

# övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

3/2015

# FLUCHT

## **Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!**

Ich begrüße Sie in meiner Funktion als neuer Geschäftsführer der ÖVS. Mit 1. Oktober habe ich diese herausfordernde Aufgabe übernommen. Meine ersten Treffen mit der Bundesländerkonferenz, der Konferenz der Ausbildungsträger und einzelnen Mitglieder der ÖVS waren für mich erfreulich und stimmen mich zuversichtlich gemeinsam den Verein weiterhin voran zu bringen – obwohl die letzten Monate für die ÖVS und für mich durchaus turbulent waren!

Die Beschlüsse der letzten Generalversammlung zur Beitragserhöhung, die Gründung eines eigenen Vereins für Organisationsberatung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Geschäftsführerin haben Unruhe, Irritationen und Fragen bei vielen Mitgliedern hervorgerufen.

Trotz dieser internen Turbulenzen gelang es dem Vorstand die ÖVS nach außen hin gut zu positionieren: Die Themen „Schule“ und „Flüchtlinge“ wurden (wieder) aufgegriffen und fanden auch ihren Wiederhall in den Medien. „Supervision und Schule“ wird auch einen Schwerpunkt der PR der ÖVS nächstes Jahr sein, die Thematik „Flüchtlinge“ wurde für diese news-Nummer kurzfristig gewählt. Viel Dank dafür gebührt L. Lehner, ohne sie wäre es nicht zu leisten gewesen. Auch Dank an die Autorin-

nen und Autoren. Ein Beitrag (von Ch. Ocenassek) konnte nicht mehr aufgenommen werden, er wird in der nächsten news erscheinen. Das freiwillige Engagement der Zivilgesellschaft war beeindruckend und vielen Dank an alle, die hier unterstützend mit dabei waren. Trotz allem aber eine kritische Anmerkung aus persönlicher Erfahrung: „Manchmal erleben die Akteure eine direkte Unterstützung wie eine Ablöse bei der Ausgabe von Essen, Kleidern etc. hilfreicher als ein kostenloses Angebot zur Supervision (siehe dazu auch das Mail vom Roten Kreuz.)!“

2016 wird für die ÖVS ein Jahr mit neuen und alten Herausforderungen. Der Vorstand tagt(e) intensiv im Dezember (nach Redaktionsschluss dieser news-Nummer) und Sie werden bereits einen Brief von ihm dazu (v.a. zum Verein ÖVOB und zu der Beitragserhöhung) erhalten haben.

Als Vorbereitung zur Generalversammlung im April 2016 widmet sich die nächste news-Nummer (1/2016) dem „Verein ÖVS – jetzt und morgen!“. Bis zum 08.02.2016 freuen wir uns über schriftliche Reflexionen, Stellungnahmen, Ideen, Analysen und Perspektiven von unseren Mitgliedern. In dieser Nummer wird auch die hier nicht Platz findende Vorstellung des Geschäftsführers nachgeholt.

*Wolfgang Knopf  
Geschäftsführer*

Bitte vormerken:  
22. ordentliche  
Generalversammlung  
der ÖVS  
29. & 30. April 2016  
in Wien

## Inhalt

- |    |  |    |   |
|----|--|----|---|
| 3  | <b>Die ÖVS und das Flüchtlingsthema: Aktionen und Projekte</b><br>Esther Gruber-Seidl                      | 21 | <b>In memoriam Lizzi Mirecki</b><br>Andreas Mirecki   |
| 6  | <b>Kooperation bringt's – auch im Asyl- und Flüchtlingswesen</b><br>Barbara Tobler, Esther Gruber-Seidl    | 23 | <b>Offener Brief an den Vorstand</b>  |
| 11 | <b>Supervision für freiwillige FlüchtlingshelferInnen</b><br>Ursula Hermann, Marion Kremla                 | 24 | <b>Lehrsupervision: Der Diskurs ist wieder eröffnet!</b><br>Birgit Riel-Brandstetter, Barbara Tobler                    |
| 12 | <b>Erste Erfahrungen aus den Supervisionen für Ehrenamtliche im Flüchtlingsbereich</b><br>Mark Staskiewicz | 25 | <b>Guiding Lights – Supervision als Entwicklungsunterstützung in Zeiten von Krisen</b><br>Agnes Turner, Bettina Strümpf |
| 14 | <b>Flucht in die Verantwortungslosigkeit</b><br>Marlen Schachinger   | 27 | <b>Neuwahl des ÖVS-Vorstandes 2016</b>  |
| 16 | <b>Unterstützung der zivilen Helfer der Migranten und Migrantinnen in Ungarn</b><br>Erzsébet Wiesner       | 28 | <b>Neues Redaktionsmitglied</b><br>Sylvia Libiseller  |
| 17 | <b>Flüchtlingshilfe. Literaturempfehlungen</b><br>Volkmar Ellmauthaler                                     | 28 | <b>Publiziert</b>   |
| 20 | <b>Literaturempfehlungen</b>   | 29 | <b>Finanz &amp; Co</b><br>Günther Fisslthaler   |
|    |  | 30 | <b>Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder</b>   |
|    |  | 31 | <b>Ein Projekt in der Zielgeraden – ECVision</b><br>Agnes Turner  |

**BEILAGE:** Positionen



# Die ÖVS und das Flüchtlingsthema: Aktionen und Projekte

Eine Chronik der Kooperationen und Aufgaben des Berufsverbands. Von Esther Gruber-Seidl

Im September 2015 verfasste die Vorsitzende der ÖVS einen *Offenen Brief* an den österreichischen Bundeskanzler Werner Faymann und die Mitglieder der österreichischen Bundesregierung zur aktuellen Flüchtlingssituation. Begleitet wurde diese Aktion durch eine Presseaussendung und eine Mitgliederinformation.

Im August 2015 hatte bereits ein erstes Gespräch mit VertreterInnen der ÖVS (Esther Gruber-Seidl, Barbara Tobler, Wolfgang Knopf) mit VertreterInnen des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl (BFA) sowie des UNHCR stattgefunden. Gegenstand des Gesprächs war die Entwicklung eines Supervisionsprojekts für ReferentInnen des BFA nach dem Vorbild eines Projekts in Deutschland, wie es in der Publikation „Grenzbereiche der Supervision. Verwaltung in Bewegung“ beschrieben wird. Eine ausführliche Darstellung erfolgt in den ÖVS news.

In dem Gespräch mit BFA und UNHCR sollte die Rolle der ÖVS für die Entwicklung und Realisierung des Projekts in Österreich ausgelotet werden. Wolfgang Knopf war als Initiator eines Bosnienprojekts der ANSE und UNHCR (Supervision für HelferInnen von Flutopfern) zum gemeinsamen Gespräch eingeladen worden.

Nach diesem Gespräch diskutierten Knopf, Tobler und Gruber-Seidl darüber, welche Rolle der ÖVS in der aktuellen Flüchtlingssituation zukam und welche Aufgaben sie als Berufsverband übernehmen könnte. Während des ganzen Sommers hatten sich bereits zahlreiche Mitglieder der ÖVS an die Geschäftsstelle gewandt, um ihre Unterstützung anzubieten oder auf Handlungsbedarf hinzuweisen. Im Blick standen die freiwilligen HelferInnen, die Hilfsorganisationen mit ihren haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie die Mitglieder der Exekutive, die die Hauptlast des

tagtäglichen Flüchtlingsstromes zu bewältigen hatten und dies bis heute tun.

Neben den HelferInnen und MitarbeiterInnen in Organisationen und Behörden galt die Aufmerksamkeit denjenigen Freiwilligen, die sich aus eigenem Antrieb, ohne die Stärkung durch eine Organisation den Auftrag zur Hilfeleistung gaben. Wie könnte eine Unterstützung dieser Menschen aussehen, die durch Sachspenden und Zeitspenden Augenzeugen von Leid und Überforderung wurden und mit diesen Eindrücken allein blieben? Die aktuelle Situation erinnerte an die geschichtlichen Anfänge der Supervision, die sich aus der Unterstützung für Helfende entwickelt hatte, wie Nando Belardi in seinem überarbeiteten Werk „Supervision für helfende Berufe“, Lambertus Verlag (online Material) beschreibt.

Fragen des Unterstützungsangebotes, der betrieblichen Fürsorgepflicht für HelferInnen und MitarbeiterInnen, des politischen Konzeptes und der Haltung zu Flüchtlingsthematik und Migrationspolitik sowie zahlreiche Anfragen seitens SupervisorInnen der ÖVS über Möglichkeiten der Hilfestellung, Unterstützung und des Engagements an die Geschäftsstelle und den Vorstand veranlassten die Vorsitzende der ÖVS zur Flüchtlingsthematik Stellung zu nehmen. Daher wurden dazu der Offene Brief an Bundeskanzler Faymann sowie eine Presseaussendung verfasst. Die ÖVS trat dabei in der **Rolle der Akteurin der Zivilgesellschaft**, als Fach- und Berufsvertretung und Ansprechpartnerin in komplexen Systemen von Arbeit-Person-Organisation auf. Die Mitglieder der ÖVS wurden am 3. September 2015 durch die *ÖVS-Mitgliederinformation zur Flüchtlingsthematik* informiert.

Der Offene Brief fand große Anerkennung unter den Mitgliedern. In den Rückmeldungen

wurden der klare Ton, das Engagement, Respekt für die Initiative als deutlicher Impuls und Anstoß gewürdigt. Hier antworteten Mitglieder als Mitglieder und auch in ihren anderen beruflichen betroffenen Rollen, boten Kooperation an und/oder ersuchten um Unterstützung. Auch kritische Stimmen gegenüber dem Offenen Brief gab es. Sie zeigten sich über den Ton im Brief irritiert und meinten, die ÖVS würde von der Verfasserin für ihr persönliches humanitäres, aber auch gesellschaftspolitisches Anliegen instrumentalisiert und erwarteten sich, dass sich der Berufsverband, in dem sie Mitglied sind, nicht gesellschaftspolitisch exponiert, politische Meinungen nicht im Namen von Mitgliedern vertritt, sondern sich zurückhält und – wie es der Profession entspricht – beratend tätig ist und bei Entscheidungsprozessen unterstützt.

Aufgrund der zahlreichen Anfragen seitens der Mitglieder war es der Vorsitzenden wichtig, die Mitglieder zu ermutigen, die Bundeslandteams aufzufordern, Dialogräume zur Reflexion, Psychohygiene und Unterstützung zu eröffnen. Gleichzeitig soll hier wieder auf den Mitgliederbereich (Log-in) auf der ÖVS-Website hingewiesen werden, der als Plattform für Austausch und Vernetzung genutzt werden kann. Die Anmeldedaten können von der Geschäftsstelle angefordert werden.

Parallel zum Geschehen rund um den Offenen Brief trat im Sommer 2015 der **Psychologische Dienst des BM.I** an die ÖVS heran. Zuständige leitende Mitarbeiter ersuchten um eine Aussendung über den Verteiler der ÖVS, um zum Zwecke anlassbezogener Durchführung von Supervision für ExekutivbeamtInnen neuerlich SupervisorInnen im gesamten Bundesgebiet zu finden. Das Anforderungsprofil der InteressentInnensuche aus 2012 wurde bedarfsgerecht erweitert und an die Mitglieder versendet. Ziel war eine rasche Bewerbung interessierter und geeigneter SupervisorInnen.

Die ÖVS ermöglichte als Kooperationsleistung in Absprache mit dem zuständigen Vertreter des Psychologischen Dienstes eine Aussendung über ihre Datenbank und unterstützte dabei den Psychologischen Dienst in einer unverzüglichen und zielgerichteten Aussendung an die Mitglieder der ÖVS für die Aufstockung des SupervisorInnenpools. Der Psychologische Dienst bedankte sich für diese rasche und unkomplizierte Unterstützung mit einem offiziellen Dankschreiben. Parallel dazu wurde die Vorsitzende seitens eines verantwortlichen Mitarbeiters des Psychologischen Dienstes eingeladen, den Rahmen eines Peer-Support-Treffens des BM.I zu nutzen, um den Peers im BFA Informationen über Supervision,



Coaching und der ÖVS zur Erweiterung und Vertiefung des Interventionsrahmens im internen Unterstützungssystem des BM.I zur Verfügung zu stellen.

Auch die **asylkoordination österreich** trat an die ÖVS heran und ersuchte um einen Aufruf für ehrenamtliche Supervision für ehrenamtliche FlüchtlingshelferInnen. Hier gab es mit der Vertreterin der asylkoordination österreich Vorgespräche zur Unterstützungsleistung und zur Erstellung des Anforderungsprofils. Auch hier ermöglichte die ÖVS als Kooperationsleistung eine rasche und zielgerichtete Aussendung an die Mitglieder der ÖVS über ihre Datenbank. asylkoordination österreich bedankte sich persönlich bei den Mitgliedern für die raschen Bewerbungen und die unkomplizierte Unterstützung durch die ÖVS.

**In beiden Fällen traten Organisationen mit dem Ersuchen um prompte und direkte Unterstützung an die ÖVS heran, um den zusätzlichen Anforderungen in ihrem anspruchsvollen Tagesgeschäft angemessen und professionell entsprechen zu können. Die unverzügliche und unkomplizierte Kooperation mit der ÖVS und ihren Mitgliedern wurde jeweils ausdrücklich gewürdigt.**

Eine weitere Organisation, **Sichtart-Beratung**, trat an die ÖVS heran und ersuchte um einen Aufruf zur freiwilligen Supervision für freiwillige HelferInnen. Sichtart koordinierte zum damaligen Zeitpunkt Supervisions-Termin-Angebote für freiwillige Helfer\*innen. Gesucht wurden erfahrene Supervisor\*innen, die kostenlos Supervision anbieten. Auch hier ermöglichte die ÖVS als Kooperationsleistung die Aussendung zur raschen Bewerbung. Es fanden Vorgespräche betreffend Kooperationsleistung und Plattform der Information und Kommunikation statt.

Mitglieder der ÖVS dankten für diese Aufrufe. Sie machten jedoch auch auf die Problematik ehrenamtlicher bzw. freiwilliger Supervision aufmerksam und verwiesen auf ihr professionelles Verständnis und ihre Organisationsicht:

- Wo kann bzw. soll Supervision ehrenamtlich, freiwillig, d.h. kostenlos angeboten werden?
- Was heißt es für Hilfsorganisationen und das eigene berufliche Verständnis, wenn SupervisorInnen ehrenamtlich/freiwillig/kostenlos Supervision anbieten?
- In welchem Bild erscheinen Organisationen, in deren Fürsorgepflicht das Management von Supervision fällt?
- Wie wird ehrenamtliche/freiwillige Supervision differenziert.
- Welche Zielgruppen lassen sich definieren?



- Wer sind die AuftraggeberInnen ehrenamtlicher/freiwilliger Supervision und wem werden die Ergebnisse und Beobachtungen rückgemeldet?
- Handelt es sich überhaupt um Supervision oder werden Grenzen zu anderen Beratungsformaten überschritten?

Die **Rolle als Akteurin der Zivilgesellschaft**, die die ÖVS in der aktuellen und arbeitsintensiven Situation des Sommers 2015 als Berufsverband gegenüber der Öffentlichkeit, gegenüber KooperationspartnerInnen und nicht zuletzt ihren eigenen Mitgliedern einnahm, eine Haltung, die von Positionierung und Kooperation geprägt war und ist, führt zu der Frage, wie die aktuellen und arbeitsintensiven Herausforderungen fachlich, berufspolitisch und strukturell einzuordnen sind. Sie führt zu einer Überprüfung unseres Berufs- und Professionsverständnisses und ist – abseits vom politischen Geschehen – weiter zu diskutieren. Der Vorstand der ÖVS ermutigt die Mitglieder, die Gremien und Kommunikationsplattformen der ÖVS zur gemeinsamen Diskussion und Reflexion zu nützen.

ÖVS Mitglieder sind ExpertInnen und GesprächspartnerInnen in komplexen Systemen von Arbeit-Person-Organisation und wollen auch weiterhin Organisationen und Behörden in der Errichtung von Parallelstrukturen und der Koordination von Hilfsangeboten unterstützen.

