige beraterische Instrumente, die in den verschiedenen Phasen von Supervisionsprozessen angewendet werden können, um als SupervisorIn kreativ und unterstützend wirksam sein zu können. Angefangen von steilen oder flachen Formen von Einstiegen über Methoden zur Themenfindung und -bearbeitung wie z.B. Systemblume, Auftragskarussell oder Kräftefeld-Analyse bis hin zu unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten des Reflecting Teams gab es in zwei Seminartagen ein reichhaltiges Repertoire an Tools und Instrumenten für den supervisorischen Alltag.

Mohammed El Hachimi ist als Therapeut, Supervisor und Lehrender international tätig und hat seine Arbeitsschwerpunkte in den

Bereichen Organisationsberatung, systemische Beratung, Coaching, Teambberatung und Teamentwicklung. Sein Verständnis von Supervision entspricht dem einer ästhetischen Kunstform, die farbig, vielfältig, achtsam, lustvoll, explorativ und leicht ist und die im Rahmen dieser Weiterbildung bestens zur Geltung kam.

El Hachimis Credo „Beschäftige die Leute, bringe sie in Bewegung“ spiegelte sich in der Seminaratmosphäre wider, die von Lebendigkeit, Humor und regem Austausch unter den teilnehmenden steirischen Supervisorinnen und Supervisoren geprägt war. Neben den vielfältigen Methoden konnte jede/r für sich wertvolle Anregungen mitnehmen, z.B. wie es gelingen kann, dass man als SupervisorIn zum Problemb Blues von KundInnen nicht auch noch die Gitarre spielt oder warum hohe Komplexität uns zum Stillstand führt, wenn wir in Versuchung sind diese verstehen zu wollen.

Die hohe Resonanz zur angebotenen Weiterbildung (25 steirische Supervisorinnen und Supervisoren nahmen teil) und die sehr positiven Rückmeldungen der TeilnehmerInnen bestätigen das steirische Bundeslandteam darin, dieses Veranstaltungsformat auch künftig fortzuführen und jährlich anzubieten.

Wolfgang Zeyringer



Mohammed El Hachimi
beim Vortrag



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

Jürgen Bonath

Funktion und Person – Facetten des Urkonflikts von Organisationen.

Konfliktdynamik, 2014, 3 (2)

Brigitte Schigl

Welche Rolle spielt Geschlechtszugehörigkeit in Supervision und Coaching

Möller, Heidi/Müller-Kalkstein, Ronja: Gender und Beratung. Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen Vandenhoeck & Ruprecht, 2014



Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Raimund Kosir, Klagenfurt, Ktn

