

övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

3/2016



Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Nummer 3 der ÖVS news widmet sich unter der Chefredakteurin Beate Huter der „Sinnfrage in der Beratung“. In fünf Beiträgen wird diese Frage beleuchtet. Viel Freude beim Lesen!

Ein erstes Resümee der ÖVS-Vorsitzenden gibt Einblicke in die Arbeit des neuen Vorstandes. Neben anderem ist die Reaktivierung der Konferenz der Bundesländergruppen eine Herausforderung für das nächste Jahr!

Die MitarbeiterInnen der ÖVS-Geschäftsstelle, Christiane Schnalzer, Leonie Lehner und ich, bedanken sich bei allen Mitgliedern für Ihr prinzipielles Interesse an der ÖVS, bei den FunktionärInnen und Delegierten der Gremien für die kollegiale Zusammenarbeit 2016 und wünschen allen ein gelingendes Jahr 2017!

*Mit freundlichen Grüßen
Wolfgang Knopf*

**2. Internationale Lehr-Supervisionstagung
am 25./26.05.2017 in Bregenz**

**6. Internationale Supervisionstagung
26./27. Mai 2017, Festspielhaus Bregenz
„Supervision und Coaching – Gute Arbeit in
widersprüchlichen Arbeitswelten!?“**

Bitte vormerken:

**23. ordentliche Generalversammlung der ÖVS
22. April 2017, Europahaus Wien**

**Kamingsgespräch
„Integration von Coaching und OB“
21. April 2017, 20.00 Uhr**

Inhalt

3 Die Enthüllung des Sinns
Beate Huter

**7 Auf dem Weg zu spiritueller
Psychotherapie und Supervision**
Anton A. Bucher

**9 Supervision: ein Konzept radikaler
Aufklärung**
Walter Schuster

12 Sinnhorizonte
Ramita Blume

**14 Ist Weisheit ein Kriterium von
Kompetenz?**
Astrid Wolfgang

**18 Unsichere Zeiten im Betrieb:
Kommunikation hilft**

**19 Michaela Judy, die ÖVS-Vorsitzende
nach 138 Tagen im Amt**
Margot Scherl

21 In Memoriam Felix de Mendelssohn
Margot Scherl

22 In Memoriam Ingeborg Luif
Maria Goldmann-Kaindl

**22 Infos aus den Bundeslandteams
Oberösterreich und Steiermark**

23 Aufgeblättert

23 Finanz & Co
Günther Fisslthaler

24 Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

BEILAGEN: Vorschreibung Mitgliedsbeitrag 2017, Flyer Bregenz- und LehrSV-Tagung

Die Enthüllung des Sinns

Von Beate Huter

*„Ha! welche Wonne fließt in diesem Blick
Auf einmal mir durch alle meine Sinnen!
Ich fühle junges, heil'ges Lebensglück
Neuglühend mir durch Nerv' und Adern
rinnen.*

*Jetzt erst erkenn ich, was der Weise spricht:
„Die Geisterwelt ist nicht verschlossen;
Dein Sinn ist zu, dein Herz ist tot!“*
(Faust, 1. Teil)

*„Alles ist miteinander verbunden und
hat einen Sinn. Obwohl dieser Sinn meist
verborgen bleibt, wissen wir, dass wir unserer
wahren Mission auf Erden nah sind,
wenn unser Tun von der Energie der
Begeisterung durchdrungen ist.“*
(Paolo Coelho, Der Zahir)

Gedankenspiel

Einen Literaturüberblick soll ich schreiben über den Sinn: Was schreibt die Welt, was schreibt die Wissenschaft, was schreiben die SupervisorInnen zum Thema Sinn? Inwiefern spielt der Sinn in Supervision und Organisationsentwicklung eine Rolle, in welchen Kontexten wird er genannt?

Wo sucht man nach dem Sinn und in welchen thematischen Kontexten mag er zu finden sein? Teams und Organisationen, die den Sinn von Supervision in Frage stellen ... Arbeiten wir nicht methodisch mit allen Sinnen? ... Sinn im Sinne von tiefer Bedeutung des Seins, die Berührung mit Spiritualität ... SupervisandInnen auf der Suche nach ihrem Sinn im Leben, dem Sinn ihrer Tätigkeit ... Sinn im Kontext der Organisationsethik ... Aufträge, die keinen Sinn machen...spielt Sinn – lichkeit in der Supervision eine Rolle? ... Kann Supervision sinnesanregend sein? ... Darf Supervision übersinnlich sein?

Ich forsche nach der etymologischen Herkunft des Wortes Sinn und erfahre: Sinn leitet sich von dem althochdeutschen „sinnan“ ab, welches „begehren, streben“, aber auch „gehen, reisen“ bedeutet. Aber auch das lateinische „sentire“ fällt mir ein, das für „fühlen“ und „empfinden“ steht. Es hat also etwas damit zu tun, dass es uns zum Sinn hinzieht, dass wir danach streben, ihn suchen, aber auch damit,

dass Sinn auch immer etwas mit einem Gefühl zu tun hat, und mit feiner Wahrnehmung.

Unsinn, Gemeinsinn, Feinsinn, Widersinn, Abersinn, Sinnlichkeit, Übersinnlichkeit, Aberwitz ... kommt mir in den „Sinn“. Feinsinn und Gemeinsinn – das sind wohl Grundfertigkeiten von SupervisorInnen. Während der Widersinn besagt, dass etwas wohl dem Sinn entgegensteht, so spricht der Unsinn dafür, dass auch Dinge, die von Logik und Sinn gelöst sind, bereichernd sein können. Gerade in kreativen, innovativen Augenblicken ist es oft gerade der Unsinn, der uns die entscheidenden Ideen liefert. Der Abersinn und der Aberwitz – der ist gänzlich gegen die Vernunft, bis hin zu dem Gefühl, dass etwas wahnwitzig, verrückt sein könnte. Aber ist Wahnwitziges automatisch sinnlos? Wollen wir Grenzen unseres eingefahrenen Denkens überwinden, braucht es manchmal auch das Verrückte, das Risikofreudige, das Aberwitzige eben. Auch in der Supervision.