Das Selbstverständnis unserer Profession an derartigen Herausforderungen zu aktualisieren und weiterzuentwickeln ist notwendig und ein Schritt in eine gute Zukunft der ÖVS.

# Kooperation bringt's – auch im Asyl- und Flüchtlingswesen

Kritische Betrachtungen zu institutionsübergreifender Zusammenarbeit.  
Von Barbara Tobler und Esther Gruber-Seidl

„Supervision ist eine organisierte, innerbetriebliche Auszeit“, in der sich Kollegialität entwickeln kann.

Überleben oder Todesgefahr, Bleiben oder Gehen, Asyl oder Abschiebung: Eine solch weitreichende Entscheidung für Schutz suchende Menschen zu treffen und damit in ihr Geschick nachhaltig einzugreifen, ist keine leichte Aufgabe. Und doch gibt es Menschen in Behörden, die diese Aufgabe im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bewältigen. In Deutschland tragen sie die offizielle Bezeichnung „EntscheiderInnen“, womit klar ausgedrückt ist, was sie nach den Gesprächen mit AsylwerberInnen und sorgfältiger Prüfung des Antrags tun. Sie fällen eine Entscheidung.

In einer Zeitungsmeldung („Die Presse“, 18.9.2015) wird vom Rücktritt des Präsidenten des deutschen Bundesamts für Migration und Flüchtlinge „aus persönlichen Gründen“ berichtet. Mitgeliefert wird die Information, dass die Behörde mit der Bearbeitung der Asylanträge nicht nachkommt und rund 270.000 Stück auf den Entscheid warten. Eine Aufstockung des Personals wird als zu spät und schleppend kritisiert.

Die Situation ist nicht erst seit dem Sommer 2015 dramatisch. Die EntscheiderInnen im Asylwesen in Deutschland sind schon jahrelang gezwungen, in immer kürzerer Zeit immer mehr Anträge zu bearbeiten und Entscheidungen zu treffen. Um sie in dieser schwierigen und überfordernden Situation zu begleiten, zu schulen und zu entlasten, wurde ein gemeinsames Pilotprojekt des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAfF e. V.) und der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) mit dem Titel „Supervision und Training und Coaching für Entscheider/-innen im Asylprozess“ durchgeführt, das im März 2014 endete.

In der 2015 erschienenen Publikation kommen VertreterInnen der Institutionen ebenso zu Wort wie die BegleiterInnen des Prozessverlaufs. Sie liefern mit ihren Beiträgen eine ausgewogene Beschreibung ihrer Positionen zum Thema und gleichzeitig die Schilderung einer gelungenen Kooperation im Bereich der Verwaltung.

„Verwaltung ist Beziehung zu Menschen, die etwas wollen, etwas sollen“, sagte Jörg

Fellermann, der 2014 verstorbene Geschäftsführer der DGSv in der Abschlussveranstaltung des Projekts. „Da müssen Entscheidungen getroffen werden, da muss geredet, da muss gestritten werden, und dafür muss man in einer zunehmend komplexer werdenden Situation gerüstet sein.“ Und was kann Supervision dazu beitragen? „Supervision ist eine organisierte, innerbetriebliche Auszeit“, in der sich Kollegialität entwickeln kann. Gut beraten seien Organisationen, die ihren Mitarbeitenden derartige Räume zur Verfügung stellen. In Deutschland gibt es bereits gute Beispiele für Supervision in der Verwaltung.

Die Verwaltungsbehörde, die in dem vorgestellten Projekt eine Hauptrolle spielt, ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, kurz BAMF, eine Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Inneren. Neben der Abteilung für die Grundlagen der Asylverfahren und Sicherheitsfragen ist eine weitere zuständig für den operativen Teil der Asylverfahren. 2014 verfügte diese Abteilung über fünf Referate in Nürnberg und bundesweit 24 Außenstellen mit insgesamt über 1000 Mitarbeitenden. Die Außenstellen liegen meist in der Nähe von Erstaufnahmezentren für Flüchtlinge. Insgesamt beschäftigt das BAMF bundesweit über 2300 Mitarbeitende.

Asylsuchende in Deutschland werden nach einem festgelegten Schlüssel auf die einzelnen Bundesländer verteilt und erhalten ein vorläufiges Bleiberecht. Das eigentliche Asylverfahren beginnt danach. Die sog. Entscheider/-innen, MitarbeiterInnen des BAMF „hören die Asylsuchenden zu ihrer Identität, ihrem Reiseweg sowie ihren Verfolgungsgründen persönlich an“. Dabei stehen DolmetscherInnen zur Verfügung. Die Entscheidung erfolgt aufgrund der Anhörung und mündet in Anerkennung und damit befristete Aufenthaltserlaubnis, subsidiären Schutz oder ein Abschiebungsverbot oder in Ausreisepflicht.

Das individuelle Schicksal von Flüchtlingen ist für die Prüfung und die Entscheidung des jeweiligen Antrages maßgeblich. EntscheiderInnen müssen daher über ein Wissen in Asyl- und Ausländerrecht verfügen sowie über umfangreiches Herkunftsländerwissen und dies stän-



dig aktualisieren. Die Kenntnis der aktuellen Spruchpraxis der deutschen und europäischen obersten Gerichte wird ebenso vorausgesetzt wie interkulturelle Kompetenz und der souveräne Umgang mit den Dolmetschenden.

Erweist sich nach der Prüfung im Dublin-Verfahren Deutschland als zuständig für die Entscheidung über den Asylantrag, erfolgt die Prüfung durch das BAMF. Die EntscheiderInnen hören als erste die Flüchtlinge zu ihren Fluchtgründen an, ohne Vorinformationen über die Fallkonstellation und ohne Vorbereitung. So kann auf eine mögliche Traumatisierung erst während des Gesprächs durch die Beziehung von Sonderbeauftragten reagiert werden. Der sensible Umgang mit Reaktionen der Antragstellenden muss ebenso gewährleistet werden wie die Aufmerksamkeit auf etwaige Widersprüche im Verlauf des Gesprächs. EntscheiderInnen sind während der Anhörungen mit der Schilderung grausamer Schicksale konfrontiert und müssen dennoch das Gespräch sachgerecht und zielorientiert führen. Denn das Protokoll der Anhörung bildet auch die Entscheidungsgrundlage für die Gerichte im Falle einer Ablehnung. Zwei bis fünf Asylsuchende werden an einem Tag von einer/m Entscheider/in angehört (2014).

Viele EntscheiderInnen haben ihren Beruf ganz bewusst gewählt, aus Interesse an Men-

schen aus anderen Kulturen, aus Faszination, Entscheidungen treffen zu können, die bedeutsam sind für das Schicksal von Menschen, und einen Sachverhalt erfassen und prüfen zu können. Das sind übrigens auch Voraussetzungen, unter denen die EntscheiderInnen beim BAMF eingestellt werden: Interesse an den Arbeiten des BAMF, Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen und migrationspolitischen Zusammenhängen, dazu Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit u. a.

Zur Entlastung der EntscheiderInnen und zum Schutz vor Abstumpfung in der täglichen Begegnung mit menschlichen Schicksalen, aber auch zur Erhaltung der Qualitätsstandards der Verfahren startete das BAMF 2010 das Pilotprojekt „Supervision sowie Training und Coaching für EntscheiderInnen im Asylbereich“. Supervision wird dabei als Maßnahme zur Gesundheitsvorsorge angesehen, mit dem Ziel, „die persönliche Stabilität der Entscheider/-innen zu stärken.“ 60 EntscheiderInnen nahmen seit 2011 in 12 verschiedenen Supervisionsgruppen an Supervision teil. 130 Mitarbeitende absolvierten die 15 angebotenen Trainingsmaßnahmen, die auf die Vermittlung von Theorie und Praxis im Umgang mit Konflikten und Krisensituationen während der Anhörungen zielten.

**So kann auf eine mögliche Traumatisierung erst während des Gesprächs durch die Beziehung von Sonderbeauftragten reagiert werden.**

„Quer zu diversen gesellschaftlichen Diskussionen kann die Ethik des Asyls und der Asylverwaltung festhalten, dass der Schutz des Menschen vor Gewalt und Verfolgung eine zutiefst kostbare Geste ist.“

Bereits 2014 führte eine ansteigende Zahl von Asylsuchenden in Deutschland zu einem vermehrten Druck auf die EntscheiderInnen. Sie stehen in einer permanenten Spannung zwischen Involvierung und Distanzierung. Aus einem Bericht im „Spiegel“ Nr. 15 (2014): „Emotionen sind nicht falsch in meinem Beruf, aber sie gehören in die Anhörung, nicht später in die Entscheidung.“

EntscheiderInnen treffen in den Anhörungen mit Menschen zusammen, die in Deutschland Schutz suchen. Zahlreiche unter ihnen sind Opfer staatlicher oder politischer Gewalt. „Traumatisierte Menschen zeigen uns etwas, das jedem von uns passieren kann. Wir sehen Zerstörung und Verlust von Sicherheit und Glück. Traumatisierung bedeutet Entfremdung von dem, wie man sich selbst, die Familie, Freunde und die Welt erlebt.“ Es gibt unterschiedliche Definitionen des Begriffes Trauma. Bedeutsam ist, dass es eine Erfahrung des Leidens ist, das geteilt werden kann, aber nicht geheilt. Traumatisierte Personen können bestenfalls ihr Leiden in ihr Leben integrieren, verschwinden wird es nicht. Das Trauma lässt sich als ein geschlossenes medizinisch-psychologisches Konzept betrachten oder als sozialer und politischer Prozess. Diese zweite Sicht weist darauf hin, dass Traumatisierungen Familien und Gemeinschaften zerstören können und Traumata im spezifischen sozialen, kulturellen und politischen Zusammenhang zu verstehen sind.

Das Modell Hans Keilsons der „sequenziellen Traumatisierung“ stellt den Bezug zwischen individuellem Leid und gesellschaftlichem Prozess her. Es weist auf die Belastungssituation Überlebender hin, die aus einer Folge massiver traumatischer Sequenzen entsteht. Für Flüchtlinge ergibt das nach den traumatischen Situationen im Heimatland die nächste traumatische Sequenz auf der Flucht und – angekommen in Lampedusa, auf einer griechischen Insel oder aktuell in Serbien, Ungarn, Österreich, Deutschland – eine weitere in Europa durch das Warten in Unsicherheit und Ungewissheit ob des weiteren Schicksals.

Zu unterscheiden sind in diesem Kontext traumatische Situationen, Trauma und Symptome von Traumata. Der Umgang mit Menschen, die Schutz suchen, ist ein Indikator für die Humanität einer Gesellschaft. „Der richtige Hinweis darauf, dass unbegrenzte Hilfe nicht sinnvoll ist, darf nicht zum Vorwand dafür werden, die Hilfe zu verweigern, die möglich ist, und im Namen des Rechts elementare Rechte einzuschränken oder zu missachten“, schreibt Elise Bittenbinder von der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren

für Flüchtlinge und Folteropfer (BAFF e.V.) und eine der Herausgeberinnen der Publikation. Sie spricht in ihrem Beitrag auch das Dilemma der Glaubhaftigkeitsbeurteilung an, die Unmöglichkeit, Gefühle zu vermeiden, die Frage nach einer möglichen Retraumatisierung, alles Fragen, die in den Anhörungen eine große Rolle spielen und das Spannungsfeld zwischen staatlichem Verwaltungsauftrag und größtmöglicher Menschlichkeit in der Arbeit der EntscheiderInnen bilden.

Kann Verwaltung ethisch normiert werden? Moderne Organisationen funktionieren, so der Ethikprofessor Tobias Trappe, nach einer Logik, die alternative Steuerungsinstrumente wie Moral mehr oder weniger gezielt ausschließt. In seinen Überlegungen steht vorerst nicht die Ethik von Flucht, Asyl im Vordergrund, sondern die Verwaltung und die darin tätigen Entscheiderinnen und Entscheider. Er spricht von Selbsterkenntnis und von Selbstachtung, von Würde und Klarheit der Verwaltungsmitarbeitenden und schließlich vom Wert und der Würde des Asyls und der Asylentscheidung. „Quer zu diversen gesellschaftlichen Diskussionen kann die Ethik des Asyls und der Asylverwaltung festhalten, dass der Schutz des Menschen vor Gewalt und Verfolgung eine zutiefst kostbare Geste ist. Kostbar nicht nur für den, der solche Hilfe erfahren, sondern auch für den, der sie geben darf.“ Der Schutz eines Menschen hat also bereits einen Wert in sich und ist Ausdruck einer zutiefst menschlichen Verbindung untereinander. Der gut gemeinte Gedanke, Flüchtlinge als Bereicherung der Gesellschaft und als Ressourcen für den Arbeitsmarkt zu sehen, darf diesen ursprünglichen Wert nicht überdecken. Es bleiben tief sitzende Fragen wie: Darf ich bleiben? Warum wurdest du verschont? Und auf der anderen Seite: Wie komme ich zu dem unverdienten Glück, in Sicherheit und Frieden zu leben? Gibt es eine Gerechtigkeit auf der Welt? In diesem Kontext stehen EntscheiderInnen vor der Aufgabe, zwischen Wohlwollen und Misstrauen ihrem Auftrag nachkommen.

Der Umfang der bisherigen Schilderung lässt bereits erkennen, aus wie vielen und wie unterschiedlichen, ja, gegensätzlichen Perspektiven das Thema Flucht und Asyl betrachtet werden kann. So ist als ein erster Schritt zum Gelingen des Pilotprojektes der Dialog zwischen BAMF und BAFF zu sehen, des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer. Die psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer bieten ein breites Angebot an Leistungen zur Unterstützung von Flüchtlingen und

Folteropfern: Beratung, Therapie, Information, Dokumentation, Evaluation, also Leistungen, die sich an Flüchtlinge selbst richten wie solche an die Öffentlichkeit. Die Herausforderung bestand darin, Wissen und Erfahrung der BAFF den EntscheiderInnen des BAMF so zur Verfügung zu stellen, dass sie in ihrer Arbeit unterstützt werden, indem Abläufe auch aus anderen Perspektiven vorstellbar werden, Momente der eigenen Angst und Abwehr identifizierbar werden und sie sich in ihrer Tätigkeit nicht allein gelassen fühlen. Die Deutsche Gesellschaft für Supervision DGSv übernahm in dieser Dyade die Rolle der „Dritten im Bunde“, nämlich als führender Berufs- und Fachverband für arbeitsweltbezogene Beratung in Deutschland. Aus dem Wunsch nach Supervision sowie nach Schulungen der MitarbeiterInnen des BAMF, entstanden aus Überforderung und Frustration über den hohen Druck, der auf ihnen lastet, entstand schließlich im Auftrag des BAMF ein Projekt der BAFF, in dem „in Kooperation mit Expert/-innen aus den Psychosozialen Zentren sowie externen Supervisor/-innen der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) Konzepte für Training, Coaching und Supervision mit Entscheidungsträger/-innen im Asylverfahren entwickelt, durchgeführt und evaluiert“ wurden. Das Projekt hatte eine Laufzeit von drei Jahren.

Die unterschiedlichen Interessen und Aufgaben von BAMF und BAFF bildeten das Spannungsfeld, innerhalb dessen die Fortbildungsinhalte formuliert wurden, unterschiedliche Interessen, die gewahrt werden mussten und dennoch in einem kooperativen Dialog mündeten. Den beiden Perspektiven, aus denen die Anhörungssituation in den Trainings und Coachings betrachtet wurden, wurde in zwei Schulungstagen entsprochen: Der erste Schulungstag widmete sich der Rolle der EntscheiderInnen, „Ich in der Rolle als Anhörer/-in“ – Umgang mit Belastung und Stress. der zweite Schulungstag der Perspektive der Flüchtlinge, „Try walking in my shoes“ – Krisenmanagement in der Arbeit mit Flüchtlingen. Waren die TrainerInnen mit viel theoretischem Wissen in die Schulung gegangen, zeigt sich bald, wie hoch das Bedürfnis der Teilnehmenden an einem moderierten Erfahrungsaustausch war, zugunsten dessen die TrainerInnen das Theorieprogramm kürzten. Rückblickend schätzten die TeilnehmerInnen diese Trainingselemente sehr, wie die Evaluationsergebnisse zeigten.