Mag.^a Margarete Panzenböck, Villach, Ktn

Eva Maria Regina Pleschberger, Seeboden, Ktn

Mag.^a Daniela Trattnigg, MSc, Klagenfurt, Ktn

Mag.^a Olivia Rathhammer, Wiener Neudorf, NÖ

Eva Hornof, MSc, Wiener Neustadt, NÖ

Kathrin Liebing, Maria-Anzbach, NÖ

Mag. Stefan Schöttl, Schlierbach, OÖ

Birgit Mittermayr-Höfer, Schwanenstadt, OÖ

Mag. Christoph Wimmer, Ottensheim, OÖ

Dr.ⁱⁿ Agnes Hochgerner, Linz, OÖ

Mag.^a Johanna Kronegger, Micheldorf, OÖ

Dr. Claus Faber, Linz, OÖ

Maria Leitner, Ebensee, OÖ

Mag.^a Petra Murauer, Walding, OÖ

Michael Felder, Zell am Pettenfirst, OÖ

Franz David Ketter, Vorchdorf, OÖ

Mag.^a Karin Lastowicka, Bischofshofen, Sbg

Johanna Steiner-Rettenbacher, Bad Vigaun, Sbg

Ulrike Kohlbacher-Pleyer, MAS, Grambach, Stmk

Josef Adam, MSc, Graz, Stmk

Doris Gerlinde Macsemniuc, BSc, Graz, Stmk

Mag.^a Elisabeth Pilch, Graz, Stmk

Christian Mehlmauer, Kalsdorf bei Graz, Stmk

Mag. Martin Jochum, Innsbruck, Tirol

Mark Larsen, Alberschwende, Vbg

Mag.^a Elisabeth Sperandio, Feldkirch, Vbg

Michael Nesler, Nüziders, Vbg

Mag.^a Doris Bramo-Hackel, Wien

Mag.^a Verena Purer, Wien

Juliane Lederhofer, Wien

Burkhard Mayr, MAS, Wien

Dragana Schellander, Wien

Valerie Pichler-Rückert, Wien

Mag.^a Heike Wagenplast-Maurer, Wien

Gabriele Strohmeier, MSc, Wien

Mag. Herbert Mikulcik, Wien

ANSE – Europa in Wien

PräsidentInnentreffen und Generalversammlung 2014

Anfang Oktober ermöglichte ein langes „ANSE-Wochenende“ vielen ÖVS Mitgliedern europäische KollegInnen kennen zu lernen. Auftakt dazu war das PräsidentInnen-Treffen und die darauffolgende Generalversammlung der ANSE. Der Höhepunkt an diesem Wochenende war sicherlich die „ANSE-Party“ – die zum Abschied von Wolfgang Knopf, Barbara Gogala und Beatrix Conrad aus dem ANSE-Vorstand von Sigi Tatschl und Josefine Young-Buchner in Zusammenarbeit mit Sijtze de Roos und der ÖVS-Geschäftsstelle organisiert wurde. In feierlichem Rahmen wurden das langjährige Engagement und die vielen Erfolge des ANSE-Vorstandes gewürdigt. Sigi Tatschl und Josefine Young-Buchner führten durch die Geschichte der ANSE und zeigten deren zahlreiche Stationen und Entwicklungen auf. Bei anschließender internationaler Musik und dem traditionellen internationalen Buffet (die europäischen Delegierten bringen Köstlichkeiten aus ihren Ländern mit) konnte „ANSE feeling pur“ genossen werden. Highlight des Abends war bestimmt der Auftritt von Wolfgang Knopf mit seiner Band. Sie gaben echten Blues und Rock 'n' Roll Rythmen zum Besten, und spätestens dann war die Tanzfläche voll. Unter den Gästen fanden sich sowohl ÖVS- und ANSE-Gründungsmitglieder als auch junge neugierige Mitglieder wieder. Gefeiert wurde lange und so war die „ANSE-Party“ die Gelegenheit, europäische KollegInnen kennen zu lernen sowie ein Stück „ANSE-Kultur“ zu erleben.

Das ANSE PräsidentInnentreffen findet alle zwei Jahre statt. Hier treffen sich die „Presidents“ der nationalen Verbände. Ein Ort der Kommunikation, Kontakte und Beziehungen. Berichte und Austausch zu Themen, Interessen und Aktivitäten. Ein Ort um über Ideen, Bedürfnisse, Notwendigkeiten, Befürchtungen

und Unterstützungen der nationalen Verbände zu sprechen. Persönlich in der Gruppe, um sich kennen zu lernen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkunden, Prioritäten zu setzen, Projekte und Kooperationen anzudenken, Entscheidungen und Strategien aufzubereiten, immer mit dem Fokus des Ausbalancierens der nationalen und europäischen Interessen, um einen gemeinsamen Weg zu ermöglichen.

Die an das PräsidentInnentreffen anschließende Generalversammlung der ANSE stand ganz im Zeichen der Neuwahl des ANSE-Vorstands. Drei neue Mitglieder werden aufgenommen: Für Österreich ist ab nun **Agnes Turner** statt Wolfgang Knopf im **ANSE-Vorstand**. Neu in den ANSE-Vorstand gewählt wurden auch Inese Stankus Visa aus Lettland und Rolf Brüderlin aus der Schweiz. Neuer ANSE-Präsident ist Sijtze de Roos aus den Niederlanden. Barbara Baumann aus Deutschland und Eva Nemes aus Ungarn wurden wieder in den ANSE-Vorstand gewählt. **Wir freuen uns, mit Agnes Turner weiterhin ein österreichisches Vorstandsmitglied entsenden zu dürfen.**