Interessant ist auch, dass die Übersinnlichkeit eigentlich die Steigerung der Sinnlichkeit ist. Während wir Übersinnlichkeit oft als abstrakt empfinden, und manchmal sogar mit Esoterik gleichsetzen, so empfinden wir Sinnlichkeit doch als etwas sehr Angenehmes, im wahrsten Sinne des Wortes Greifbares, Erstrebenswertes. Warum tun wir uns dann so schwer mit der Übersinnlichkeit? Ist zu viel der Sinnlichkeit nicht zu ertragen? Oder darf Sinnlichkeit nicht geistig sein?

Längle (2009, S.84) unterscheidet **vier Motive des Sinnfragens**:

- a) **Warum ist das? Warum bin ich?** Für die Supervision heißt das: Kann ich ertragen, dass es so ist?
- b) **Wozu ist es gut, was da ist?** Für die Supervision heißt das: Wird aus meinem Handeln etwas Gutes?
- c) **Was hat das mit mir zu tun?** Weshalb soll ich mich damit beschäftigen? Für die Supervision heißt das: Wie kann ich mich in diesem Kontext verstehen?
- d) **Auf was soll das Ganze hinauslaufen? Braucht es mich dazu?** Für die Supervision heißt das: Was braucht es von mir dazu? Was ist das größere Ziel, weswegen ich mich einbringen soll?



Mag.^a Beate Huter,
Chefredakteurin der
news 3/16
Klinische und Gesundheitspsychologin in
der „Paedakoop“ und
in freier Praxis, Supervisorin und Coach,
Lehrende für „Psychologische Handlungskompetenzen“ an der
Sigmund Freud Universität Bodensee
Mitglied des ÖVS-Bundeslandteams
Vorarlberg

Führungskräfte müssen den Gesamtsinn bereitstellen. Wo das nicht gelingt, sind sie mit existentiellen Sinnfragen der MitarbeiterInnen konfrontiert.

Längle (2013) sieht in seinem Modell zu den Grundmotivationen den Sinn als eines der vier „Tischbeine“ der Motivation. Menschen müssen *Sein-Können*, d.h. sie brauchen Halt und Struktur, Angstfreiheit, Freiräume usw. Desweiteren streben sie nach „Mögen“ – einer Zusammengehörigkeit, Geselligkeit, Gesprächen, Gesundheit und Wohlbefinden. Sie wollen aber auch sie selbst sein dürfen, was bedeutet, ernst genommen, gefördert und gefordert zu werden, Wahlmöglichkeiten zu haben und wertgeschätzt zu werden. Und schließlich brauchen sie auch *Sinn*, im Sinne einer Entwicklung und Zukunft, eine Antwort auf das „Wozu“. Sie wollen einen Beitrag zu etwas Wichtigem leisten, wollen gebraucht werden und fruchtbar sein in ihrem Tun.

Marti (2013) unterscheidet die von Frankl und später von Längle postulierten zwei Sinne des Sinns – den ontologischen und den *existentiellen Sinn*. Während der ontologische Sinn den Gesamtsinn darstelle, so bilde der eventuell davon abgeleitete existentielle Sinn den Teilsinn, den ganz persönlichen, subjektiven, den irdischen Sinn ab. Für ein Unternehmen hieße das, dass Führungskräfte in erster Linie das „wozu“ und „worum“ bereitstellen müssen, um den Gesamtsinn zu verdeutlichen. Wo dies nur schlecht gelinge, z.B. in Change-Prozessen oder Umbruchsituationen, seien sie hingegen auch mit den existentiellen Sinnfragen der MitarbeiterInnen konfrontiert. Und spätestens da kommen wir SupervisorInnen ins Spiel.

Sinn und Spiritualität

Seitlinger, Theologe und Supervisor aus München, argumentiert, dass die Spiritualität „als Frage nach der Tiefendimension menschlicher Existenz“ salonfähig geworden sei, vor allem bezüglich eines umfassenderen Verständnisses der Entwicklung von Persönlichkeiten im Kontext beruflicher Arbeit und Verantwortung. Es gehe um das Verständnis einer Hinwendung auf eine größere Wirklichkeit, die heilsam und befreiend wirkt und sich in einem „diffusen Bewusstsein für die spirituelle Dimension des Lebens“ aber nicht mehr zwingend „entlang traditioneller Religion“ zeige. Er sieht die Chance dieses Trends in der „unverbrauchten Frische und persönlichen Interessiertheit, mit der nach dieser Dimension gesucht und gefragt wird“. Eine gewinnbringende Verbindung zwischen Supervision oder Psychotherapie und Spiritualität sieht er dort, wo der Aspekt der breiten spirituellen Vorstellung von Heil und Heilung sich bereits in dem Selbstverständnis von BeraterInnen niederschlägt oder dort, wo die Psychotherapie oder psychosoziale Beratung die spirituelle Praxis bereichert. Supervisorische

Beratung bedeute, ähnlich wie die spirituelle Praxis, ein hohes Mass an Reflexivität, Innehalten und unmittelbarer Wahrnehmung, sowie das Aufspüren von Motiven und das Distanz einnehmen zu diesen Motiven durch bewusste Entidentifizierung. Beide – die Supervision und die Spiritualität, bemühten sich um vertiefte Bewusstheit, und seien damit gar nicht so weit voneinander entfernt.