Der Eintritt der DGSv in die Kooperation trifft den Berufs- und Fachverband in einer Phase veränderten Selbstverständnisses, denn „die DGSv sieht sich immer mehr als Akteurin der Zivilgesellschaft, die einen nachhalti-

gen Beitrag zur Gestaltung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten will“, wie Brigitte Geißler-Piltz, Vorsitzende der DGSv konstatiert. Jörg Fellermann wirkte so an einem Konzept für „Supervisions- und Trainingsmaßnahmen“ nachhaltig mit und konnte die DGSv gegenüber BAMF und BAFF als unabhängige Partnerin in das Projekt einbringen. Ziel war es, die Qualität der Arbeit der Entscheider/-innen und Beamt/-innen im öffentlichen Dienst zu sichern und weiter zu entwickeln. Der Europäische Flüchtlingsfond (EFF) förderte das Projekt, in dem die DGSv eine aktive Rolle einnahm.



Von ihr ging eine Stellenausschreibung mit einem genauen Anforderungsprofil an alle 4000 Mitglieder der DGSv, aus deren Zahl sich schließlich zwölf Supervisor/-innen mit Fachwissen und Erfahrungen zu den Themen „Asyl und Migration“, „Beratung professioneller Tätigkeiten mit besonders belastender Klient/-innen bzw. Kund/-innendynamik“, „Beratung großer Verwaltungsorganisationen“ qualifizieren. Diese Supervisor/-innen verpflichteten sich zur Teilnahme an vorbereitenden Seminaren und anderen Maßnahmen, um Arbeitsplatz und Arbeitssituation der Entscheider/-innen besser kennen zu lernen, sowie an Gesamtkonferenzen aller Projektpartner. Für den Kontrakt gab es klar formulierte Bedingungen, besonders in Bezug auf das Thema Verschwiegenheit. Für das geplante Angebot der Gruppensupervision meldeten sich letztlich genügende mutige Entscheider/-innen, getragen vom Gefühl der Bedürftigkeit, mit ihren Entscheidungen oft allein gelassen zu werden.

In den Supervisionen zeigte sich ein deutliches Auseinanderklaffen von Fremdeinschätzung „die bösen Verwalter“ und Selbsteinschätzung „die guten Beschützer“. Die Anforderung



## Grenzbereiche der Supervision – Verwaltung in Bewegung

Elise Bittenbinder/  
Silvia Schriefers/Jenny  
Baron (Hg.), Vanden-  
hoeck & Ruprecht,  
Göttingen 2015

an die Entscheider/-innen, empathisch und zugleich sachlich zu sein, setzte sie unter hohem Druck und erzeugte Angst vor dem Ausbrennen oder einem Abgleiten in Kälte und Zynismus. Rollenspiele unterstützten dabei, die Perspektive des/der jeweiligen anderen Position einzunehmen und wurden als sehr hilfreich empfunden. Die Stabilität und Sicherheit eines Arbeitsplatzes im Bereich der Verwaltung galt es in einen Ausgleich zu bringen zur Kälte und Starrheit einer schwerfälligen Verwaltung. Auch Veränderungen innerhalb eines Verwaltungsapparats bleiben nicht ohne Folgen für die darin Arbeitenden.

Fazit der Supervisionen: Supervision tut gut. Allein die Tatsache, dass die Entscheider/-innen sich regelmäßig in der Gruppensupervision treffen und austauschen, bietet eine gute Gelegenheit, über die eigene Arbeit abseits des Berufsalltags zu sprechen. Auch die Atmosphäre der Treffen in den Gruppen wurde als angenehm und dem Austausch förderlich empfunden. Die Entscheider/-innen, die ihre Entscheidungen allein treffen, wissen sich den Anderen als zugehörig. Insgesamt sagen weit über zwei Drittel der Teilnehmenden an der Supervision, sie könnten ihre Arbeit nun wieder wertschätzen, was ja das Ziel des Projektes war.

Insgesamt war das Projekt auch unter dem Gesichtspunkt der Kooperation zweier Institutionen mit sehr unterschiedlichem Auftrag gemeinsam mit der DGSv erfolgreich. Daraus könnte man schließen, dass gute Kooperation der Auftrag gebenden Organisationen, gute Kooperation zwischen Auftraggeberin und Supervisor/-in eine gute Supervision unterstützt oder überhaupt erst ermöglicht.

Das Projekt wurde evaluiert und zeigte auch in der differenzierten Untersuchung gute Ergebnisse. „Supervision als Garant für mehr Gelassenheit und Resilienz“, „Potenzial für eine langfristige Kooperation“, und Nachhaltigkeit sind Stichworte der Evaluierung.

### Kooperation bringt's – auch in der ÖVS

„Verwaltung ist Beziehung zu Menschen, die etwas wollen“ – so hat es Jörg Fellermann in seinem Rückblick auf das gesamte Projekt der KooperationspartnerInnen genannt. Das Verwaltungshandeln innerhalb der gegenwärtigen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung stellt seine Akteur/innen vor komplexe Entwicklungsaufgaben. Strukturen und Prozesse der Asylverwaltung stehen somit unter hohem Veränderungsdruck. Die Arbeitsbelastung für den Einzelnen steigt nicht nur quantitativ. Strukturelle Veränderungen und vor allem auch sich verändernde und zugleich hochumstrittene gesellschaftliche Perspektiven auf das

Menschenrecht auf Asyl stellen Mitwirkende vor widersprüchliche Anforderungen. Sie verlangen von jedem einzelnen Entscheider und jeder einzelnen Entscheiderin immer wieder eine Aktualisierung ihrer persönlichen Position zum Gegenstand ihrer Arbeit.

Diese klaren Aussagen von Jenny Baron und Sylvia Schriefers im letzten Kapitel des Buches und Jörg Fellermanns Rückblick ist auch als Denkanstoß und als Brückenschlag zur ÖVS zu sehen. Was heißt das letztendlich auch für die Positionierung der ÖVS, wenn hochdynamische, widersprüchliche Handlungskompetenzen und Aufträge an unterschiedliche Organisationen und Gruppen gebündelt wirken sollen. Wie sieht sich die ÖVS in der gegenwärtigen Situation um die Flüchtlingsthematik? Wo ist auch sie aufgefordert, als Akteurin der Zivilgesellschaft/berufspolitische Vertretung, als Mitglied der ANSE, als Kooperationspartnerin, Koordinationspartnerin, Ansprechpartnerin oder als Auftragnehmerin zu handeln? Auf unterschiedlichen Ebenen ist die ÖVS bis jetzt aktiv geworden:

- Als Akteurin der Zivilgesellschaft/berufspolitische Vertretung in einem offenen Brief an den Bundeskanzler
- Als Mitglied der ANSE
- Als Kooperationspartnerin in der Ausrichtung eines Projekts zu Training, Supervision und Coaching mit UNHCR und Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) in Österreich, angelehnt an das vorgestellte Projekt in Deutschland
- Als Koordinationspartnerin unterschiedlichen Anfragen einzelner Organisationen wie BM.I und Asylkoordination in Ausrichtung und Erweiterung des SupervisorInnenpools
- Als Ansprechperson für Anliegen einzelner Mitglieder in der ÖVS, die ihr freiwilliges Engagement entweder direkt in Form von Supervision oder in der Koordination von Angeboten zur Verfügung stellen.

Offen bleibt jedoch noch der Teil der Auftragnehmerin: Die ÖVS besteht aus mehr als 1300 Mitgliedern mit unterschiedlichen Kompetenzen, Erfahrungen und Einsichten in die hochkomplexe Flüchtlingssituation. Einzelne oder Gruppen sind mit ihrem professionellen Verständnis aktiv, mit eigenem Auftrag, mit eigenem zivilgesellschaftlichen Engagement und Mut.

Die Herausforderung besteht darin, die Gremien und Organe der ÖVS zu nutzen, um den Berufs- und Fachverband mit einem gemeinsamen, klaren Auftrag zu berufspolitischem und/oder fachlichem Handeln zu ermächtigen.

# Supervision für freiwillige FlüchtlingshelferInnen

Ein Interview von Ursula Hermann mit Marion Kremla

Im September 2015 gab es zwei Aufrufe an die ÖVS Mitglieder für freiwillige FlüchtlingshelferInnen kostenlose Supervision anzubieten. Was hat zu dieser Initiative motiviert, wie haben die SupervisorInnen darauf reagiert und welche Erfahrungen wurden bisher gemacht? Ursula Hermann hat nachgefragt<sup>1</sup>, bei Marion Kremla, von der Asylkoordination Österreich.

**Sie haben den Aufruf über die ÖVS gemacht, nicht als Einzelperson, sondern als „asylkoordination österreich“: Könnten Sie die Organisation, die Ziele und ihr Selbstverständnis schildern?**

„asylkoordination österreich“ ist ein Verein, der die Tätigkeit der Flüchtlingshilfe in Österreich unterstützt – sei es durch Vernetzung von Organisationen, sei es durch Information an ehrenamtliche einzelne HelferInnen. Im Lauf der letzten 23 Jahre haben wir immer wieder neue Mittel gefunden, diese Unterstützung zu leisten. Wir bieten Vernetzungstreffen für die verschiedenen Arbeitsbereiche, z.B. für RechtsberaterInnen, für MitarbeiterInnen in der Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, für PsychotherapeutInnen, die mit Flüchtlingen arbeiten. Zu nennen wären aber auch die Schulworkshops, in denen SchülerInnen die Situation von Flüchtlingen näher gebracht wird, die Seminare für FlüchtlingshelferInnen und unser Freiwilligenprojekt connecting people, in dem wir Patenschaften mit jungen Flüchtlingen vermitteln.

**Was hat Sie zu diesem Aufruf/Angebot veranlasst?**

Nicht zuletzt das Projekt, connecting people, hat uns dafür sensibilisiert, welchen Sog die Bedürftigkeit von Flüchtlingen bei freiwilligen HelferInnen auslösen kann. Ein kurzer Einblick in die Arbeit an den Bahnhöfen war dann ausschlaggebend für die Idee, möglichst rasch und unkompliziert Supervision für die vielen Freiwilligen anbieten zu können.

<sup>1</sup> Wir haben auch bei „Sichtart“ (<http://sichtart.at>) in Wien nachgefragt, sie haben ebenfalls einen Aufruf an SupervisorInnen gemacht, um ein Supervisionsangebot für freiwillige HelferInnen zu etablieren, leider ging sich eine Rückmeldung für diesen Beitrag aus Zeitgründen nicht aus.

**Wie groß war die Resonanz der ÖVS Mitglieder?**

Da es uns wichtig war, dass wir ausschließlich qualifizierte SupervisorInnen vermitteln, wandten wir uns an die ÖVS. Innerhalb von 5 Tagen war der Aufruf geschrieben, gegengecheckt und verschickt. Es folgte ein Vormittag am Telefon, ein Nachmittag am Telefon und eine Woche, in der wir 143 SupervisorInnen nach Bundesländern sortierten, Kontaktdaten in Listen eintrugen, Websites anschauten, um die Informationen noch zu ergänzen. Zeitgleich schickten wir das Angebot an unsere Initiativenliste und verbreiteten das Angebot über Twitter auch an den Bahnhöfen.

**Welche Erfahrungen gibt es mit dem kostenlosen Supervisionsangebot; wird es angenommen?**

Zunächst hatten wir den Eindruck, dass mehr Angebot als Nachfrage besteht. Dies scheint für Wien immer noch zu gelten, insofern, als hier für die HelferInnen an den Bahnhöfen und in den Notquartieren meistens eigene Supervisionsstrukturen zur Verfügung stehen. In den Bundesländern ist es anders, hier kommen manchen SupervisorInnen bereits an ihre Kapazitätsgrenzen. Grundsätzlich sind wir jetzt dabei, bundesländerweise die Zustimmung der SupervisorInnen einzuholen, dass wir die Liste breiter verteilen und nicht mehr alle Anfragen über uns laufen. So wird das Angebot noch niederschwelliger. Wir haben auch mitbekommen, dass das ohnehin bereits passiert und weit mehr HelferInnen als die 30, die bei uns angefragt haben, supervisorisch versorgt sind. Eine weitere Überlegung ist, die Listen direkt auf der Website zu veröffentlichen, aber dazu wollen wir erst die Meinung der SupervisorInnen einholen.

Jedenfalls: Es war sehr ermutigend, so spontan und rasch aus allen Bundesländern Unterstützung in einer Ausnahmesituation zu bekommen und soviel Engagement zu spüren. „Danke für die Aktion, es ist schön, in seiner Kernkompetenz helfen zu können“ schrieb jemand. Dieser Dank gebührt Ihnen allen und der ÖVS, insbesondere Esther Gruber-Seidl, denn ohne die gute Zusammenarbeit gäbe es diese Aktion nicht.



**Marion Kremla** ist Koordinatorin des Netzwerkes für interkulturelle Psychotherapie nach Extremtraumatisierung (NIPE) und für die Konzeption und Durchführung der Fortbildungsseminare der asylkoordination verantwortlich.



## Erste Erfahrungen aus den Supervisionen für Ehrenamtliche im Flüchtlingsbereich

Tausende ehrenamtliche HelferInnen sind in Österreich täglich im Einsatz in der Begleitung und Versorgung von Menschen, die auf der Flucht sind. Die Asylkoordination Österreich hat nach SupervisorInnen gesucht, die in diesem Bereich (wenn es dafür keine Budgets gibt) kostenlose Supervisionen anbieten und die ÖVS hatte diesen Aufruf verbreitet. 169 SupervisorInnen sind ihm gefolgt (24.9.15).  
Von Mark Staskiewicz

**Großer Bedarf:** Ich gehe aber von einem sehr großen Potenzial aus, aktuell sehen wir nur die Spitze des Eisberges. In nur drei Wochen habe ich in Graz beispielsweise über 20 Einheiten in diesem Bereich angeboten – und dies obwohl die professionellen Hilfsorganisationen keine oder nur sehr wenig Information über die Möglichkeit einer Supervision geben. Die Freiwilligen organisieren sich zunehmend untereinander. Als ich mein Angebot in diversen Facebookgruppen postete, kam es zu den ersten Supervisionen. In jeder Supervision, egal ob Einzel- oder Gruppensetting, kamen die SupervisandInnen von sich aus darauf, wem sie unbedingt auch von der Möglichkeit erzählen müssten. Das aufgebaute Vertrauen bei den SupervisandInnen führte zu einem Vertrauensvorschuss im Umfeld und entsprechend

weiteren Anfragen. Würden alle Freiwilligen wissen, was Supervision ist und dass es dazu Möglichkeiten gibt, würden die Kapazitäten der 169 SupervisorInnen, meiner Vermutung nach, nicht ausreichen. Wie in den klassischen Berufsfeldern ist es aber auch so, dass viele HelferInnen meinen, an sich wäre das sicher ein lohnendes Angebot, „aber ich habe keine Zeit dafür“. Bei SupervisandInnen, die z.B. in der Führung ehrenamtlicher Netzwerke stehen, wäre z.B. ein Bedarf an einer regelmäßigen Supervision gegeben.

**Kenntnisse über Supervision:** Viele der Freiwilligen, die sich bei mir meldeten, wussten zuvor nicht was Supervision ist. Hier haben wir einen klaren gesellschaftlichen Auftrag.

**Aktives Zugehen:** Da viele Freiwillige nicht wissen, was Supervision ist bzw. die Abgrenzung ihnen so schwer fällt, müssen wir aktiv auf die Freiwilligen zugehen. Dies geht vor Ort, via Internet etc. z.B. ergaben sich Supervisionen auch dadurch, dass ich Menschen, die mein diesbezügliches Angebot auf Facebook likten, anscrieb und ein persönliches Angebot bei Bedarf formulierte. Sich auf der Liste der Asylkoordination registrieren zu lassen, ist ein erster Schritt. Wir müssen jedoch einen Schritt weiter auf die potentiellen SupervisandInnen zugehen.