Die Generalversammlung bot Raum für weitere wesentliche Entscheidungen und Diskussionen: Litauen wurde als 14. Vollmitglied in die ANSE aufgenommen. Am 24. und 25. April 2015 wird in Budapest der ANSE-Kongress „Forschung in Supervision und Coaching“ abgehalten, um den grenzüberschreitenden wissenschaftlichen Austausch zu fördern. Das ECVision Projekt läuft noch bis 2015. Das Glossary wurde fertiggestellt und gedruckt. Es steht auf der ANSE-Homepage frei zum Download. Die Kompetenzmatrix wird gerade erstellt. Sie wird Supervisions-Ausbildungseinrichtungen nützlich sein und ebenso der möglichen wechselseitigen Anerkennung der Mitgliedschaften in den Supervisionsverbänden dienen. Die Schlusspräsentation des ECVision Projekts findet am 24. und 25. September 2015 in Wien statt. Vorgestellte Themen sind die ECVision Kompetenzmatrix und das Konzept der Bewertung von supervisorischen Kompetenzen. Von 17. bis 21. August 2015 wird in Zadar, Kroatien, in Kooperation mit der Universität von Zadar die nächste ANSE Summer University veranstaltet. Zur Teilnahme an den Internationalen Intervisionsgruppen wird herzlich eingeladen. Aktuelle Informationen über die Detailprogramme sind auf der Homepage www.anse.eu ersichtlich.

*Agnes Turner, Bettina Strümpf,
Esther Gruber-Seidl*

ANSE-TERMINE 2015

- **Summer University**
The next summer university will be in Zadar, Croatia, 17.–21.08.2015
- **Research Conference**
April, 24th and 25th 2015, Budapest:
Topic: „Research in Supervision and Coaching“
- For further information see:
<http://www.anse.eu/conferencessummeruniversity.html>

Neu im ANSE-Vorstand

Agnes Turner

Agnes Turner wurde bei der letzten ANSE Generalversammlung in Wien in den neuen ANSE Vorstand gewählt. Sie ist langjährige ÖVS Supervisorin und war zuletzt im Bundeslandteam Wien engagiert.

Nach dem Studium der Pädagogik, Psychologie und Publizistik an der Universität Wien war sie im Trainingsbereich und in der Berufsberatung von arbeitslosen Jugendlichen tätig. Parallel absolvierte sie die Ausbildung zur Supervisorin und Coach am BIFEB in Strobl und arbeitet seit 2004 in freier Praxis.

Die Leidenschaft und das Interesse an Forschung führten Agnes Turner zurück an die Universität. Zuerst im Rahmen eines Doktors in Pädagogik an der Universität Wien und anschließend als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung an der Alpen Adria Universität Klagenfurt/Wien.

2013 hat sie am selbigen Institut eine Assistenzprofessur angetreten und ist in der Aus- und Weiterbildung von PädagogInnen tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen Reflexion und Professionalisierung, Reflexive Lehr-Lernprozesse, Work Discussion nach dem Tavistock Modell, Mentoring und Supervisionsforschung.

Die Expertise im wissenschaftlichen Arbeitskontext soll in die Arbeit im ANSE Vorstand einfließen. „Die Vernetzung auf europäischer Ebene hinsichtlich der Forschung und Entwicklung zu Supervision und Coaching ist eine meiner Visionen für die Arbeit im ANSE-Vorstand“, so Agnes Turner über ihre neue Tätigkeit.

Die gebürtige Niederösterreicherin lebt seit vielen Jahren mit Familie und ihren beiden Kindern in Wien.



**Ass.Prof.ⁱⁿ Mag.^a
Dr.ⁱⁿ phil. Agnes
Turner**

Alpen-Adria Universität
Klagenfurt – Graz –
Wien
Institut für Unterrichts-
und Schulentwicklung
agnes.turner@aau.at

5. Internationale Supervisionstagung 2015

Auf Erkundungstour: Randgebiete der Supervision – Supervision in Randgebieten.

Beginn: **05. Juni 2015, 13.00 Uhr**

Ende: **06. Juni 2015, 14.30 Uhr**

Ort: **Festspielhaus Bregenz**

Mitglieder ÖVS, BSO, DGSv, BSC/ASC: FrühbucherInnen EUR 230,-,
bei späterer Buchung EUR 270,-, jeweils zuzüglich 10% MwSt.