Ähnlich sieht das Kittelberger (2008), ebenfalls Theologe und Supervisor aus München, der viel in der Hospizarbeit und Palliative Care arbeitet und die Supervision in diesen Bereichen auch als pastoralpsychologische Arbeit betrachtet. Die spirituelle Dimension sei in der palliativen Arbeit praktisch konstitutiv, SupervisorInnen seien darauf hingegen häufig schlecht vorbereitet. Wenn man sich auf diese Arbeit einlasse, brauche man ein hermeneutisches Werkzeug, um spirituelle Themen orten und auch besprechbar machen zu können. Man könne als SupervisorIn nicht „*eitel außen vor bleiben*“. Die Fragen der SupervisorInnen nach Schuld und Schuldgefühlen könne hierbei eine größere spirituelle Dimension haben als manche Todes- und Jenseitsvorstellung der PatientInnen. Kittelberger sieht hier eine große Berührungsangst bei SupervisorInnen und führt diese u.a. auf berufliche Abgrenzungsbedürfnisse zurück.

➤ *Mehr dazu erzählt uns Univ.-Prof. Dr. Anton Bucher in seinem Artikel über Supervision und Spiritualität. Das rationale Gegenstück dazu beschreibt Walter Schuster in seinem Artikel über Konzepte radikaler Aufklärung.*

Sinn in Unternehmen und in der Führung

„Soziale Systeme bewältigen Komplexität durch Sinn“, schreibt Korge (2009). Sinnstrukturen gäben Menschen einen *Ordnungsrahmen*, und, anders als Order und Anweisungen, „auch in unvorhersehbaren und komplexen Situationen Orientierung und Legitimation“. So würde in Organisationen immer eine „Sinn getriebene Selbstorganisation“ stattfinden, mit allem Eigensinn der Teilsysteme. Heintel (2000) argumentiert, dass Supervision, so sie sich als Mittel zur Herstellung kollektiver Autonomie und Selbststeuerung verstehe, nicht umhinkommen werde, sich mit der Sinnfrage von Systemen zu beschäftigen. Systeme müssen seiner Meinung nach zu sich selbst in Differenz treten und nicht nur innerhalb ihrer Eigenlogiken Reflexion betreiben, sondern über die Systemgrenzen hinaus. Ansonsten festige die Reflexion nur die Systemgrenzen, und lege Denkverbote auf,



über den Sinn des Gesamtsystems nachzudenken. Es würden bei der Reflexion von Teilsystemen zwar kluge Gedanken und gute Analysen zustandekommen, es blieben aber leere Spekulationen, weil ihnen der Ort für die organisationale, praktische Verankerung fehle – dies schaffe ein „*unglückliches Bewusstsein*“. Es sei ein Unterschied, ob Systeme in ihrem Sinn reflektiert werden, oder ob die Reflexion selbst einen Platz im System habe.

Vor allem im Lichte zunehmender Komplexität und damit verbundener Flexibilität, falle es Unternehmen schwerer, Regelmäßigkeit, Berechenbarkeit, und stabile Prognosen zu bieten. Nach Heintel könne dies nur gelingen, indem Unternehmen eine neue Rückkopplungskompetenz entwickeln, die mit Selbstbewusstwerdung, ihrem Begriff von sich selbst und der Reflexion ihrer eigenen Prozesse zusammenhinge.

Statt autoritärer Einzelentscheidungen mit Kommunikations- und Informationsmonopol regiere in Unternehmen heute häufiger eine leitende Gruppenformation, die „*nicht mehr nach hierarchischer Autorität*“ gesteuert werden könne. Auch hier brauche es nicht nur eine Reflexion über die Sache innerhalb der Eigenlogik des Teilsystems, sondern eine stete Reflexion ihrer eigenen Prozesse ihres Mitein-

anders, auch über ihre Grenzen hinweg. Dies ist ungewohnt, da Gruppen häufig noch über die Sache oder ihren eigenen Sinn, seltener aber über den übergeordneten Gesamtsinn und ihren eigenen Prozess reflektieren würden, so Heintel.

Unternehmen würden angesichts des zunehmenden Schwindens anderer „*Träger und Garanten von Geboten und Verboten*“ immer mehr zu normsetzenden Instanzen, die Unsicherheiten nehmen und Antwort geben müssten auf die Frage nach dem Moralischen, dem Guten. Nachdem immer weniger Zugriff auf die Religionen bestehe, würden Organisationen zu moralischen Instanzen, auf die man sich berufen können möchte. Luhmann (1990, zitiert in Westphal, 2009) erklärt dies wie folgt: „*Jene Sinnstiftungen, (...) die man früher als kosmische Ordnung vorzufinden meinte, oder als Gesellschaftsvertrag konstruierte, (...) müssen nun von den sozialen Systemen, also den Unternehmen selber geleistet werden.*“

Es reiche nicht aus, meint auch Meiffert (2008), nur über Corporate Social Responsibility, „Führen mit Sinn“ oder verträgliche Produkte nachzudenken. Manager seien die neuen „*Aufklärer*“ und es stünde ihnen nicht frei, „die aus der neuen Welt- und Wertorientierung entstehenden (Aufklärungs-) aufgaben

Es ist ein Unterschied, ob Systeme in ihrem Sinn reflektiert werden, oder ob die Reflexion selbst einen Platz im System hat.



Im Gegensatz zu coolen Profis stellen Professionelle auch ihre eigene Kompetenz unter das Licht der Sinnfrage.

abzulehnen“. Es gehe um das Schließen des „*Knowing-Doing-Gaps*“, um die „*knappe Resource Sinn*“, und darum, das „*Feuer der Motivation zu zünden, um den seltenen Zustand des Flows zu bewahren, um mit zufriedenen Personen (...) tatsächlich sinnvolle, den Markt (und die Welt) bereichernde Produkte (...) herzustellen.*“ Hierzu gelte es auch, die „*blinden Flecken, unhinterfragten Grundannahmen und Glaubenssätze*“ im Unternehmen zu suchen.