**Setting:** Es haben sich sehr unterschiedliche Settings ergeben, die z.T. sehr unorthodox waren. Gerade Menschen, die jeden Tag sehr viele Stunden vor Ort sind und sich unabhkömmlich fühlen, müssen teilweise an diesem Ort „abgeholt“ werden. D.h. ich habe auch einzelne Supervisionen an Hilfsorten durchgeführt. Hier konnte man beim Setting aber zumindest soweit steuern, dass man die Sitzanordnung entsprechend der Bedingungen gut veränderte bzw. das Timing gut setzte (also z.B. nicht in einer Essenssituation im Speisesaal). In keiner Einheit haben SupervisandInnen dadurch unkonzentriert gewirkt. Im Gegenteil, es war stets erstaunlich wie konzentriert sie bei der Sache waren. Auch unorthodoxe Zeiten haben sich ergeben, wie späte Abendstunden.

**Themen, die „Sucht“ des Helfens:** Die Themen in den Supervisionen waren durchaus heterogen. Von Fallbesprechungen, über Kommunikation bis hin zum Zeitmanagement oder den eigenen Stärken. In jeder Supervision ging es aber auch um Abgrenzung bzw. um Anzeichen einer Art „Sucht“ des Helfens. Der Einsatz von vielen Freiwilligen geht weit über ihre eigenen Grenzen hinaus, nicht wenige waren oder sind durch Überlastung physisch oder gar psychisch krank geworden. Teilweise wurde das ganze bisherige Leben verändert. Die Abgrenzung fällt vielen schwer, man nimmt sich vor, 3-4 Stunden zu helfen und bleibt dann 12, weil man überall Bedarf sieht. Oder es wird beschrieben, dass man den ganzen Tag bis zum Schlaf mit dem Thema beschäftigt ist. Einige Freiwillige, sind schon weggebrochen und aus der Hilfstätigkeit weggefallen. Dadurch lastet noch mehr auf den weiter Aktiven.

**Organisationsberatung:** Immer wieder werden „Probleme“ mit den professionellen Hilfsorganisationen berichtet. Hier muss man als SupervisorIn gut aufpassen, da man in der Regel nur den Blickwinkel einer Seite erfährt. Viele Themen sind in einem Einzelsetting also nicht bearbeitbar. Es ist in diesen Fällen auch

unsere Aufgabe Kontakt mit den Profis aufzunehmen und geeignete Settings mit den Verantwortlichen und Freiwilligen vorzuschlagen. So sind auch schon runde Tische entstanden. Oft geht es um Kommunikation, Unklarheit über Gründe für bestimmte Entscheidungen und sich nicht wertgeschätzt fühlen. Es zeigt sich, dass es gut wäre, eine Organisationsberatung für die professionellen Organisationen anzubieten. Denn es gibt enorme Unterschiede zu den klassischen ehrenamtlichen Arbeiten und dies bedarf auch entsprechender organisatorischer Strukturen. Auch im Bereich der Netzwerke, die sich unter Ehrenamtlichen gebildet haben, wären solche Beratungen angebracht. Denn es entstehen hieraus teilweise bereits Organisationen oder Vereine.

**Dauerlösung?** Wir SupervisorInnen müssen aufpassen, dass wir den Weg der Überforderung der Freiwilligen nicht spiegeln. Der Bedarf kann so groß werden, dass wir an sich nichts anderes machen könnten. Ein weitergeben von Fällen an KollegInnen kann hier zwar punktuell helfen, langfristig muss man aber sagen, dass die Verantwortlichen in der Politik auch erkennen müssen, dass die Freiwilligen supervisorische Begleitung brauchen und dafür entsprechende Budgets vorhanden sein müssen. Eine entsprechende ÖVS-Stellungnahme an die Politik würde ich begrüßen.

**Studie/Vernetzung:** Bei Profis und Freiwilligen geht es um „Grenzen“. Vermutlich gäbe es genug Material um eine wissenschaftliche Studie zu erarbeiten. Begrüßenswert fände ich eine Vernetzung der SupervisorInnen, die derzeit ihre Tätigkeit in diesem Bereich anbieten, um sich auszutauschen und freie Kapazitäten zu klären.



**Mark Staskiewicz** ist Leiter eines Wohnverbundes der Lebenshilfe-GUV und führt mehrere Teams, Diplom Sozialbetreuer, Supervisor, Coach, Prozessbeleiter Inklusion/ Sozialraumorientierung, Unternehmensberatung (Human Resources/Organisation).  
[www.we-progress.at](http://www.we-progress.at)

Download der Liste der freiwilligen Supervisorinnen in der Steiermark: <http://www.we-progress.at/supervision/fluechtlingsarbeit>





## Flucht in die Verantwortungslosigkeit

**Werden in einem Land auf verantwortungslose Weise Krieg und Chaos produziert, fliehen Menschen. Kerneuropa, besonders Vollzahlungsländer wie Deutschland und Österreich, gelten diesen Menschen als sichere Inseln. Dumm nur, wenn sich dort niemand verantwortlich fühlt, sondern die Verantwortlichen auch die Flucht ergreifen. Von Marlen Schachinger**

Und dabei haben wir Kultur: Gäste begrüßen wir mit einem Willkommenstrunk; Canapées, Fingerfood und Petit Fours werden gereicht. Wir sind das Land der Ringstraßenbauten, der Lipizzaner, der Manner Schnitten. Mozart und den sterbenden Beethoven packen wir locker noch obendrauf. Für die wahrhaft Wagemutigen erweitert sich das Angebot um Bernhard und Jelinek. Die anderen haben die Donau samt Insel; und alle die Seenlandschaften. Die liegen gut erreichbar und außerdem nicht östlich des Mittelmeeres<sup>1</sup>, weshalb wir gerne an ihren Ufern campen. So lebt es sich richtig auf, Sommermonate in Zelten, glücklich und unbeschwert, naturnah, am See – damit man danach alles wieder zu schätzen weiß: Bett und Dach über dem Kopf, trockene Wäsche aus dem Schrank, denn der Herbst kommt immer. Und Tus macht Schluss mit lästigen Insekten.

Wir sind nicht nur eine Kulturnation, miteinander verbunden durch Sprache, Tradition, Christentum und Kultur, wir haben zudem ein kulturelles Gedächtnis – ähnelt zwar manchmal dem beliebten Emmentaler, aber dies einzig außerhalb der »traditionell-kulturellen« Belange, was daher nicht wirklich von Bedeutung ist.

Dass wir kultiviert sind, sieht man auch im Fernsehen: ein feudales Stiegenhaus, ganz in weiß, goldene Ornamente spiegeln dezent alten Prunk, die Stufen sind zum Schreiten geschaffen: Jede Frau wird dort eine Dame, am besten gekleidet in Winterweiß, dezent gebrochen, damit sich ihre Silhouette sanft vom Hintergrund abhebt. Und die Dame sagt: »...wie in Deutschland ...«, und sagt »Zelte«, und – ein bisschen zurückhaltender: Dort wo keine mehr zu errichten sind, hilft der Erdboden aus.

Das ist ohnehin naturnäher, das assimiliert gleich mal, und dafür weiß man danach wieder

zu schätzen: Bett, Dach, trockene Wäsche aus dem Kasten.

Campen und Grillen, das ist die Sommerkultur. Skier und Hüttenzauber im Winter. Dazwischen werden schon mal Pilze gesammelt. Die lassen sich übrigens auch grillen. Nur ein von Kultur unbeleckter Amerikaner würde ›Barbecue‹, welch unaussprechliches Wort, zu diesem geselligen Beisammensein sagen, welches per se große Vorteile in sich birgt: Da kann man nämlich mit Menschen zusammenstehen, um den Griller, mit denen man sonst wenig zu reden hätte, und ein bisschen Fachsimpeln – über die Glut, den Garzustand, die leckenden Flammen, und wenn sich mal wieder gar nichts tut, Stillstand total unter dem Rost, kann man schon Vorschläge hören: ›Nehmen wir doch den Flammenwerfer, fackeln alle ab und durch den Rost ...‹

Da sind wir, die wir um solch einen Redner zufällig herumstehen, auch wahrhaft rechtschaffen schockiert; oh ja, ich bin, meine Vertrauten, überdrüssig, eine Österreicherin zu sein.<sup>2</sup> Und ›wie in Deutschland‹ ist keinesfalls ein Trost.

In diesen Tagen verlustieren wir uns ein bisschen seltener im Netz; weil der Ton in diversen Social Media Postings uns zu unkultiviert dünkt, und wir denken ernsthaft darüber nach, Mikl-Leitner wegen inszenierter Unfähigkeit abzusetzen, trotz des schönen winterweißen Kostüms vor weiß-goldener Kulisse, macht ja was her, optisch – wären da nicht im Gegen-schnitt der Nachrichtenbilder die überdimensionalen Pappteller, morgentaufeucht, welch kulturloses Wesen campiert bitte am Boden? ›Aber das sind doch auch Menschen! Diese Syrer/innen, Afghan/innen und Pakistani, die Somalier/innen und ...‹

Stimmt.

Und es fragt sich deshalb ernsthaft, weshalb eine Kulturnation nicht genug Würde hat, diese Mitmenschen wie solche willkommen zu heißen? Vorerst. Und außerhalb von Erstaufnahmelagern, sind diese überfüllt. Ohne die Initiative privater Personen, die sich in Bahnhöfen sammeln, Wasser, Obst, Bekleidung, die nach Traiskirchen fahren und Nötiges wie Unnötiges bringen – ja, manchmal auch Skier, die Klamotten des Vorjahres, da kann man gleich den Schrank entrümpeln und Platz machen: für die neue Herbstgarderobe.

Wieso schafft das eine Kulturnation nicht? Ein Dach über dem Kopf, ausreichende Lebensmittel-Versorgung, medizinische und hygienische obendrein. Naiv denkt sich, das wäre leicht. Da stehen doch Kasernen leer. Liegen dummerweise in ausgezeichnete Lage und ihnen ist österreichisches kulturelles Ge-

dächtnis eingepägt. Ausgezeichnet geeignet für Eigentumswohnungen, irgendwann. Und wer weiß schon, ob man die wieder los wird, diese Asylant/innen, und was bis dahin alles geschehen kann ... Da kann ein Jahr im Händeringen vergehen wie ein knappes Lüftchen; die hat sie nämlich öffentlich gerungen, die Hände, September 2014, O-Ton Mikl-Leitner: Kasernen, Zelte, das sei »[...] der Bankrott der Hilfsbereitschaft in unserem Land – und eigentlich eine Schande.«<sup>3</sup> ›Eigentlich!‹ Und ›eigentlich‹ heißt: ›nicht ganz wirklich eine Schande, nur ein bisserl eine‹, ein ›Nennen wir es doch mal so, klingt ja gut ...‹, und ringen ein wenig die Händchen, im ›eigentlich‹ eben. Und dann wird halt ein anderer ernannt, der sich darum kümmern soll: Geteilte Verantwortung. Und die Bevölkerung binden wir ob obiger Unfähigkeit gleich auch noch ein, die hat ja ein Herz, die ist ja christlich orientiert, und was ihr dem Geringsten getan, das habt ihr mir getan usw. usf. So vergeht Zeit.

Was für eine Schande! Die verpackt man am besten hurtig; in Schachteln. Und die anderen Volksvertreter, Regierungsmitglieder samt Opposition!, sollten sich auch gleich Pappkisten organisieren! Den Umzug bekommen sie schon eigenständig hin. So viel ist ihnen immerhin zuzutrauen.

Problem gelöst?

Mitnichten. Denn die einen im Land werden weiterhin ›alle Grenzen weit auf, alle herein, alles willkommen‹ zwitschern, blauäugig und im Moment lebend, ohne Verantwortung übernehmen zu wollen. Und die anderen von ›Flammenwerfer, alle an die Wand‹. Die dritten bejubeln wie schön es war, damals, als sie alle gemeinsam demonstrierten, mit Kerzchen in der Hand, das gibt richtige Heiligenbildchen für Facebook und Co.

Das ist offenbar unsere derzeitige Kultur! Ihre Dummheit juckt wie Krätze (...)

Weiters unter:

<http://www.inteligon.at/flucht-in-die-verantwortungslosigkeit-essay/>

<http://www.marlen-schachinger.com>



**Marlen Schachinger**

Geboren 1970, stammt aus Oberösterreich. Sie studierte Komparatistik, Germanistik und Romanistik in Wien und promovierte über die Lehr- und Lernbarkeit literarischen Schreibens. Seit 2000 veröffentlicht sie Romane, Erzählungen, Biographien und Sachbücher und wurde dafür bereits mehrfach ausgezeichnet. Als Co-Leiterin des Instituts für Narrative Kunst unterrichtet sie seit 2012 literarisches Schreiben und Literaturrezeption. Zuletzt erschienen: »Albors Asche« (Otto Müller Verlag). Gründungsmitglied Inteligon, siehe weiter unter: [www.inteligon.at](http://www.inteligon.at)

1 Abdalrachman Munif: Östlich des Mittelmeers. Roman

2 Nizar Qabbani: »Ich bin, meine Vertraute, überdrüssig, ein Araber zu sein.« (Lyrik)

3 <http://www.noen.at/nachrichten/lokales/aktuell/klosterneuburg/Kaserne-Klosterneuburg-fuer-Asylwerber;art2657,570340#sthash.0Cf28D0k.dpuf>



## Unterstützung der zivilen Helfer der Migranten und Migrantinnen in Ungarn

Bericht über den Beitrag des ungarischen Supervisionsverbands (MSZCT). Von Erzsébet Wiesner

Die Mitglieder des ungarischen Supervisorenverbandes MSZCT begleiteten mit grosser Aufmerksamkeit die Ereignisse im Zusammenhang mit den Migranten ab den Sommer 2015. Bald wurde ein grosses Unverständnis spürbar darüber, wie die Betreuung der Migranten, der Umgang mit Ihnen erfolgt ist. Unser Unverständnis galt zunächst auch der Tatsache, dass laut Medienberichten die Hilfestellung für die Migranten nicht organisiert angeboten wurde. Mitfühlende Budapester Bürger und kleine Zivilorganisationen standen den Flüchtlingen zur Seite, brachten Essen, Decken, versorgten sie mit dem Notwendigsten. Später haben wir in Gesprächen erfahren, dass die grossen Hilfsorganisationen, z.B. Rotes Kreuz, Malteser Hilfsdienst, Ökumenischer Hilfsdienst die Migranten von Anfang an landesweit betreut haben.

Bald formulierte sich im Kreis der Supervisoren der Wunsch, mit unserem Handwerk, mit unserem Können zur Bewältigung der Si-

tuation beitragen zu wollen. 25 Supervisoren meldeten sich, die bereit sind, auf freiwilliger Basis die zivilen Helfer und Mitarbeiter, die mit den Migranten arbeiten, zu supervidieren.

Wir nahmen Kontakt auf mit Hilfsorganisationen, in erster Linie mit dem Roten Kreuz.

Wir boten *mindestens 25 kostenlose Supervisionsprozesse* an, im ersten Schritt insgesamt 400 Stunden Supervision.

Sowohl Gruppen-, als auch Einzelprozesse wurden angeboten.

Die ersten Gruppen nahmen bereits in Győr die Arbeit auf, landesweit werden bald die nächsten Gruppen starten. Das Gewicht legen wir auf die Nachbetreuung, auf die nachträgliche Bearbeitung des Erlebten, der oft auch schockierenden Erlebnisse. Ein weiterer Schwerpunkt kann die Vorbereitung auf eine mögliche nächste große Flüchtlingswelle sein.

Erzsébet Wiesner ist Vorsitzende des ungarischen Supervisionsverbands MSZCT.

# Flüchtlingshilfe.

**Ein totgeglaubtes Phänomen: Miteinander für andere. Wer für wen? Mit wem?**  
 Von Volkmar Ellmauthaler

Seit September füllen sich unübersehbar – über die verdrängten „Lager“ hinaus – ehemalige Ämter und leerstehende Baumärkte, sogar die Vorhalle zu einem (Wiener) Stadion: mit „refugees“.