Programm unter: <http://www.fhv.at/weiterbildung/gesundheits-soziales/supervisionstagung-2014>

Die müde Arbeitskraftunternehmer_in

Zur Stellungnahme von Niki Harramach, news 2/2014



Es geht wohl nicht nur um Semantik, oder wie es Niki Harramach ausdrückt: „... semantische Umhüllung der zugrunde liegenden einseitigen Wahrnehmung der neuen Arbeitswelt.“ Denn er fragt und stellt fest:

„Wieso steigen Anforderungen an Beschäftigte unter subjektiven Arbeitsbedingungen „massiv“? Wieso kann man nicht davon ausgehen, dass sie sinken? Das scheint mir in Zeiten verstärkter Work-Leisure-Balance doch wahrscheinlicher und auch wahrnehmbarer.“

Und damit wären wir auch beim Punkt, es geht nicht um Wortbedeutung, es geht um Wahrnehmung: Was nehmen wir als Supervisor_innen denn von den dynamisierten Arbeitswelten wahr? Und wie positionieren wir uns dazu?

Ich habe in Walter Schusters Text einiges gefunden, das mir in der Arbeit als Supervisorin begegnet und das ich auch so wahrnehme: vor allem die „Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“ (Hausinger 2008) und die daraus resultierenden Widersprüche. Und die Wirkung, die diese dynamischen Arbeitswelten auf das Selbst haben und der Wunsch das perfekte Selbst zu werden und gleichzeitig zu wissen, dass man dieses Ziel nicht erreichen kann, sich der Forderung es zu erreichen aber auch nicht entziehen kann.

Also ein einge- und oft auch überfordertes Selbst: auch wenn berufliche Telefonate auf der Skipiste, am Strand oder am Küchentisch geführt werden, das Ambiente mag Freizeit sein, das Tun ist es nicht. Man kann es drehen und wenden wie man will, die Leisure will sich nicht so recht einstellen bei der Vorstellung, durchgehend „on call“ oder auch „on mail“ zu sein. Wie viel „Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“ verträgt eine Arbeitskraftunternehmer_in? Endet sie wie John Lennons Working class hero? „Till you're so fucking crazy you can't follow their rules“.

Die Vorteile und nicht die Nachteile der dynamisierten Arbeitswelt in den supervisorischen Blick zu nehmen kann durchaus hilfreich sein, allerdings bleibt diese Intervention eher an der Oberfläche, denn bei „fucking crazy“ habe ich schon einen Leidensdruck erreicht, der mehr Verstehen benötigt.

Neben einer zunehmenden „Verrückung“ von bekannten Strukturen (die wahrlich nicht immer gut waren), nehme ich als Supervisorin eine große Müdigkeit wahr, eine Erschöpfung. Dieses sich überragende Selbst führt ja letztlich Krieg gegen sich selbst und tut sich Gewalt an. Byung-Chul Han (2014) deutet in seinem Buch „Müdigkeitsgesellschaft“ den Mythos des Prometheus genau dahingehend um und bietet einen sehr metaphorischen Verstehenszugang: „Das Leistungssubjekt, das sich in Freiheit wähnt, ist in Wirklichkeit gefesselt wie Prometheus. Der Adler, der an seiner ständig nachwachsenden Leber frisst, ist sein Alter Ego, mit dem es Krieg führt.“ So ist das Verhältnis von Prometheus und dem Adler ein Verhältnis der Selbstaussbeutung und der Schmerz der an sich schmerzlosen Leber ist die Müdigkeit: Prometheus wird als Subjekt der Selbstaussbeutung von einer endlosen Müdigkeit erfasst sein. Han deutet Prometheus als Urfigur der Müdigkeitsgesellschaft. Aus diesem Bild führt er zu einem Zitat von Kafka, der in seiner Erzählung „Prometheus“ schreibt: „Die Götter wurden müde, die Adler wurden müde, die Wunde schloss sich müde“. Eine heilende Müdigkeit setzt ein und wie Han feststellt: „Sie ist jene Müdigkeit, die nicht von einer hemmungslosen Aufrüstung, sondern von einer freundlichen Abrüstung des Ich herrührt.“ (2014) Ein sehr freundlicher und hilfreicher Gedanke auch für unsere Arbeit.

Ursula Hermann

*Byung-Chul Han „Müdigkeitsgesellschaft“
2014, 9. Auflage*

Organisationsforschung nach Foucault

Macht – Diskurs – Widerstand



Ausgangspunkt dieser Publikation ist eine Veranstaltung des Forums „Kritische Organisationsforschung“ (www.kritische-organisationsforschung.de), die 2011 in Chemnitz stattfand. Dabei standen Perspektiven kritischer Organisationsforschung im Mittelpunkt,

die an die Arbeiten von Michel Foucault anknüpfen. Zwar bietet Foucault keine explizite Organisationstheorie, dafür aber, wie die Herausgeber anführen, viele Arbeiten und Analysen, die Formen der Organisation und des Organisierens thematisieren.