› Mehr dazu erzählt uns Dr. Ramita Blume in ihrem Artikel über die Zusammenhänge zwischen Sinn und Ethik.

Sinn in der Selbstreflexion der SupervisorInnen

Daniela Melone, Supervisorin aus Zürich, schreibt auf ihrer Homepage, Veränderung erfordere neues Denken und neue Erfahrungen. Jeder Schritt in diese Richtung sei gleichermaßen ein „*Sinnsprung*“. SupervisorInnen verhelfen ihren KlientInnen durch Anleitung zur Selbstreflexion demnach zu mehr Sinn. Supervision als „*methodisch arrangierte Selbstreflexion*“ fordere eine „*Kompetenzentwicklung, diese zu gestalten*“, schreibt Heintel (2000). Im Gegensatz zum coolen Profi würde der Professionelle auftreten „*als wissenschaftlich hochqualifizierter Angehöriger einer Profession, der zur Einhaltung hoher fachlicher Standards („state of the art“), und anspruchsvoller berufsethischer Normen wie dem Anspruch des „Gemeinwohls“ verpflichtet ist und sich zur Qualitätssicherung fachlicher wie gesellschaftlicher Kontrolle unterwirft*“, so Buer (2004). Aber stellen sich die professionellen SupervisorInnen auch sich und ihre eigene Kompetenzanalyse einmal unter das Licht der Sinn-

frage? Viel wird über Ausbildungsstandards für SupervisorInnen gesprochen und geschrieben. Macht es Sinn, die Kompetenz von der affektiven und reflexiven Komponente des Könnens und der Persönlichkeit abzukoppeln – wer beurteilt diese Kompetenzen?

› Mehr dazu erzählt uns Astrid Wolfgang, MSc, in ihrem Artikel über die Anwendung von Weisheitsmodellen auf die Kompetenzanalyse und Selbstreflexion von SupervisorInnen.

Natürlich lässt sich noch allerhand über den Sinn in der Supervision sagen. Von philosophischen Fragen könnten wir uns seitenlang bis zu ganz praktisch-methodischen Überlegungen zum Sinn entlanghangeln. Aber es galt hier lediglich, die thematische Breite des Begriffs in unserem Berufskontext deutlich zu machen, und Inspiration zu bieten, sich weiter einzulesen, wo immer es einen hinzieht. Ich überlasse es nun meinen KollegInnen, den Blick in die thematischen Bereiche zu vertiefen. Ich bin sicher: es macht Sinn.

Buer (2004). Über die professionelle Kompetenz, Professionalität kompetent darzustellen. Und welche die Rolle der Supervision heute dabei spielt. In: Die flexible Supervision, 3, 161-201.

Heintel (2000). Supervision als Sinn- und Grenzreflexion. In: Supervision und Organisationsentwicklung, 20-31.

Kittelberger, F. (2008). Dem Affen Zucker geben? Supervision als pastoralpsychologische Aufgabe im Feld von Hospizarbeit und Palliative Care. In: Wege zum Menschen, 60, 557-569.

Korge, A. (2009). Unternehmen Selbstorganisation: Führen durch Sinn. <https://blog.iao.fraunhofer.de/unternehmen-selbstorganistaion-fuehren-durch-sinn>. Zugriff: 18.10.2016.

Längle, A. (2009). Sinn – Bedürfnis, Notwendigkeit oder Auftrag? Eine existenzanalytische Fundierung der Logotherapie. In: Existenzanalyse, 26, 1, 76-90.

Längle, A. (2013). Lehrbuch der Existenzanalyse. Grundlagen. Wien: Facultas.

Marti, S. (2013). Der Beitrag der Existenanalyse in der Führung und Organisationsentwicklung. In: Existenzanalyse, 30, 1, 47-53.

Meiffert, T. (2008). Auf Sinnsuche. Unternehmen zwischen Geld- und Wertorientierung. In: Orgsaniationsentwicklung, 4, 4-9.

Seitlinger, M. (2009). Supervision und Spiritualität – ein Denkanstoß. In: DGSv aktuell – Informationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V., 4.

Westphal, A. (2011). Ethikbasierte Unternehmensführung und Commitment der Mitarbeiter. Gabler: Wiesbaden.

Auf dem Weg zu spiritueller Psychotherapie und Supervision

Von Anton A. Bucher

Psychologie und Psychotherapie (in deren Ausbildung Supervision zwingend vorgesehen ist) positionierten sich Religiosität/Spiritualität gegenüber extrem unterschiedlich. Albert Ellis, der die Rational-Emotive Therapie begründete, verunglimpft Religion als kindischen Schwachsinn und bestimmte ein Therapieziel darin, KlientInnen ehestmöglich von solchem Aberglauben zu befreien. Diametral entgegengesetzt hielt C.G. Jung dafür, von allen seinen PatientInnen nach der Lebensmitte sei keiner gewesen, „dessen endgültiges Problem nicht das der religiösen Einstellung gewesen wäre“, wobei „religiös“ in keinsten Weise nur „kirchlich“ sei.

Aktuell gewinnt die Position von C.G. Jung an Renommee. Vor allem deswegen, weil sich die aufklärerische Prophezeiung nicht erfüllte, Religion werde sich in der menschlichen Fortschrittsgeschichte erübrigen, wie Kinderschuhe im Gymnasium. Auch wenn die etablierten Religionsgemeinschaften in den letzten Jahrzehnten in schwere Krisen gerieten – die katholische Kirche zumal wegen Unglaubwürdigkeit (bspw. Menschenrechtserklärung noch nicht ratifiziert, Reformstau, nur halbherzig aufgearbeitete Missbrauchsskandale) –, verstehen sich Menschen auch im 21. Jahrhundert mehrheitlich als gläubig, und mehr und mehr als „spirituell“. „Spiritual, but not religious“ avancierte in den Vereinigten Staaten zu einem geflügelten Wort und trifft auch auf die religiöse Identität von zusehends mehr MitteleuropäerInnen zu.