Seltsam gekleidet, anfangs in Decken und Flip-Flops, müde, jeden Alters: vom Ungeborenen zum Greis, hauptsächlich aber junge Männer und Familien geistern sie umher. – Spontaner Hilfsbereitschaft der Bevölkerung ist es zu danken, dass Aufnahme und Verpflegung seither funktionieren. „Schöpfspise“ und Tee kommt vom Bundesheer oder einem örtlichen Verein. NGOs haben Teile der Organisation übernommen. Kaffee, Kakao für die Kinder, Obst und manchmal Kuchen sind aus Spenden. Diese stammen oft von den Vielen, die ehrenamtlich hier rackern; nicht tatenlos aushalten können, wie die junge Mutter für ihr Kind um „biscuits“ bettelt (ach was: sogar um Epiliercreme wurde schon mit Zeichensprache gebeten). Den Kindern können sie nicht mit einem schwächelnden Nein in die runden Augen blicken. Also kaufen sie ein. Verweigern sich Pausen. Erschöpfen sich. Ganz wenigen nur dient all das „narzisstischen“ Bedürfnissen, während die anderen wohl einfach eine besondere Auslese der netten Menschen (Wiens... etc.) darstellen. Ein totgeglaubtes, beglückendes Phänomen: *Miteinander für andere*.

Aus unserer Sicht eröffnet sich ein bisher kaum „zu Ende gedachtes“ Phänomen, eines, das in der turbulenten Entwicklung längst durch vielerlei Schichten überlagert wurde; das dringend des Aussortierens und Ordners bedarf: jawohl, auch von „unserer“ Seite, der SupervisorInnen.

Ein hoch-komplexer Großgruppenprozess hat sich da in Bewegung gesetzt, *Raoul freut's*. Dabei ist Skepsis ebenso rational begründbar wie „blauäugig“ genannte, kompromisslose Hilfe an die einzelnen Menschen: Das Empfinden einer bedrohlich-anonymen *Massenbewegung ungeladener* Gäste streitet mit der An- und Zumutung: „*We all are human beings*“. – Auf der Ebene der basalen Körpersprache, von Blick und Stimme verblassen bald jene Vorbehalte zu Religion, Herkunft, Sitten. Da bin ich Mensch, da bist Du Mensch. That's it. What can be done? What may be postponed?

Vielerlei „*Gesinnungsethik*“, worin es klare Positionen zum jeweils „Guten“ oder „Bösen“ gibt (von Religion bis Tagespolitik), gerät mit ihren oft streitbaren Fixierungen in Konkurrenz mit „*Verantwortungsethik*“, die uns zur flexiblen Kooperation führt – im Hinblick auf durchaus lebendig diskutabel, dabei konstruktive, verantwortbare Ergebnisse.

Wir bekommen diverse, wohl sicherheitsdienstlich wie redaktionell gefilterte, Informationen und dürfen diese nicht mit Beobachtung verwechseln, obgleich sie an uns rühren, unser emotionales Bild von der *ver-rückten* Welt prägen: Die „IS“ und andere extremistische Verbrechertruppen pflegen die Rekrutierung neuer und das Einschleusen ausgebildeter TerroristInnen unabhängig von etwaigen Flüchtlingsbewegungen. Dennoch besteht die Möglichkeit, sie könnten die Massenbewegung für das Ein- und Aussickern nützen. Vermutlich sind die effektivsten „SchläferInnen“ längst, wenn nicht von Geburt an, Bürger der jeweiligen europäischen Länder. Andererseits ist uns bewusst: All das kann auch in Form von Desinformation zur Verunsicherung beitragen: was wohl das erste Ziel zur Destabilisierung der „westlichen“ Gesellschaften sein soll.

Kein Abend ohne neue Gräuere, kein Bericht ohne Anzeichen von reaktiver Überkompensation durch Machtgebärden und das unselige „Auge um Auge“. Klug wäre, die Mentalität der Verblendeten zu verstehen, anstatt gegen ein Phantom, „den Terror“, in den Krieg zu ziehen, sich unseligen Wiederholungen hinzugeben, deren Eskalation und Ende abschätzbar sind.

Ich bin an unserer „Front“ im Dienst. Zu lange. Bemerke, wie ich Mühe habe zwischen dem vorbereiteten Kaffeebecher und dem gewünschten Tee zu unterscheiden. Mein Gegenüber, ein dürrer Baum von einem Mann, wird ungeduldig, hat zum vierten Mal *Tschaai!* gezischt. Diesmal hat ihm keiner humorvoll vorgesagt: *Tee. – Bitte. Say again: Tee. – Bitte.* Er hatte auch nicht vor, es zu probieren und dabei zu lachen. Die Szene hat Unheimlichkeitspotenzial: Kommen sie wirklich, um uns zu verdrängen, einfach wegzuwischen? Werden wir HelferInnen etwa zusammen mit den Schutzsuchenden zum Ziel? – Müde. – Aus.

Es gibt ein Buch zum Phänomen der *Not des Terroristen*. Unsere Gäste kommen darin nicht vor. Terroristen sind gehirngewaschene, psy-

chisch deprivierte oder schwer verletzte Kinder – meist in adulten, erwachsenen Körpern: Ihre Blicke kommen aus ganz anderen Augen. Terroristen sind nicht dankbar, sie erfüllen ihre „Mission“. Was denken, entscheiden, tun *wir*?

Können wir überhaupt noch entscheiden? Deuten? Proaktiv werden? ... nach *Charlie Hebdo*, nach *Ukraine*, *Sinai und Libanon*, nach *Paris II* und *Belgien und und und...*?

Ja, wir können:

1. Helfen. Dabei können in der Akutphase Überlegungen zur Machbarkeit ausgespart bleiben. Die Zivilbevölkerung hat spontan Bemerkenswertes geleistet, der „Staat“ hat „delegiert“: Hilfseinrichtungen haben großteils Organisation und Vorfinanzierung übernommen.



2. HelferInnen unterstützen. Nun sind all jene Menschen zu begleiten und aufzufangen, bevor Burn-out sich einstellt. Zunächst die HelferInnen. – Organisatorisch sind gültige Regeln und Grenzen festzulegen.
3. Örtliche, Landes- und BundespolitikerInnen anhalten, die Voraussetzungen für ein Funktionieren fairer Asylverfahren und eine menschenwürdige Unterbringung zu ermöglichen. International ist in den Herkunftsländern für eine nachhaltige Beilegung der Vielzahl an komplexen Konflikten zu sorgen. (Stellvertreter-)Kriege werden so nicht mehr gewinnbar. Die Budapest-Wien-München-Achse hat eine perfide Rattenfänger-von-Hameln-Qualität: Ein Grundproblem ist ungelöst, Diskussionen finden oft auf unzutreffenden Ebenen statt.
4. Zivilcourage, Profil zeigen, um die internationalen Politiker von strategischen Gelüsten abzuhalten. Den Versuch ist es wert,

denn solange hier in Europa Flüchtende als Gäste behandelt werden, mit allen Auflagen, zugleich in den Herkunftsländern das Leben wieder möglich und erstrebenswert wird, können und werden die Gebildeten und deren Freunde ihre Heimat wieder aufbauen. Mit umfassender Unterstützung der „Weltgemeinschaft“.

5. Sachlich diskutieren: Was ist der Fall? Welche Handlungsweisen führen zu welchen denkbaren Konsequenzen? Sind diese durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Risiken, Aufwand und Nutzen für die jeweils konkret Beteiligten zu rechtfertigen? Schaffen die Beteiligten es, eine Verantwortungsethik ihrer je eigenen Gesinnungsethik voranzustellen?
6. In gruppen- und massenpsychologischen Konzepten denken. Hier sind Fachleute nicht nur gefragt, sondern bereits unterwegs. Zunächst mit dem Fokus auf Hilfe: „Help the helpers“. Sobald sie sich koordiniert haben (was zu beobachten und zu evaluieren sein wird), kann ein bemerkenswerter Prozess in Gang kommen, der kleinzellig beginnt, aber Relevanz über Europa hinaus haben kann. Was ist Europa auf dem *Blauen Planeten* anderes als eine weitere *Großgruppe*? Frau Merkel hat eine erste Ahnung davon, drückt es aber in konservativ-politischer Sprache aus. Es gilt eine neue Denkweise zuzulassen. Das ist die aktuelle Herausforderung. Es funktioniert dann am besten, wenn *persönliche* Erfahrungen gemacht und verbreitet werden.
7. Was hat all das mit Supervision zu tun? – Dazu begeben wir uns wieder in die *Erste Welt*: Auch wir konnten und können kaum absehen oder gar zutreffend einschätzen, wo die „Lawine“ genau entstand und wie sie sich entwickeln wird. Zu viele Interessenslagen – vom Micro-Clan bis zur „globalen“ Interessenslage der wirtschaftspolitischen Destabilisierung Europas – scheinen hier im Spiel zu sein. Was davon gilt als verifiziert, was als falsifiziert? Aus dem Grund scheint es nützlich, erste spontan versuchte Projekte vorerst nicht eingeführt zu haben.

Ein Schritt zurück ist erforderlich: Womit bekommen wir es zu tun?

Da ist einmal der Bereich der primär Betroffenen: Sie befinden sich nicht nur im Ursprungsland, sondern auch hier in einem höchst komplexen System ethnischer, auch religiöser, jedenfalls über Generationen andauernder Konflikte auf Stammesebene in

Regionen mit vorgeschädigtem oder intaktem Zusammenleben: projiziert auch auf nationale und internationale Ebenen.

Diese Mechanismen zu verstehen, übersteigt oft unsere Feldkompetenz. Hierzu müssten wir uns das Wissen regionaler ExpertInnen aneignen und auf deren Einschätzungen vertrauen, um uns selber innerlich zu positionieren. Zum „Verhalten“ zählen zahlreiche lokale Traditionen (etwa bezüglich persönlichen Eigentums), die sich in tief wurzelnden – nämlich vorsprachlich und semantisch geprägten – Haltungen ausdrücken. Dazu gehört auch eine (zuweilen als „spöttisch“ erlebte) Haltung der (nach je eigener Definition) „Gläubigen“ gegenüber „Ungläubigen“, der „Zielbewussten“ gegenüber den resignativ-„Permissiven“. Eine Ahnung davon existiert seit gut 30 Jahren, und zwar in den Ressentiments der „Inländer“ gegenüber den „vitalen“, sich selbst effektiv organisierenden „Gastarbeitern“, die sich derzeit aktualisieren und verschärfen.

Ebenso komplex wie die Herkunfts- und Verhaltensstrukturen der neuen Zuwanderer sind jene, worauf die MigrantInnen (gleich welcher Motivation) hierzulande treffen: Schon dieses „Hier“ ist ja „divers“, umschließt es doch viele Gesellschaften auf der gesamten Route vom nördlichen Drittel Afrikas, von Kleinasien bis zum Nordkap mit Zentren in Österreich und Deutschland.

Der Überraschungseffekt hat etwa bei Sozietäten mit stark ausgeprägtem *Eigentums-Konzept* bei gleichermaßen dominierendem „christlich-sozialen“ *Gesinnungs-Ethos* zunächst fulminante Hilfsbereitschaft, hernach eine gewisse Verblüffung über unvermindert heftige Forderungen ausgelöst, die wieder zu ersten verhalten-widerständigen Reaktionen führt: Es sei nicht selbstverständlich, die privat gekauften Lebensmittel etwa abzulehnen, gar mit heftig gereckten Händen anderes und davon stets mehr zu fordern, ohne selbst mit den Mitflüchtlingen teilen zu wollen. Als irritierend wird selbst von engagierten HelferInnen empfunden, wenn ihnen die mühsam täglich neu zusammengekauften kleinen Genussmittel wie Nüsse, Oliven, Bananen, Orangen nicht bloß aus der Hand gerissen, sondern heftig reklamiert werden, wenn die Mengen nicht für alle ausreichen. Man könnte sich fragen, wieweit diese Haltungen aus Gründen der jeweils unterschiedlichen Auffassungen von Eigentum und „Teilen“ – von unterschiedlichen Konzepten auch der internen Rangordnung einzelner Clans – ableitbar sind und wir diese aus schlichtem Unverständnis als unangenehm empfinden. Es soll autochthone Kulturen geben, worin im Gegensatz zu unserem Kon-

zept ein ausdrückliches Recht auf Miteigentum an allem besteht und selbst das Wort „Danke“ in deren Sprache nicht existiert, zumal nichts „angeboten“ werden kann, worauf nicht ohnehin alle ein grundsätzliches Anrecht haben, wo also das Sammeln nicht zu Besitz führt, Teilen also unbekannt bleibt (*Demanding Share*, Äquatorialafrika).

Einen weiteren Verständnishorizont bilden die Formen der zuletzt beobachtbaren Selbstorganisation zunächst inhomogener, schwer überblickbarer Einheiten, etwa bezüglich Quartierpräferenzen, zur Erlangung von „Status“ oder schlichten „Vorteilen“ wie „Zimmer statt Halle“: Hier scheinen die sonst unverzichtbaren ÜbersetzerInnen aus dem Pool der MigrantInnen eine Führungsrolle zu übernehmen,



*Aus Liebe zum Menschen.*

**ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ**

STEIERMARK

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte mich sehr herzlich für Ihr Angebot bedanken, die Flüchtlingshelfer/Innen in den Transitlagern des Roten Kreuzes Steiermark kostenlos zu supervidieren.

Da wir innerhalb des Roten Kreuzes Steiermark seit dem Grubenunglück in Lassing (1998) ein sehr gutes Betreuungssystem für unsere Mitarbeiter/Innen installiert haben, werden die Sanitäter/Innen, Einsatzleiter/Innen, Team Österreich Mitarbeiter/Innen und Dolmetscher/Innen der Caritas von eigens ausgebildeten Peers im Sinne von „on scene support“ betreut, ebenso sind unsere Kriseninterventionsmitarbeiter/Innen im Einsatz und es gibt zweimal pro Woche die Möglichkeit, an einer kostenlosen Gruppensupervision teilzunehmen, bzw. ebenfalls kostenlos Einzelsupervision in Anspruch zu nehmen.

Wir sind um die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter/Innen sehr bemüht und können dank vieler Psycholog/Innen, Klinischer Psycholog/Innen und Psychotherapeut/Innen, welche ehrenamtlich im Roten Kreuz Steiermark in den unterschiedlichsten Funktionen tätig sind, bei Bedarf schnell und effizient reagieren.

Somit bedarf es derzeit keiner externen Unterstützung durch Supervisor/Innen.

Bitte teilen Sie dies auch Ihren Mitgliedern mit und richten Sie Ihnen meinen persönlichen Dank aus

mit freundlichen Grüßen  
Mag. Preimesberger

Klinische und Gesundheitspsychologin | Notfallpsychologin | Supervisorin Leiterin  
Psychosoziale Betreuung | FGG7b Landesrettungskommando  
Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Steiermark  
Laubegg 1, 8413 Ragnitz, Österreich

die bisweilen unvermutet an den Interessen der Gastgeber vorbei zielt – mit dem Ergebnis wachsender Verunsicherung und Opposition.

Diese Opposition bildet sich schließlich in den mehr oder weniger unkoordinierten Reaktionsweisen staatlicher Autoritäten ab, wie etwa öffentlich Absperrungen („Gartenzäune“) zu diskutieren, die aber nicht als „Zäune“, sondern als „technische Einrichtungen zur möglichen Steuerung von Flüchtlingsströmen“ bezeichnet werden. Hier wird seitens der BürgerInnen eine gewisse Unsicherheit der „Autoritäten“ erlebt, die seitens der als Masse auftretenden MigrantInnen mit oft kluger, stets erstaunlich kompromissloser Beharrlichkeit genützt wird. Nationalstaaten haben temporär sogar die Sicherung ihrer Landesgrenzen aufgegeben, wohl um der Raptus-Neigung von bewegten Massen vorzubeugen. Dies könnte gründlich missverstanden werden als die Kapitulation dekadenter Gesellschaften vor religiös-fundierten, vitalen Massen. Dieses intuitiv/konzeptionelle Phänomen ist nicht bloß an Kindern und Adoleszenten, sondern gleichermaßen an Erwachsenen zu beobachten. Oft haben die Argumente der – durchaus unfreiwilligen – Gastgeber dem nichts entgegenzusetzen als das Bemühen, in Erinnerung an den Karl-May-Mythos der grenzenlosen „arabischen Gastfreundlichkeit“ dergleichen ebenfalls zu bieten. Zähneknirschen wird laut. *Neurotische* wie *reale* Angst entsteht – und führt zu *Reaktion*.