Die AutorInnen der vorliegenden Publikation verfolgen das Ziel, in ihren Beiträgen an die Foucaultschen Analysen und deren Bedeutung für die Organisationsforschung anzuschließen. Darüber hinaus geht es ihnen aber auch um deren Weiterentwicklung und Reinterpretation sowie um mögliche Anschlüsse an andere Konzepte.

Die Beiträge des ersten Teils setzen am Diskurskonzept an und zeigen auch mögliche Erweiterungen auf. Im zweiten Teil des Buches wird von den AutorInnen stärker auf Konzepte der Macht und des Regierens fokussiert. In den Beiträgen werden u.a. Organisationen von Erwachsenenbildung, Altenpflege, Medien oder Schule kritisch durchleuchtet und Fragen von Macht und Widerstand nachgegangen.

Im Sinne Foucaults leisten die AutorInnen mit ihren Texten in diesem Buch einen Beitrag zur Rekonstruktion und somit zur Entunterwerfung. Ein empfehlenswertes Buch abseits des Mainstreams.

Walter Schuster

*Organisationsforschung nach Foucault
Macht – Diskurs – Widerstand
Ronald Hartz, Matthias Rätzer (Hrsg.)
transcript Verlag, Bielefeld, 2014
259 Seiten, € 34,99*

Bildbar

100 Methoden für Coaching, Training, Aus- und Weiterbildung, Therapie und Supervision



Da haben sich die zwei SupervisorInnen Jimmy Gut und Margit Kühne-Eisendle eine Menge Arbeit angetan. Und die kann sich wahrlich sehen lassen. Und angreifen lassen. Und auf den Boden legen, an die Wand pinnen, sich gegenseitig zeigen, interpretieren, herschenken und mitnehmen lassen. Die Bildbar ist ein Set von 50 Fotokarten im DIN A5-Format, verpackt in einer handlichen Alubox. Unterschiedliche Fotosujets wurden hierfür zusammengestellt, wunderschöne Bilder, die mannigfache Assoziationen hervorgerufen vermögen. Und um uns SupervisorInnen mit den Bildern nicht allein zu lassen, haben Jimmy Gut und Margit Kühne-Eisendle noch eine Methodensammlung in einem Handbuch zusammengestellt, 100 Methoden für Coaching, Training, Aus- und Weiterbildung, Therapie und Supervision in einer Schlagwortsammlung aufgelistet und noch einen Schnellfinder hinzugefügt.

Schon beim ersten Durchblättern ruft die Bildbar bei der Rezensentin große Lust hervor, eine der vielen Möglichkeiten auszuprobieren. Und die Box mit eigenen Bildern zu erweitern, eigene Methoden zu kreieren und das auch mit andern zu teilen.

Katrin Pollinger

Für ÖVS-Mitglieder gibt es das Kombipaket zum Sonderpreis von € 60,- (inkl. Versandkosten nach Österreich). Bitte bei der Bestellung den Code „2014ÖVS“ angeben.

*Bildbar
Jimmy Gut, Margit Kühne-Eisendle
managerSeminare, Bonn, 2014
264 Seiten, 50 Karten,
Buch und Kartenset € 69,90*

Impressum

ÖVS-News 3/14 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: Sabine Karlinger, Christa Kleiner, Walter Schuster.

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Elfriede Bauer, Mag. Dr. Volkmar Ellmauthaler, Dr. Günther Fisslthaler, Esther Gruber-Seidl, Mag.^a Ursula Hermann, MPOS, MSc, Mag.^a Beate Huter, Sabine Karlinger, MSc, Christa Kleiner, Tanja Kopf, Mag.^a Katrin Pollinger, Mag. Walter Schuster, Mag.^a Bettina Strümpf, MSc, MBA, Dr.ⁱⁿ Agnes Turner, Robert Wegener, Wolfgang Zeyringer, MAS.

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

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 01.02.2015

Sponsoring Post-Nr. GZ02Z030448 S