Was aber ist Spiritualität? In der Studienzeit des Verfassers ließ der Begriff an Nonnen denken, die den Rosenkranz beten, an Priesterseminaristen, die sich ihrem Spiritual unterordnen, an binnenkirchliche Frömmigkeit. Doch in den letzten Jahrzehnten schaffte er eine atemberaubende Karriere. Zum einen hinsichtlich seiner Wertung: Nicht mehr weltflüchtig, konservativ, dogmatistisch, reglementierend, sondern vielmehr populär, befreiend, ausdrücklich „cool“ und zumal für solche Menschen attraktiv, die sich mit einer materialistischen Weltsicht nicht begnügen und von der Ahnung von etwas Größerem erfüllt sind, das die Welt übersteigt, aber in ihrem geistigen Hunger von den Kirchen nicht mehr gesättigt werden. Zum anderen hinsichtlich seiner Reichweite:

Als spirituell (ursprünglich „geisterfüllt“) wird mittlerweile nahezu alles gewürdigt: Eine vegane Lebensweise, Selbstverwirklichung, Yoga, Achtsamkeit, mystisches Naturerleben, selbst Mountainbiken – und: Erziehung ebenso wie Psychotherapie und Supervision.

Trotz der babylonischen Sprachverwirrung um den Begriff „Spiritualität“ hat sich als zumindest vager Konsens herausgeschält, ihren Kern als Verbundenheit zu bestimmen. Diese kann horizontal gelebt werden: Hin zum Kosmos – es ist ein fundamental anderes Lebensgefühl, sich in die Natur eingebettet zu erfahren, als ihr ausgesetzt zu sein – sowie zur sozialen Mitwelt. Aber auch vertikal: Hinauf zu etwas Transzendente, traditionell Gott, für viele Licht, ein kosmisches Prinzip, Geist. Wesentlich ist, dass diese Verbundenheit individuell erfahren werden muss, dass sie existenziell viel tiefer geht als bloß angelerntes Glaubenswissen, und dass sie offen ist für unterschiedlichste Konkretisierungen, beispielsweise Gott, Buddha, die Natur. Insofern ist Spiritualität zutiefst ökumenisch und verbindend, und nicht – wie Religionen mit Absolutheitsanspruch – trennend, spaltend, ausschließend.

Zahlreiche empirische Studien, mehrheitlich in den USA, aber vereinzelt auch hierzulande durchgeführt, belegen übereinstimmend, dass Angehörige psychosozialer Berufe deutlich weniger religiös sind als die Durchschnittsbevölkerung und seltener kirchliche Angebote wahrnehmen, wenn überhaupt. Aber auch, dass sie persönlicher Spiritualität gegenüber mehrheitlich aufgeschlossen sind, in der Psychotherapie klassische VerhaltenstherapeutInnen und PsychoanalytikerInnen zwar weniger als Vertreter existenziell-humanistischer Richtungen, speziell Transpersonale PsychologInnen. Zwei Drittel der von Liane Hofmann repräsentativ befragten PsychotherapeutInnen in der Bundesrepublik bekannten, in ihrem Leben schon mindestens eine bedeutsame religiös-spirituelle Erfahrung gemacht zu haben, und noch mehr beteuerten, jeweils auf religiös-spirituelle Themen einzugehen, sobald sie bemerken, dass ihren KlientInnen solche wichtig sind. Allerdings: Nur eine Minderheit bejahte, in der psychologisch-therapeutischen Ausbildung hinreichend dafür vorbereitet worden zu sein.



O. Univ.-Prof. Mag. Dr. Anton A. Bucher
Professor für Religionspädagogik, Lehrbeauftragter für Erziehungswissenschaften (Reformpädagogik) und Psychologie



Spirituelle Krisen werden häufig a priori für krankhaft gehalten, was eine heilsam verstehende Begegnung verunmöglicht.

Inwiefern ist Spiritualität für Psychotherapie und Supervision relevant? Letztere können selber zu einem spirituellen Geschehen werden, wenn TherapeutInnen und SupervisorInnen eine entsprechende Haltung einnehmen: Völlig präsent sein, in Achtsamkeit – wofür die englische Sprache das wunderbare Wort „mindfulness“ kennt (voll von Geist) – empathisch, sensibel für subtilste Regungen der KlientInnen und Beratenen, nicht wertend, auch dann nicht, wenn dieser Überzeugungen vertritt, die der TherapeutIn oder SupervisorIn nicht teilt (bspw. dass es einen Teufel gäbe), sondern vielmehr zu verstehen versuchend, liebend und daran glaubend, dass es zu einer Besserung nur dann kommen wird, wenn das Gegenüber zu seinen eigenen Ressourcen findet und diese entfaltet. Spirituell können Therapien und Supervision auch thematisch sein, wenn SupervisandInnen beispielsweise spirituelle Intensivverfahren ansprechen, die sie als beunruhigend erleben mögen, etwa Kundalini-Erwachen, parapsychologische Phänomene, Kontakte mit Engeln, Verstorbenen etc. Eine klinische Studie belegte, dass PsychotherapeutInnen zu knapp der Hälfte solche „spirituelle Krisen“ a priori für krankhaft hielten, was eine heilsam verstehende Begegnung verunmöglicht.