Angst ist, möchte ich meinen, eine vor Kontrollverlust – auch vor dem Verlust der Deutungshoheit über das jeweils (bisher) „Eigene“ – warnende intra- wie interpsychische Funktion. Sie ist vermutlich angeboren im Sinne der „Arterhaltung“. Die *Angstreaktion* kann *zwingend* sein. *Kompensatorisch* ist „Hilfe“ auch als Versuch des *Wiedererlangens der Kontrolle* verstehbar.

Bezüglich Supervision sind demnach mehrfach überlagerte „klassische“ Konstellationen zu beachten. Das System der „Gastgeber“ befindet sich seit Jahrzehnten im Stadium der inneren Schwächung, hat daher vitalen Interessen von außen wenig entgegenzusetzen: Resignation und bisweilen wütende Abschottung sind erste Reaktionen darauf. Hier kann es zu unseligen Verbindungen mit politischen Aktionisten kommen. – Der bekannte „Rechtsruck“ in solchen Gesellschaften ist seit längerem beobachtbar.

Die Frage ist daher: Inwieweit sind Tendenzen absehbar, dass instabile Großgruppen über den „Gegner“ sich selber zu stabilisieren versuchen – und in klassischer Weise, wie von Raoul Schindler bereits 1956, vor bald 60 Jahren, skizziert – just daran scheitern? Wie und wo setzt Supervision angesichts solcher Konstellationen an? Wer ist SupervisandIn? Wie wird supervidiert? Zu welchem Zweck? Was ist zu optimieren? Welche Reaktionsweisen sind absehbar?

Die zuvor skizzierte Problemstellung wäre unter Fachleuten dringend sachlich zu diskutieren.

Interessant wäre eine ExpertInnengruppe zu der Thematik zu etablieren, die Hypothesen sammeln, exakt diskutieren, diese Prozesse reflektieren und praktikable Lösungsansätze entwickeln könnte.

Übrigens: Wir bleiben doch nicht etwa im Konjunktiv? Kontakt über die Geschäftsstelle [office@oevs.or.at](mailto:office@oevs.or.at) oder [info@medpsych.at](mailto:info@medpsych.at).

Der vollständige Artikel mit erklärenden Fußnoten samt weiterführenden Links findet sich da: <http://medpsych.at/0-Fluechtlingshilfe.pdf>

## LITERATUREMPFEHLUNGEN zusammengestellt von Walter Schuster und Sylvia Libiseller

### **Flüchtlingsromane – ein neues Genre? Das aktuelle Thema ist längst in der Literatur angekommen. Drei Empfehlungen:**

Jenny Erpenbeck, *Gehen, ging, gegangen*. Verlag Knaus

Maxie Obexer, *Wenn gefährliche Hunde lachen*. Folio Verlag

Daniel Zipfel, *Eine Handvoll Rosinen*. Kremayr & Scheriau

### **Und zur Analyse:**

Gudrun Harrer: *Nahöstlicher Irrgarten*. Kremayr & Scheriau

# In memoriam Lizzi Mirecki

## Leben und Entwicklung einer Sozialarbeiterin im 20. Jahrhundert

### Eine biographische Skizze

Meine Mutter, Lizzi Mirecki, die viele Jahre Ehrenmitglied der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching war, ist am 7.6.2015 in Wien gestorben. Wenn ich mich frage, was mir zuerst einfällt, sollte ich eine Verbindung zwischen den Zielen dieser Vereinigung und meiner Mutter herstellen – abgesehen von dem Umstand, dass sie Supervision schon sehr frühzeitig praktizierte – erinnere ich mich an private Gespräche zwischen ihr und DDr. Elisabeth Schilder während der Sommerferien, bei denen auch ich eingeladen war, und die Frage erörtert wurde, wie man Supervision im Rahmen der Bewährungshilfe rechtlich verankern und definieren könnte. Dr. Schilder<sup>1</sup> war – wie übrigens Univ.-Prof. Dr. Sepp Schindler, ein anderes Ehrenmitglied dieser Vereinigung – eine Gründungsfigur der österreichischen Bewährungshilfe. Sie war seit ihrer Jugend mit dem damaligen Justizminister DDr. Christian Broda befreundet, der ein offenes Ohr für sie hatte, sodass viele damals ganz neue Formen Sozialer Arbeit – heute ist dies bereits ein terminus technicus – in die Bewährungshilfe Eingang fanden.

Die Ausbildungen wurden thematisch erweitert und vertieft. Damals erhielten hauptamtliche Bewährungshelfer bereits Supervision durch einen besonders erfahrenen Sozialarbeiter; ehrenamtliche mussten sich mit der Beratung durch den Teamleiter, zufrieden geben. Dieser Supervision wurde ab 1981 durch Einführung des § 7a Bewährungshilfe<sup>G2</sup> eine Rechtsgrundlage gegeben.

In meinem Grundriss des österreichischen Bewährungshilferrechts (Manz 1985) stammt dieses Kapitel von meiner Mutter. Es handelte sich meines Wissens um den ersten legislativen Versuch, Supervision zu definieren.

Für die Supervision sicher wichtig ist der differenziertere Autoritätsbegriff: Eine Organisation muss einen extranen Supervisor, der den intranen Supervisanden berät, zulassen und der Supervisand anerkennt dessen (fachliche) Autorität, obgleich er keine dienstrechtliche hat.

Meine Mutter, Lizzi Mirecki, geb. Sroka, wurde am 7.8.1929 in Wien geboren. Zu dieser Zeit, kurz vor Beginn der Weltwirtschaftskrise und nach den schweren Jahren der Nachkriegszeit, war zwar der seit dem zwei-



ten Drittel des 19. Jahrhunderts beginnende Wohlstand der Familie Sroka, der aus Nikolsburg (dem südmährischen Mikulov) stammenden Familie ihres Vaters, schon im Begriffe zu schwinden; ungeachtet des Verlustes eines Geschäftes und eines Zinshauses waren ihre ersten zehn Jahre jedoch sicher glücklich. Auch für ihre Eltern waren diese Jahre noch ziemlich sorgenfrei.

Knapp vor Ausbruch des Zweiten Weltkrieges, im Juni 1939, kam meine Mutter mit einem Kindertransport der Israelitischen Kultusgemeinde Wien nach Liverpool.

Wer bei Kriegsende nicht volljährig war, wurde aus England repatriert, sodass sie im Oktober 1946 mit einem Transport Jugendlerner in das besetzte Österreich kam, nachdem ihr bereits am 12.9.1946 von dem „Military Permit Office“ in London eine Einreiseerlaubnis in die „Zone of the Allied Forces in Austria“ ausgestellt wurde.

1948–50 besuchte meine Mutter die Fürsorgeschule der Stadt Wien, wurde im September 1950 im Jugendamt angestellt und ging bereits im Oktober 1951 nach Israel,

wo sie meinen Vater, den sie während ihrer Ausbildung in Wien kennen gelernt hatte, am 27.11.1951 in Haifa heiratete. Ab September 1953 bekam sie bereits eine Stelle in ihrem erlernten Beruf als Sozialarbeiterin in Bnei Berak (hebr. בני ברק) und wurde nach der dort verbrachten Probezeit für die 1949 gegründete Siedlung Rosch haAjin (hebr. ראש הנין) als Sozialarbeiterin beschäftigt, wo sie regelrechte Sozialarbeit nicht nur mit tiefenpsychologischer Komponente, die ihr von Ruth Podeh näher gebracht wurde, sondern auch in einem kulturellen Spannungsverhältnis erlebte, das mittlerweile selbst in Europa ein Thema werden könnte.

Nachdem mein Vater im Sommer 1955 seinen Militärdienst in Israel beendet hatte, machten meine Eltern einen Urlaub in Wien, wobei mein Vater, dessen Schulausbildung nach einer Flucht aus Warschau, Deportation aus Budapest und einem KZ-Aufenthalt in einem Außenlager des KZ Mauthausen gehörig unterbrochen war, in Wien die Matura nachholte und begann, an der Technischen Hochschule in Wien zu studieren. Meine Mutter kehrte Ende 1955 nach Israel zurück und lebte seit Jänner 1956 wieder in Wien, wo sie ab März 1956 als Fürsorgerin im Jugendamt der Stadt Wien beschäftigt war. Anschließend erweiterte sie ihre Ausbildung in Kursen für

Erziehungsberater; durch einen Fortbildungskurs für Vertiefte Einzelfürsorge, durch einen Psychiatrischen Kurs. Ab Juli 1959 war meine Mutter im Institut für Erziehungshilfe (auch genannt: Child Guidance Clinic), das 1949 gegründet wurde, als psychiatrische Fürsorgerin beschäftigt.

Obleich ich den Eindruck hatte, dass für meine Mutter die Tätigkeit am Institut für Erziehungshilfe (6.7.1959 – 31.8.1988), und damit die therapeutische Tätigkeit immer im Vordergrund stand, war sie auch gerne seit 1.9.1976 bis zu ihrer Pensionierung am 31.8.1988 für den Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit als Supervisorin und im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen tätig. Sie gehörte auch der Kommission an, die über die Aufnahme hauptamtlicher Bewährungshelfer entschied und lehrte an der Abendakademie der Caritas. Einige besonders langjährige SupervisandInnen begleitete sie noch Jahre nach ihrer Pensionierung. Vor nicht allzu langer Zeit hatten Karl Fallend und Klaus Posch die Absicht, meine Mutter für die von ihnen im Löcker-Verlag, Wien, herausgegebene Schriftenreihe<sup>3</sup>, „Geschichte der Sozialarbeit und Sozialarbeitsforschung“ zu interviewen. Es kam leider nicht mehr dazu.

*Andreas Mirecki*

Nachruf von der Redaktion stark gekürzt  
Dr. Andreas Mirecki ist emeritierter Rechtsanwalt und Sohn von Lizzi Mirecki. Lizzi Mirecki, geboren am 7. August 1929 und verstorben am 7. Juni 2015, war Ehrenmitglied der ÖVS.

Mehr Info unter:  
[www.coaching-kongress.com](http://www.coaching-kongress.com)

Hochschule  
für angewandtes  
Management FH

**Themenschwerpunkt 2016:  
„Digitale Medien im Coaching“**

Kongress 25.-26. Februar 2016 in Erding bei München:  
**Coaching heute:  
Zwischen Königsweg und Irrweg**

ANZEIGE

<sup>1</sup> Vgl [www.neustart.at/at/de/ueber\\_uns/geschichte.php](http://www.neustart.at/at/de/ueber_uns/geschichte.php) (abgefragt: 10.9.2015)

<sup>2</sup> Beratung der Bewährungshelfer  
§ 7a. Den hauptamtlich tätigen Bewährungshelfern ist Gelegenheit zu Aussprachen über ihre Tätigkeit mit einer Person zu geben, die weder Dienststellenleiter noch in dessen Vertretung Leiter der Besprechungen (§ 7), an denen die betreffenden Bewährungshelfer teilnehmen, oder sonst Vorgesetzter dieser Bewährungshelfer ist. Hiezu sind in der Sozialarbeit erfahrene Personen zu bestellen, die für diese Art der Beratung geschult sind und befähigt erscheinen; sie sind über den Gegenstand der Aussprache jedermann gegenüber zur Verschwiegenheit verpflichtet.

<sup>3</sup> Siehe z.B. <http://www.werkblatt.at/fallend/Schriftenreihen.htm> (abgefragt: 10.9.2015)

Die ÖVS ist Partner bei der von der Hochschule für angewandtes Management durchgeführten Kongress. Für ÖVS Mitglieder gibt es einen reduzierten Teilnahmebetrag (statt € 459 € 414 als Frühbucher; € 460 statt € 510).

# Offener Brief an den Vorstand zur Erhöhung des Mitgliedsbeitrages von über 50%

Dieser offene Brief soll den Vorstand zu einer Revision des Entscheidungsprozesses über die Mitgliedsbeitragserrhöhung veranlassen und darüber hinaus dazu beitragen, die demokratisch-partizipative Vereinskultur der ÖVS (weiter) zu entwickeln.

Dem Protokoll der 21. ordentlichen Generalversammlung der ÖVS am 25. April 2015 können wir nicht entnehmen, wie viele Teilnehmer daran teilgenommen haben. Es war vermutlich eine sehr kleine Zahl. Auch wir waren aus beruflichen Gründen nicht anwesend.

Wir lesen aber unter Punkt 13 Antrag 4, dass 28 Mitglieder eine Erhöhung des ordentlichen Mitgliedsbeitrages von derzeit 185,00 auf zukünftig 290,00 beschlossen haben, also eine Steigerung von gut über 50% (genau 56,8%). Begründet wird dies nicht durch eine genaue Aufstellung der bisherigen Einnahmen und Ausgaben und einen darauf basierenden Budgetvorschlag – diese Aufstellungen fehlen im Bericht des Kassiers –, sondern mit dem lapidaren Satz „Der Kassier erläutert, das bei einer Kalkulation mit 240,00 2016 nicht mehr kostendeckend gewirtschaftet werden kann“.

Noch einmal zur Verdeutlichung: 2% aller Mitglieder (28 von 1367) beschließen eine Beitragserhöhung von über 50%. Dies provoziert eine Kommentierung, die hier nach 2 Gesichtspunkten erfolgt: 1. nach der demokratischen Legitimation einer solchen Aktion und 2. nach der sachlichen Notwendigkeit.

## 1. Die demokratische Legitimation

Wir bezweifeln nicht die juristische Rechtmäßigkeit des Beschlusses! Diese Rechtslage ermöglicht eben, dass eine verschwindend kleine Zahl von Aktiven, die schweigende Mehrheit majorisieren kann.

Wir hatten allerdings gedacht, dass die Ethik der Supervision – und über Bemühungen zur Ethik ist in diesem Protokoll viel zu lesen – gebietet, mit Abwesenden, Uninformierten etc. sorgfältig umzugehen. Wir halten diese Form der Beitragserhöhung schlicht für undemokratisch und unethisch! Ein solcher exorbitanter Schritt hätte zumindest einer genauen budgetären Rechtfertigung sowie einer rechtzeitigen Ankündigung in den News zwecks breiter Diskussion des Für und Widers im Vorlauf zur Generalversammlung bedurft.

Es steht außer Zweifel, dass ein Vorstand handlungsfähig bleiben muss und sich nicht von, vielleicht fehlenden Meinungsäußerungen seiner Mitglieder abhängig machen kann. Aber es sollte ein vernünftiges Maß und eine transparente Vorgangsweise gewahrt bleiben. Zumindest eine Vorankündigung des Vorhabens in den News wäre angebracht gewesen. Nachdem der Vorstand viel Zeit und Arbeit in den Internetauftritt der ÖVS investiert, wären doch auch internetfähige Diskussionsforen, internetfähige Befragungen und sogar internetfähige Abstimmungen anzudenken. (In Estland wird sogar die Parlamentswahl internetfähig durchgeführt.)

## 2. Die sachliche Notwendigkeit

Der Jahresbericht enthält eine beeindruckende Aufzählung von Tätigkeiten des Vorstandes, die sicherlich ganz im Sinne des Ver-

einszweckes sind und finanzielle Mittel erforderten und weiter erfordern.

Im normalen Geschäftsleben ist es jedoch Usus,

- einerseits die Ausgaben nach den verfügbaren Einnahmen zu richten und sie gegebenenfalls anzupassen, d.h. sie zu reduzieren bzw. zu sparen und
- andererseits im Rechnungswesen Einnahmen und Ausgaben gegenüberzustellen.

Für letzteres dient die Einnahmen-/Ausgabenrechnung, die am Ende des Geschäftsjahres in eine Bilanz einfließt. Eine Vermögensaufstellung wie sie in diesem Protokoll als Bericht des Kassiers vorgelegt wird ist dafür kein Ersatz. Notwendig wäre zumindest eine Liste von getätigten bzw. geplanten Vorhaben mit den bisherigen und den, im nächsten Geschäftsjahr veranschlagten Kosten.