Als spirituell können auch Interventionen gelten, die darauf hinzielen, dass Menschen

wieder tiefere Verbundenheit eingehen können, speziell mit der sozialen Umwelt. Grundsätzlich untersucht wurden die wünschenswerten Effekte von Vergebung, die ein langwieriger und schmerzhafter Prozess sein kann, aber oft der einzige Weg, eine Beziehung zu retten. Zu Vergebung raten die meisten religiösen und spirituellen Traditionen, und sie kann therapeutisch erleichtert werden, indem sie auf der inneren Bühne imaginiert wird. Als spirituell gilt auch die Dankbarkeit, für den Philosophen Cicero die Mutter aller Tugenden, erwiesenermaßen der nährreichste Dünger für erfüllende Beziehungen – und eine der wirksamsten Glückssteigerungsstrategien dazu. Mehrfach belegt ist der heilende Effekt, wenn Menschen damit beginnen, für andere zu beten, heilsam zumal für die Betenden selber. Nicht wenige amerikanische PsychotherapeutInnen bekannten, gelegentlich für ihre KlientInnen zu beten, aber auch, ihnen dazu geraten zu haben.

Als spirituell gedeutet wird auch die Verbundenheit mit dem Selbst, das umfassender ist als das bewusste Ich. Diese lässt sich vertiefen durch Achtsamkeitsmeditation, die aufgrund ihrer heilsamen, speziell Stress lindernden Effekte mehr und mehr an Renommee gewinnt. Auch zu solcher kann in Therapie und Supervision ermuntert und angeregt werden, am glaubwürdigsten, wenn sie während den Sitzungen selber praktiziert wird.

Ohne weitere mögliche spirituelle Interventionen in therapeutischen Settings anzusprechen – „Psychologie“ bedeutete ursprünglich: „Die Lehre von der Seele“. Die wissenschaftliche Psychologie trat in der Mitte des 19. Jahrhunderts mit dem Motto an: „Psychologie ohne Seele“, weil diese als religiös-primitiver Ballast galt. Aktuell scheinen sich Psychologie und Psychotherapie (einschließlich Supervision) der Seele wieder zu nähern – und das ist gut.

Ausführlicher zur Thematik: Bucher, A.: Psychologie der Spiritualität. Handbuch, 2., vollständig überarbeitete Auflage, Weinheim: Beltz 2014.

O. Univ.-Prof. Mag. Dr. Anton A. Bucher, Jahrgang 1960, Studium von Theologie, Pädagogik, Psychologie; habilitiert in Religionspädagogik und Erziehungswissenschaften O. Univ.-Prof. für Religionspädagogik an der Universität Salzburg, Lehrbeauftragter der Fachbereiche Erziehungswissenschaften (Reformpädagogik) und Psychologie

Befasst sich seit Jahren mit Glücksforschung bei Kindern sowie mit psychologischen Aspekten der Spiritualität. Verfasste die Bücher „Was Kinder glücklich macht“, „Psychologie der Spiritualität“, „Psychologie des Glücks“ etc ...

Versuchtes Lebensmotto: „Es ist, wie es ist“.

Supervision: ein Konzept radikaler Aufklärung

Von Walter Schuster

Radikales Denken, Hinterfragen, Reflektieren, eine radikale Kritik arbeitsweltlicher Verhältnisse sowie gesellschaftlicher wie privater Lebenswelten ist aktuell stärker gefragt denn je. Supervision kann dafür einen Raum bieten, in dem sich freies Denken, freies Assoziieren und freies Reflektieren entfalten kann. Supervision hat dafür die Instrumente, sie hat dafür theoretische Rahmungen und ihr stehen dafür entsprechende historische Entwicklungsstränge und Herleitungen zur Verfügung. Im Zentrum steht dabei ihre aufklärerische Tradition.

Wenn in dieser Ausgabe der ÖVS-news der Sinnfrage nachgegangen wird, so stellt sich diese Frage in mehrfacher Hinsicht:

- Was ist sinnstiftende Arbeit?
- In welcher Form können Organisationen Sinn stiften?
- Welchen Sinn hat Beratung?
- Welche Sinnmomente treten in Beratung zutage?
- Welche Sinnfragen beschäftigen SupervisorInnen und SupervisandInnen?
- Was ist sinnstiftend?
- Was hat Sinn und wo wird's sinnlos?

Spätestens bei der letzten Frage wird klar, dass es wohl stark darauf ankommt wer diese Fragen stellt, mit welcher Intention, mit welchem funktionalen und gesellschaftlichen Hintergrund und mit welcher Werthaltung. Die Suche nach dem Sinn lässt nicht zuletzt auch jene Geschäftsfelder boomen, die meinen, Antworten auf Fragen nach dem Sinn geben zu können. Dazu zählen die verschiedenen Religionsgemeinschaften mit langen Traditionen genauso wie Sekten, Heilsversprecher, die Vielzahl esoterischer Richtungen, bis hin zu ernährungsorientierten oder technik- bzw. netzwerk-basierten Gruppen.

Supervision unterscheidet sich von all dem dadurch, dass sie die Frage nach dem Sinn nicht auf etwas bzw. jemanden projiziert, nicht ins Jenseits verlagert oder anderen fremdbestimmenden Mächten zuschreibt. Supervision arbeitet im Hier und Jetzt, schafft den Raum, um davon ausgehend auch Perspektiven und vielleicht auch Utopien für Zukünftiges zu entwickeln, sie wirft dabei aber schonungslos auf das eigene Denken und Handeln zurück und

steht in diesem Sinne klar in der Tradition der Aufklärung. Supervision gibt nicht vor, Fragen nach dem Sinn beantworten zu können, schon gar nicht im Sinne endgültiger Antworten oder Wahrheiten, sie ist aber jenes Beratungsformat das Menschen bei ihrer eigenen Suche und ihren eigenen Denkprozessen unterstützt und begleitet.

Im folgenden Abschnitt wird nun genau dieser aufklärerischen Tradition von Supervision nachgegangen.

Zur Tradition von Supervision als aufklärerische, kritisch-emanzipatorische Beratung

Aus der Zeit der „Vorgeschichte der Supervision“ (Belardi 2002, 17) führt Belardi den Sokratischen Dialog im antiken Athen als Modell an, das auf Selbstreflexion und kritischen Wissenserwerb abzielt. Dieses Modell stellt nach Belardi einen Ursprung des heutigen Reflexionsverfahrens Supervision dar. Bedeutende Impulse lieferte in der Folge v.a. die Epoche der Aufklärung und ab Ende des 19. Jh. sind v.a. jene Entwicklungsphasen relevant, die gegebene Verhältnisse kritisch betrachten und verändern wollen. Wesentlich waren dabei neue Erkenntnisse, wie mit Individuen, Gruppen und Organisationen umgegangen werden kann. Dazu können gegen Ende des 19. Jahrhunderts Veränderungen in der Gestaltung der Sozialfürsorge oder zu Beginn des 20. Jahrhunderts die Verbreitung psychoanalytischer Theorien gezählt werden. Freud selbst verstand seine Lehre „als neue Sichtweisen von Individuum und Gesellschaft“ (Steinhardt 2005, 39). Nach dem zweiten Weltkrieg waren es insbesondere die Ereignisse und Folgen rund um 1968 die einen erweiterten Kritikbegriff in die Supervision einbrachten. Die Frage nach gesellschaftsverändernden oder -stabilisierenden Wirkungen und Funktionen hat auch wesentlich die Diskussion innerhalb der Supervision beeinflusst (Schuster 2016, 124). Kritische SupervisorInnen, die sich an der Gesellschaftskritik der 70er-Jahre orientieren, beschäftigen sich in der Praxis damit, „die Herrschaftsfunktionen gerade der Institutionen immer wieder aufs Neue zu analysieren“ (Hege 2004, 12). Gröning sieht die

Supervision sucht den Sinn nicht im Jenseits oder höheren Mächten, sie wirft schonungslos auf das eigene Denken und Handeln zurück und steht damit klar in der Tradition der Aufklärung.

historische Funktion von Supervision darin, den Transformationsprozess von pastoralen zu mündigen Institutionen unterstützt zu haben. Als neue Arbeitsform stand dabei das Team im Mittelpunkt (Gröning 2007, 5). Im deutschsprachigen Raum orientiert sich das Verständnis von Supervision seit den siebziger Jahren an Leitbildern der Aufklärung und Demokratie und ihre VertreterInnen sind um Emanzipation und Partizipation bemüht (Möller, Knopf, Conrad 2009, 25).

Aus den hier nur kurz dargestellten historischen Entwicklungen lässt sich erkennen, dass Fragen von Emanzipation als auch von Kritik auf der Grundlage der Aufklärung in Supervision eine lange Tradition haben. Der aufklärerische, emanzipatorische Zugang findet sich auch in neueren Konzepten wie etwa jenem der Organisationssupervision von Gotthardt-Lorenz (2009). Ein zentrales Element dieses Konzeptes ist die Einbeziehung von Wirtschaft und Gesellschaft in den supervisorischen Reflexionsprozess. Organisationssupervision geht damit deutlich über die Beziehungsebene hinaus, sie richtet ihren Fokus auf organisationale Gegebenheiten, Bedingungen und Zusammenhänge und schließt deren Umwelten in die Analyse und Reflexion ein. Reflexion und Möglichkeiten der Veränderung bleiben dabei nicht auf die Ebene des Individuums beschränkt sondern schließen die Organisations- und Gesellschaftsebene ein.

In der jüngeren Diskussion sieht Pongratz gerade in der „Aufklärungsfunktion“ das Hindernis für Supervision im Profitbereich stärker Fuß zu fassen. Durch ihre besondere Leistungsfähigkeit, „nämlich ihre Sensibilisierung für Herrschaftskonstellationen und Autoritätsfragen im Betrieb“ (Pongratz 2004, 29) deckt Supervision Beziehungsnetze auf und macht dadurch Machtverhältnisse sichtbar. Damit „gerät sie in direkten Konflikt mit substantiellen Managementinteressen.“ (Pongratz 2004, 30) In diesem Sinne versteht auch Bauer Supervision „im aufklärerischen Sinne als Instrument der Reflexion“ und „nicht als Instrument der Anpassung“ (Bauer 2004, 126), die das Gesamte der Organisation in den Blick nimmt, mit „dem Anspruch des „aufklärerischen“ Analysierens oder Verstehens“ (Bauer 2004, 127)

Nachdem nun in gebotener Kürze historische Entwicklungsstränge aufgezeigt wurden, wird nun darauf aufbauend Supervision als radikales Konzept von Aufklärung unter den aktuellen Verhältnissen – durchaus wieder mit historischen Reminiszenzen – erläutert.

Supervision als radikales Konzept von Aufklärung

Bereits im Jahr 1849 schrieb Bernard Bolzano, dass „wir uns alle Übel, ..., nur durch Unwissenheit und Irrtum zugezogen haben“ woraus für jeden Menschen die Pflicht folgt, „nach allen Kräften zu streben, auf daß (sic!) er aufgeklärter werde“ (zit. nach Altenhuber, Pfnieß 1965, S. 11). Ein wesentliches Instrument dies zu erreichen sieht er darin, Mut zum Fragen zu machen. Wahre Aufklärung bedeutet Bolzano folgend sich zu bemühen, „die Urteilskraft der Menschen durch Übung auszubilden“ (zit. nach Altenhuber, Pfnieß 1965, S. 19). Ein Prozess der Aufklärung lässt sich somit nicht auf die Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten reduzieren, sondern erfordert eine aktive, fragende, kritisch-reflektierende Haltung. So beschreibt Foucault Aufklärung ganz wesentlich als Form einer Haltung und nicht als Doktrin. „Nicht die Treue zu doktrinen Elementen (ist) der Faden, der uns mit der Aufklärung verbinden kann, sondern die ständige Reaktivierung einer Haltung – das heißt eines philosophischen Ethos, das als permanente Kritik unseres historischen Seins beschrieben werden könnte“ (Foucault 1990, S. 45).