## Forderungen

Um einigermaßen aus diesem Problem heraus zu kommen und Transparenz in den Entscheidungsprozeß hinein zu bekommen erheben die Unterzeichner/innen dieses Briefes folgende Forderungen:

1. Der Vorstand unternimmt und berichtet über Maßnahmen, die sicherstellen, dass so weitreichende Entscheidungen wie deutliche Beitragserhöhungen auf eine breite demokratische Diskussion gestützt werden.
2. Der Vorstand beginnt eine Evaluierung über internetfähige Entscheidungsmechanismen und berichtet darüber bei der nächsten Generalversammlung.
3. Nachzuliefern ist die Einnahmen-/Ausgabenrechnung des letzten Geschäftsjahres und eine darauf basierende Budgetvorschau für das laufende Jahr.
4. Nachzuliefern ist eine Liste der geplanten Vorhaben mit den veranschlagten Kosten.
5. Darauf basierend findet in den News eine Diskussion statt, wie im nächsten Geschäftsjahr ein, von breiter Basis getragener Mitgliedsbeitrag beschlossen werden kann.

3. Okt. 2015

Unterzeichnet von

Gabriele Bargehr, Dr. Alfred Fellingner-Fritz, Waltraud Fürnwein, Angela Gotthardt-Lorenz, Adalbert Gschosmann, Günther Haberl, Mag. Angelika Jobst, Kathrin Kordon, Dr. Heinz Lorenz, Silvia Machto-Frey, Burkhard Mayr, MAS, Beatrix Mitterhuber, Mag. Christine Müllner-Lacher, Dr. Alfred Papst, Ingrid Rothbacher-Stastny, Katja Russo, MAS, Andrea Sanz, Dr. Joachim Sauer, Nicola Scharfetter, Margot Scherl, Gerhard Schinnerl, Irmgard Schrems, Elisabeth Sechser, Anton Smolka, Manfred Stattler, Dr. Kornelia Steinhardt, Mag. (FH) Siegfried Tatschl, Willi Tauber, Veronika Tuma, Peter Visvader, Sonja Wohlatz, Eva Würnitzer, MSc., Dr. Brigitta Zierer

## Lehrsupervision: Der Diskurs ist wieder eröffnet!

Lehrsupervision gilt im deutschen Sprachraum als Herzstück und tragende Säule der Supervisionsausbildung. Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt werfen die Frage auf, wie Supervisionsausbildungen und somit auch die Lehrsupervision davon betroffen sind. VertreterInnen aus vier Ländern haben auf der 1. Internationalen Fachtagung „Lehrsupervision: Zwischen Eigenverantwortung und Fremdbestimmung“ in Bregenz eine Standortbestimmung vorgenommen.



Dementsprechend vielfältig waren die Themen der Vorträge, Workshops und Diskussionen, lebendig gestaltete sich der Austausch unter den Teilnehmenden.

Ist ein einziges Modell von Lehrsupervision für Supervisionsausbildungen an Hochschulen/Universitäten sowie nicht-universitären „Instituten“ ausreichend oder braucht es Differenzierung in Inhalt und Form?

Entspricht das traditionelle „MeisterIn-SchülerIn-Verhältnis“ der Lehrsupervision den aktuellen Arbeitsbiografien mit ihren Brüchen und Herausforderungen zukünftiger SupervisorInnen noch?

Ist die LSV primär Ort der Erprobung und des offenen Gedankenaustausches oder ist sie auch ein Ort der Bewertung eines Ausbildungsprozesses?

Bereits die Impulsreferate von Brigitte Geißler-Piltz, Angela Gotthardt-Lorenz, Kornelia Steinhardt sowie Peter Wertz-Schönhagen beleuchteten das Thema aus den unterschiedlichen Perspektiven.

Ausgehend vom Dreiecksvertrag zwischen Ausbildungsträger, LehrsupervisorIn und LehrsupervisandIn stellen sich Fragen nach der (Eigen)-Verantwortung aller Beteiligten in Bezug auf Kontraktgestaltung und Rückkoppelung. Zur Qualitätssicherung braucht es Vernetzungen unter LehrsupervisorInnen, eine Zusammenführung der

Erkenntnisse aus Lehrsupervisionsprozessen und letztlich Austausch und Kooperation auf den unterschiedlichen Ebenen der AkteurInnen. Wissenschaftliche Forschung zum Thema Lehrsupervision und ein aktualisiertes Kompetenzprofil für LehrsupervisorInnen sind gefordert, will sich Supervision auf dem differenzierten Ausbildungs- und Beratungsmarkt weiter etablieren.

Viel Übereinstimmung gab es darüber, dass der Rolle und Gestaltung der Lehrsupervision zukünftig mehr Aufmerksamkeit gebührt und der Diskurs fortgesetzt werden soll.

Die Berufsverbände sind aufgerufen, in den unterschiedlichen Gremien die aktuellen Themen aufzunehmen und ins Gespräch zu bringen, Dialogräume und Vernetzung zu initiieren, um das Format SV voranzubringen und gute Möglichkeiten für die Entfaltung und Entwicklung supervisorischer Identität zu schaffen.

Das ECVision-Projekt der ANSE und die Entwicklung eines europäischen Kompetenzprofils für Supervision und Coaching könnten der Rahmen für die nächsten Schritte werden.

Der Tagungsort Bregenz hat sich einmal mehr als Ausgangspunkt für weitgestreute Überlegungen und kollegiale und offene Begegnung bewährt.

*Birgit Riel-Brandstetter, Barbara Tobler*

**Zwischen Eigenverantwortung und Fremdbestimmung. 1. Internationale Fachtagung Lehrsupervision. 4./5. Juni 2015, Bregenz**

# Guiding Lights – Supervision als Entwicklungsunterstützung in Zeiten von Krisen

Die Summer University der ANSE 2015

Im August 2015 fand an der Universität von Zadar in Kroatien die diesjährige Summer University der ANSE in Kooperation mit der Kroatischen Vereinigung für Supervision und Organisationsentwicklung statt. Insgesamt fanden 5 Plenarvorträge, 14 Workshops, 3 Reflexionsgruppen und eine Präsentation der ANSE statt.

Thema der Fortbildungswoche war der weite Bereich von Krisen als Herausforderung in der Supervision. Wir als Beraterinnen und Berater sind damit aktuell zunehmend konfrontiert und/oder darin involviert. Die Veranstalter gingen von der Annahme aus, dass Krisen starke Wellen und einen wilden Sturm verursachen können und in diesem Moment ein Sonnenstrahl, ein „guiding light“, alles ist, was gebraucht wird. Daran schlossen sich folgende zentrale Fragen: Kann Supervision dieses „guiding light“ sein, das die Supervisorinnen und Supervisanden aus dem Sturm begleitet? Und was kann ein Supervisor/ eine Supervisorin tun, um ein Leuchtturm zu werden, der von weit her sichtbar ist?

In einer Mischung aus Vorträgen, Workshops und in Reflexionsrunden näherten sich die Teilnehmenden aus verschiedenen europäischen Ländern dem Thema. Die Internationalen Intervisionsgruppen (IIGs) stellten die Ergebnisse ihrer Arbeit vor. Ebenso war Raum, neue Intervisionsgruppen zu bilden. Die Gruppen treffen sich zweimal im Jahr (Freitag – Sonntag) über einen Zeitraum von 2 bis 3 Jahren in einem der Mitgliedsländer. Die Mitglieder der Gruppe sollten aus mindestens drei verschiedenen nationalen Verbänden sein. Die IIGs dienen der Schaffung von internationalen Netzwerken, der Organisation von Workshops und ist eine qualifizierte, professionelle und politische Fortbildung. Nach Beendigung der IIGs erhalten die TeilnehmerInnen ein Zertifikat über die Teilnahme.

Bei der Summer University fand diese Zertifikatsübergabe statt, es haben insgesamt 6 Gruppen ihre Ergebnisse in Workshops präsentiert und so auch andere an ihrem Erfahrungsschatz und Erkenntnissen teilhaben lassen. Jede Gruppe vertieft sich zu einem spezifischen Thema, reflektierte über das Thema im jeweiligen supervisorischen Kontext und organisiert Fortbildungen für die TeilnehmerInnen.

## Zu den Hauptvorträgen

Jikke de Ruiter stellte in ihrem Vortrag die These auf, dass Supervisorinnen/Supervisoren und Coaches zu modernen Philosophen werden müssen. Sie sollten über einen aktuellen Blick der Menschlichkeit und über die Welt verfügen und dies in den Dialog bringen. Eine neue Sprache wird wesentlicher Teil davon sein. Sie fordert daher, dass in den Supervisionsausbildungen auf die Förderung der Sprache, die Philosophie und den Dialog Wert gelegt wird.

Vito Flaker beleuchtete in seiner Keynote die neuen Paradigmen der Arbeit mit Menschen wie Langzeitpflege, Deinstitutionalisierung, direkte Demokratie und Verantwortung.



Er spricht sich dafür aus, dass der Prozess im Bereich der helfenden Berufe in einem größeren Bild der heutigen Zeit gesehen wird. Die Bedeutung von Inklusion, Ethik in der Arbeit mit Menschen und die Rolle der Professionals verändert sich radikal und bilden die Grundlage für das Handeln und die direkte Verantwortung der Menschen. Es wird seiner Ansicht nach verstärkt darum gehen, Verbindungen, Positionen, Funktionen und einen „Modus Operandi“ zu finden, der zusammen passt mit dem Ärger darüber, was global geschieht und mit der Hoffnung auf ein besseres Leben. Hilfreiche Aspekte dafür können seiner Meinung nach Dialog, Experiment und ein gemeinsames Handeln sein.



Marina Ajdukovic erachtet es als unerlässlich, dass Supervision in Zeiten von Krisen die ethischen Prinzipien und Werte des Berufsfelds aufrecht erhält und einen kleinen Raum von Freiheit zur Verfügung stellt, welcher Kontakt mit der Herkunft der Professionalität erlaubt. Dabei sieht sie es als eine wesentliche Herausforderung die Frage zu reflektieren: „Wie können wir die Zeit entschleunigen?“ und zu fragen: „Will ich wirklich den Job machen, den ich mache?“ oder „Welchen professionellen Prinzipien möchte ich treu bleiben und bei welchen muss ich durch meine Handlungen einen Kompromiss eingehen?“. Ajdukovic sieht Supervision als Prozess, der Menschen ermöglicht, zu pausieren und zu reflektieren, auch wenn sie das Gefühl haben, ihr Job gleicht einer Sisyphus-Arbeit.

Konsequenzen der sozialen und wirtschaftlichen Krise werden vermutlich über

die nächsten Jahre weiterhin spürbar sein, sowohl in den psycho-sozialen Dienstleistungen als auch in unserer Arbeit mit Fachleuten wie etwa Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Psychologinnen und Psychologen, Lehrerinnen und Lehrern, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Die Supervisorinnen und Supervisorinnen werden ihre Hilflosigkeit und Frustration in ihrer Arbeit mit den Klientinnen und Klienten als Ergebnis der verschiedenen sozialen, wirtschaftlichen und globalen Krisen hören und spüren. Wir als Supervisorinnen und Supervisoren werden sie bei der Reflexion der eigenen Kompetenzen und der professionellen Entwicklung begleiten. Die Erfahrung, dass Zeiten von Krisen ebenso Zeiten von intensivem Lernen und der persönlichen Entwicklung sind, kann uns dabei nützlich sein – in den Supervisionsprozessen selbst genau so wie auf der Ebene des Berufsstandes der Supervision. So schließt sich der Bogen zum Motto der Summer University mit dem Bild, Supervision als „guiding light“, als Ressource zu sehen.

## ANSE Corner

Der ANSE Corner wurde genutzt um den neuen ANSE-Vorstand kennenzulernen und das Programm sowie die Schwerpunkte für die kommenden Jahre zu präsentieren und diskutieren. Projekte wie die Internationalen Intervision Groups, das EU Projekt ECVision und die Etablierung eines wissenschaftlichen Journals (ANSE journals) wurden vorgestellt. Ein weiterer zentraler Arbeitsschwerpunkt ist das Projekt „Mutual Recognition“ (Gegenseitige Anerkennung) innerhalb der ANSE-Familie. Die Grundprinzipien der gegenseitigen Anerkennung auf europäischer Ebene bedeuten:

Alle Supervisionen, die bei einer der Mitgliedsorganisationen der ANSE registriert und anerkannt sind, werden automatisch und vollkommen bei jeder anderen Mitgliedsorganisation anerkannt. Dadurch sind alle supervisorischen Tätigkeiten (Praxis und Ausbildung) vollständig im gesamten europäischen Bereich anerkannt, wodurch mehr Transparenz innerhalb Europas sowie erweiterte Möglichkeiten für Supervisoren und KlientInnen erzielt werden.

*Agnes Turner, Bettina Strümpf*

Agnes Turner ist Mitglied des ANSE-Vorstands.

Bettina Strümpf ist Delegierte der ÖVS für die Europakommission/ANSE.

## Neuwahl des ÖVS-Vorstandes 2016

### Aufruf zur Kandidatur an die Mitglieder

#### Vorstandstätigkeit

- Die ÖVS nach innen und nach außen, fachlich und berufspolitisch weiterzuentwickeln, ist eine feine Sache.
- Als Vorstandsmitglied krieg' ich nicht unbedingt mehr Aufträge, aber andere. Und ich geh' sie anders an.
- Im Vorstandsteam gemeinsam Vorhaben zur Stärkung unseres Berufsstandes durchzudenken, von verschiedenen Seiten her zu beleuchten und schließlich in die Umsetzung zu bringen, ist ein fruchtvoller Prozess.
- Die vielschichtigen Erfahrungen aus der Vorstandsarbeit sind eine bereichernde Ressource für die eigene supervisorische Arbeit.

#### Sie haben Interesse

- die ÖVS, als einen dynamischen Berufs- und Fachverband, strategisch weiter zu entwickeln?
- die Führung, Steuerung und Entwicklung des Vereins in guter Kooperation zwischen Vorstand, Geschäftsführung und Gremien voranzutreiben?

- den Verein gut sichtbar im gesellschaftlichen Umfeld zu positionieren?
- Informations- und Aushandlungsprozesse in offener und wertschätzender Atmosphäre zu gestalten und zu steuern?
- sich in der ÖVS als Organisation zu bewegen, Impulse der Mitglieder und der Arbeitswelt aufzugreifen und relevante Themen zur Diskussion und Entscheidung vorzubereiten?

#### Sie fühlen sich angesprochen!

Dann stehen die Mitglieder des Vorstands zu einem persönlichen Gespräch sehr gerne bereit, offene Fragen wie etwa zum Zeitaufwand, zu Aufgabenfeldern oder zur Organisationsstruktur der ÖVS zu besprechen.

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns über Ihre (mögliche) Kandidatur sprechen wollen!

Kontaktieren Sie bis 31. Jänner 2016 unseren ÖVS Geschäftsführer oder nehmen Sie direkt mit Vorstandsmitgliedern Kontakt auf!

Kollegiale Grüße und herzlichen Dank im Namen des Vorstandes!

## „Die Zukunft beginnt jetzt!“

3. bis 4. Juni 2016, Donau-Universität Krems, Audimax

13. Kremser Tage zum Thema: Neue Wege der Psychotherapie, Beratung und Supervision

Unter dem Motto: „Die Zukunft beginnt jetzt!“ wollen wir uns auf den nächsten Kremser Tagen Zukunftstendenzen in Psychotherapie, Beratung und Supervision zuwenden. Fragen wie: „Wo gehen wir hin? – Was kommt auf uns zu?“ sollen von ExpertInnen aus dem Bereich der Psychotherapie, Beratung und Supervision aufgeworfen, diskutiert und beantwortet werden. Neben geladenen Keynotes werden wir zusätzlich Workshops und ein Podiumsgespräch mit VertreterInnen aus verschiedenen Psychotherapieschulen anbieten.

Für das Symposium wurden Fortbildungspunkte bei der 'akademie der ärzte', dem ÖBVP und BÖP beantragt.

**Donau-Universität Krems.** Department für Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit.  
Vorträge, Workshops sowie Anmeldung unter: [www.donau-uni.ac.at/psymed/kremserstage](http://www.donau-uni.ac.at/psymed/kremserstage)



## Neues Redaktionsmitglied

Supervisorin und Fotografin DSA Sylvia Libiseller, MSc



Dipl. Sozialarbeiterin, Supervisorin und Coach (Ausbildung Kaleidos Linz), Organisationsberaterin (Ausbildung in Schloss Hofen/FHV), Geschäftsfeldleiterin bei pro mente Oberösterreich für den Bereich Sucht und leidenschaftliche Hobbyfotografin.

Schwerpunkte: Team- und Fallsupervisionen im Sozial- und Gesundheitswesen; Führungscoaching, Veränderungsmanagement, Teamentwicklung und Organisations-

beratung. Trainings für Führungskräfte und zum Thema Sucht.

Meine Fotos setzte ich gerne in der supervisorischen Arbeit ein, um Situationen, Befindlichkeiten und Ziele meiner SupervisorInnen ganzheitlich begreifbar zu machen. Bilder unterstützen den Praxistransfer und helfen als Alltagsanker die Verbindung zwischen Reflexion und Umsetzung im Alltag herzustellen.

## Publiziert

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

Alfred Fellingner-Fritz

**Beratung und Training im »nicht-freiwilligen« Kontext**

*AMS info 322, 2015*

Andrea Lederer-Rothe (Hg)

**Und womit setzen Sie sich unter Druck? – Inneres Stressmanagement als Burnoutprophylaxe**

*MEW Medienedition Weil, 2015*

Gerd Forcher

**Kirchliche Werte in Supervision und Coaching? Eine empirische Erhebung der Wahrnehmungen von SupervisorInnen in der Diözese Innsbruck**

*AV Akademikerverlag, 2015*

Michaela Judy, Wolfgang Knopf (Ed)

**ECVision. Supervision an Coaching in Europe: Concepts and Competences**

*Wiener Volkshochschulen GmbH, 2015*

Brigitte Hausinger

**Jimmy Gut/Margit Kühne-Eisendle: Bildbar – Methodensammlung und Kartenset**

*Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3.2015*

Hermann Wiesinger

**Der Nutzen von Supervision in sozialen Organisationen**

*AV Akademikerverlag, 2015*

Brigitta Zierer

**EU-Förderungen für Non-Profit-Organisationen**

*Linde, 2015*

## Impressum

**ÖVS-News 3/15** Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision **ÖVS-Büro:** A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8, Tel.: 01/533 08 22, Fax: DW 4, Homepage: [www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at), E-Mail: [office@oevs.or.at](mailto:office@oevs.or.at), ZVR-Zahl: 681413434

**ÖVS-News Redaktionsteam:** Ursula Hermann, Beate Huter, Sabine Karlinger, Wolfgang Knopf, Sylvia Libiseller, Roman Scheuchenegger, Walter Schuster, Nicolette Wallmann

**Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:** Mag. Dr. Volkmar Ellmauthaler, Dr. Günther Fisslthaler, Esther Gruber-Seidl, Mag.<sup>a</sup> Ursula Hermann, MPOS, MSc, Dr. Wolfgang Knopf, Sylvia Libiseller, Dr. Andreas Mirecki, Mag.<sup>a</sup> Birgit Riel-Brandstetter, MSc, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Marlen Schachinger, Mag. Walter Schuster, Mark Staskiewicz, Mag.<sup>a</sup> Bettina Strümpf, MSc, MBA, Barbara Tobler, MSc, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Agnes Turner, Erzsébet Wiesner.

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

**Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 08.02.2016**

## Finanz & Co

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

### **Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der selbständigen Tätigkeit Vorläufige und Endgültige Bemessungsgrundlage**

Die Beiträge zur Sozialversicherung (GSVG-Beiträge) werden zuerst in vorläufiger Höhe vorgeschrieben. Bemessungsgrundlage sind die im Einkommensteuerbescheid des dritt- vorangegangenen Jahres (für 2015: 2012) ausgewiesenen Einkünfte aus selbständiger Arbeit und /oder aus Gewerbebetrieb abzüglich der in diesem Jahr entrichteten GSVG-Beiträge. Der Beitragssatz beträgt rund 28 Prozent.

Unter ... <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/svaportal/sva-beitrag/> kann der SVA-Beitrag berechnet werden. Liegt schließlich der aktuelle Steuerbescheid vor, erfolgt eine Nachbemessung der offenen Differenzbeträge, die in der Folge ab dem 1.1. des nächsten Jahres in vier Teilbeträgen vorgeschrieben werden. Ein Guthaben wird sofort gutgeschrieben.

#### **Sozialversicherungsbeiträge bei NeuzugängerInnen**

Für Selbständige mit Gewerbebeschein (sogenannte „alte“ Selbständige) gibt es für NeuzugängerInnen eine reduzierte Beitragsgrundlage für die ersten drei Jahre:

- Dies bedeutet, dass
- in den ersten drei Kalenderjahren sowohl in der Pensions (PV) – als auch in der Krankenversicherung (KV) eine reduzierte Mindestbeitragsgrundlage (MBGL) zur Anwendung kommt und
- in den ersten zwei Kalenderjahren die Beiträge zur KV nicht nachbelastet werden. Die Höhe des KV-Beitrages beträgt (unabhängig vom erzielten Einkommen) € 41,14 monatlich.

Für sogenannte „neue“ Selbständige gelten am Beginn die Versicherungsgrenze 1 oder 2 als Beitragsgrundlage, je nachdem, ob weitere Erwerbseinkünfte vorliegen oder nicht.

Wann werden die Beiträge vorgeschrieben – 15-Tages-Frist und Respirofrist?

Die Beiträge zur Sozialversicherung werden jährlich in vier Teilbeträgen vorgeschrieben.

Zu folgenden Terminen sind die Beträge fällig: 28.02., 31.05., 31.08. und 20.11.

Die Beiträge gelten grundsätzlich als zeitgerecht entrichtet, wenn sie innerhalb von 15 Tagen nach deren Fälligkeit auf dem Konto der SVA gutgebucht sind.

Fällt das Fristende auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag, Karfreitag oder 24.12., so ist der nächste Tag, als letzter Tag dieser Frist anzusehen.

Respirofrist: Erfolgt die Einzahlung verspätet, aber noch innerhalb von drei Tagen nach Ablauf der 15-Tage-Frist, bleibt dies ohne Folgen.

Fällt einer dieser drei Tage auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag, Karfreitag oder 24.12., so verlängert sich die Frist um diese Tage auf den nächsten Bankarbeitstag.

Verspätet eingezahlte Beiträge, werden ab dem 16. Tag mit Verzugszinsen belastet.

Die einzelnen Beitragsgrenzen können unter [www.svagw.at](http://www.svagw.at) immer aktuell abgerufen werden.

**Das nächste Mal: Die Registrierkassenpflicht ab dem 1.1.2016**

## Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

**Mag.<sup>a</sup> Gudrun Treibenreif**, Linz, OÖ

**Mag.<sup>a</sup> Patricia Weiß-Günther**, Ried im Innkreis, OÖ

**Ing. Josef Wöginger**, St. Valentin, OÖ

**Angela Bueche**, Salzburg, Sbg

**Mag. Eugen Würz**, Salzburg, Sbg

**Mag. Karin Altendorfer**, Zell am See, Sbg

**Jürgen Wilding**, Zeltweg, Stmk

**Mag.<sup>a</sup> Jennifer Diedrich**, Graz, Stmk

**Richard Gröller, MA**, Graz, Stmk

**Sabine Prettner, DSA**, Graz, Stmk

**Mag.<sup>a</sup> Barbara Schneeberger**, Graz, Stmk

**Mag. Bernd Schneeberger**, Graz, Stmk

**Mark Staskiewicz**, Graz, Stmk

**Dipl.-Ing. Ingo Stefan, MSc**, Graz, Stmk

**Mag.<sup>a</sup> Tina Neururer**, Sautens, Tirol

**Konrad Steurer**, Bürs, Vbg

**Christian Ettl, PMM, MSc**, Wien

**Andreas Hartenthaler-Dallinger**, Wien

**Mag.<sup>a</sup> Elke Hebenstreit**, Wien

**Mag.<sup>a</sup> Angelika Hoffer-Pober**, Wien

**Mag.<sup>a</sup> Martina Kirchschrager**, Wien

**Mag.<sup>a</sup> Dr.in Sandra Miessenböck**, Wien

**Mag.<sup>a</sup> Annemarie Moser, MSc**, Wien

**Anette Wachter, MSc**, Wien

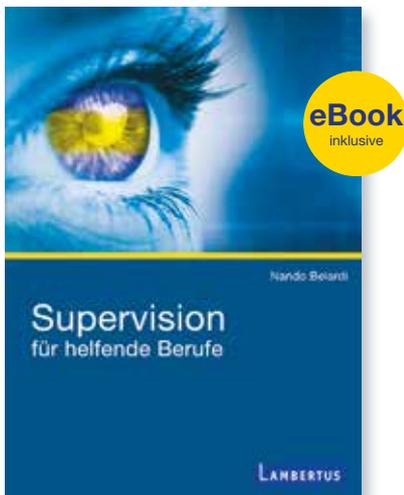
**Mag.<sup>a</sup> Margret Wohlfahrt**, Wien

**Rebekka Zach**, Wien

**Mag. Peter F. Scherz**, Wien

**Karin Neidhart**, München, D

## DAS GRUNDLAGENWERK ZUR SUPERVISION IN ÜBERARBEITETER NEUAUFLAGE



**Nando Belardi**  
**Supervision für helfende Berufe**

3., überarbeitete und erweiterte Auflage  
2015, 240 Seiten, kartoniert, € 19,90  
ISBN 978-3-7841-2610-4

Lambertus-Verlag GmbH | Postfach 1026 | D-79010 Freiburg  
Telefon 0761/368 25 0 | Telefax 0761/368 25 33 | info@lambertus.de | www.lambertus.de

Nando Belardi gibt in seinem Standardwerk zur Supervision einen einführenden und breiten Einblick in Entwicklung, Arbeitsformen und Möglichkeiten der Supervision für helfende Berufe im gesamten deutschsprachigen Raum. Die lange vergriffene Erstauflage dieses Buches hat viel positive Resonanz aus der Fachwelt erhalten. Der Gründungspräsident der „Deutschen Gesellschaft für Supervision“, Prof. Dr. Kersting, hielt das Buch in der Fachzeitschrift „Supervision“ für eine „Meisterleistung“ und schrieb: „Eine solch kompetente Einführung zur Supervision hat bisher gefehlt“.

### Aus dem Inhalt der überarbeiteten und erweiterten Neuauflage:

- > Wie verläuft der Supervisionsprozess?
- > Worum geht es bei Einzelsupervision, Coaching, Gruppen-, Team- und Organisationssupervision?
- > Supervision als Beruf
- > Supervision, Recht und Ethik
- > Wie und wodurch hilft Supervision?

Das Buch beantwortet alle Fragen rund um das Thema Supervision.

**LAMBERTUS**

SOZIAL | RECHT | CARITAS

ANZEIGE

# Ein Projekt in der Zielgeraden – ECVision: Comparability and Validation of Supervisory and Coaching Competences

Eine europäische Basis für Theorie und Praxis

Die ProjektpartnerInnen<sup>1</sup> von ECVision luden zur internationalen Tagung „Recognizing Competences“ am 24. und 25. September 2015 in die Wiener Urania, um ihre Produkte zu präsentieren und zu diskutieren. Die Tagung wurde durch den Vortrag von Univ. Prof. Dr. Heidi Möller von der Universität Kassel mit dem Titel „Research on Supervision and Coaching Competence – Past – Present – Future“ eröffnet. Wie Supervision und Coaching im Fokus der Beforschung stehen kann, wurde im Vortrag zum Besten gegeben. Das Projekt ECVision selbst beweist einmal mehr, wie Forschung in Bezug auf Supervision und Coaching verstanden werden kann und überzeugt durch seine Produkte, die da lauten:

The ECVision Competence Framework and the ECVision Glossary

Das Projekt setzt dadurch Meilenstein und fungiert als wesentlicher Wegbereiter für ein gemeinsames Verständnis von Supervision und Coaching auf europäischer Ebene.

Wolfgang Knopf und Michaela Judy eröffneten mit dem Titel „The Map isn't the Landscape – It Just Supports Orientation“ den Nachmittag, der ganz im Zentrum des Kennenlernens und Austausches zum ECVision Competence Framework stand. In den vier thematischen Fokusgruppen wurde die Vielseitigkeit des Projektes einmal mehr sichtbar. Sie beleuchteten die Bedeutung von ECVision

- für die Ausbildung
- auf politischer Ebene
- für Human Resource Management
- für die Praxis von SupervisorInnen und Coaches

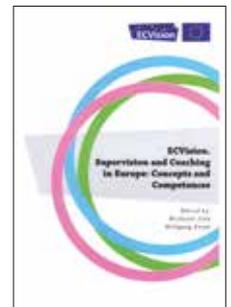
Die Workshops wurden von den ProjektmitarbeiterInnen Hubert Kuhn, Lilja Cajvert, Wolfgang Knopf, Gerald Musger, Krisztina Madai, Mieke Voogd, Maria Ajdukovic und Michaela Judy geleitet.

Die Produkte sollten jedoch nicht „nur“ zur Schau gestellt werden, sondern ganz in der europäischen Supervisionskultur gemeinsam diskutiert werden. Der ANSE Vorstand übernahm am Freitag die Moderation und Gestaltung eines World Café, das der Bündelung der Diskussionsergebnisse diene. Die zentrale Frage, die sich aufgetan hat, war wie mit den Produkten nun konkret weitergearbeitet werden soll und wie es langfristig gelingt, Super-

vision und Coaching in einen europäischen Berufstand zu heben. Es bestand Konsens darüber, dass der Prozess ein bewusster sein muss, der alle PartnerInnen mit ins Boot holen soll und kein top down Prozess sein kann, denn nur wenn die gemeinsame Identität und gegenseitige Anerkennung auf europäischer Ebene gelingt, kann es zu einer anerkannten gemeinsamen Profession kommen. Gleichzeitig soll die Vielfältigkeit der nationalen Verbände nicht eingeschränkt werden. Zentral scheint, einen immer wiederkehrenden Reflexionsprozess und Diskussionsprozess als Kultur weiterhin zu pflegen.

*Agnes Turner*

<sup>1</sup> VHS Wien, ANSE, EUROCADRES



Michaela Judy, Projektkoordinatorin, und Wolfgang Knopf, ANSE.



Hans Björn, Expert-Team, S.



## **4. Internationaler Coachingkongress «Coaching meets Research»** 14./15. Juni 2016, Olten/Schweiz

### **Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching**

Der Siegeszug von Coaching ist fulminant. Wie aber wirkt Coaching? Kann die Wirkung von Coaching verbessert werden? Wie lässt sich Qualität im Coaching bewerten? Diese Fragen und aktuelle Ergebnisse aus Wissenschaft und Praxis stehen im Mittelpunkt des kommenden Coachingkongresses.

### **Top Keynotes**

Coaching-Pionierin Dr. Astrid Schreyögg (D), Expertin für Positive Psychologie und Coaching, Dr. Carol Kauffman (Institute of Coaching, Harvard Medical School, USA), Coaching-Forscher Tim Theeboom (Universität Amsterdam, NL) und Director Executive Coaching and Leadership von Google, Dr. David Peterson (USA)

### **Weitere Kongressformate**

Forschungskolloquium | Themen-, Kontroversen- und Trendlabs | Podien |  
Networking-Event | Coaching-Marktplatz

### **Zielpublikum**

Personen, die für ein anspruchsvolles und qualitativ hochwertiges Coachingverständnis stehen. Neben Coaches und Forschenden adressiert der Kongress Weiterbildungner, Verbandsvertreter und Coachingverantwortliche von Unternehmen.

### **Information und Anmeldung**

silvia.vogelsang@fhnw.ch | T +41 62 957 21 49

Olten liegt im Zentrum der Schweiz: eine gute halbe Zugstunde von den Flughäfen Basel, Bern und Zürich entfernt.