Wenn Kant davon spricht, dass Aufklärung der Ausgang des Menschen aus seiner selbst verschuldeten Unmündigkeit ist, dann meint Unmündigkeit „das Unvermögen, sich seines Verstandes ohne Leitung eines anderen zu bedienen“ und selbst verschuldet ist diese Unmündigkeit, „wenn die Ursache derselben nicht am Mangel des Verstandes, sondern der Entschliebung und des Muthes (sic!), liegt, sich seiner ohne Leitung eines anderen zu bedienen“ (Kant 1783). Der Appell, sich seines eigenen Verstandes zu bedienen, ist insbesondere auch als Religionskritik zu verstehen. „Ich habe den Hauptpunkt der Aufklärung, die des Ausganges der Menschen aus ihrer selbst verschuldeten Unmündigkeit, vorzüglich in Religionsachen gesetzt: weil in Ansehen der Künste und Wissenschaften unsere Beherrscher kein Interesse haben, den Vormund über ihre Unterthanen (sic!) zu spielen“ (Kant 1783). Aufklärung basiert somit auf einer säkularen Moral. Foucault weist in seinem Text „Was ist Aufklärung?“ auf zwei zentrale Aspekte des Kantischen Aufklärungsbegriffs hin: 1. Aufklärung wird primär negativ definiert und 2. Aufklärung sucht nach Differenz.

Grundmoment der Aufklärung ist somit, dass wir in Alternativen denken und nicht nur in geringfügigen Unterschieden des eigentlich Gleichen.

Wenn von Aufklärung gesprochen wird, so ist nicht von einem bestimmten Zustand die

Rede sondern vielmehr von einem Prozess, der sowohl kollektiv ausgerichtet ist als auch persönliche Leistungen erfordert. Der Begriff der Kritik, der in direkter Beziehung zur Aufklärung steht, umfasst die Kritik an den jeweiligen Verhältnissen, er schließt aber auch Kritik an der Aufklärung ein, ebenso wie Selbstkritik. Für Supervision bedeutet es, Kritik als Negation zu verstehen. Mit Messerschmidt gesprochen hat „Kritik vielleicht ihre beste Zeit, solange sie in der Suchbewegung bleibt, Fragen aufwirft und sich traut, negativ zu bleiben“ (Messerschmidt 2009, 131). Ausgangspunkt ist, Ungerechtigkeit, beunruhigende Verhältnisse und leidvolle Erfahrungen wahrzunehmen, mit dem Ziel, sich aus diesen zu emanzipieren und sie zu verändern. Dabei geht es nicht darum Handlungsanleitungen zu geben, sondern stets auf das eigene Denken zurückzuführen. Der emanzipatorische Anspruch besteht darin, das Potential wahrzunehmen, unter bestimmten Bedingungen auch anderes denken zu können und über das Gegebene hinaus zu denken. Kritik bedeutet in Supervision, sich auf die Suche nach den Gründen für das Schlechte, das Belastende, das Beunruhigende zu begeben. Kritik meint aber auch, eigene Ausblendungen zu reflektieren.

Es ist wohl kein Zufall, dass zentrale Kategorien und Begriffe der Aufklärung für SupervisorInnen sehr vertraut klingen und Assoziationen zu einer Vielzahl an Texten der Fachliteratur hervorrufen. Damit Begriffe wie Aufklärung, Kritik, Emanzipation, Mündigkeit oder Reflexion nicht zu hohlen Phrasen verkommen, bedürfen sie ständiger kritischer Diskurse auch innerhalb der Supervision, um auf ihre aktuelle Bedeutung hin reflektiert zu werden und um so anschlussfähig zu bleiben.

Für Supervision bedeutet dies im Kantischen Sinne von Aufklärung, sehr wohl sämtliche vermeintlich sinnstiftende spirituellen, religiösen, esoterischen, usw. Beeinflussungen von SupervisandInnen zu berücksichtigen und diese auch wahrzunehmen und zu erkennen, um sie in der Folge reflektierbar, kritisierbar und auch transformierbar zu öffnen. Dazu zählt auch die Reflexion und Kritik aktuell gängiger quasireligiöser Dogmen wie jenen der Ökonomisierung, Kapitalisierung oder Dynamisierung sämtlicher Lebenswelten. Dies führt schließlich zu Fragen nach guter Arbeit und gutem Leben im Hier und Jetzt, aber auch im Morgen. Supervision in aufklärerischem Sinne zielt darauf ab, Prozesse des Mündigwerdens zu unterstützen, Kritik und Differenzierung zu fördern sowie selbstbestimmte Handlungsfähigkeiten zu stärken. Die Tradition der Auf-

klärung verleiht Supervision und verwandten Formaten ein Alleinstellungsmerkmal am Beratungsmarkt und grenzt sie somit deutlich von seelsorgerischer Beratung und anderen vermeintlich sinnvermittelnden Formaten ab.

Literatur

Bauer, Annemarie (2004): „Lieber mit den Wölfen heulen als mit den Schafen blöken?“ Anmerkungen zur Kontroverse Supervision und Coaching. In: Buer, Ferdinand, Siller, Gertrud, Hg. (2004): Die flexible Supervision. Herausforderungen – Konzepte – Perspektiven. Eine kritische Bestandsaufnahme, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 121–142.

Belardi, Nando (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven, Verlag C. H. Beck, München.

Bolzano, Bernard (1849): Über Aufklärung. In: Altenhuber, Hans, Pfnitz Aladar (1965): Bildung – Freiheit – Fortschritt. Gedanken österreichischer Volksbildner, Wien, S. 11–20.

Foucault, Michel (1990): Was ist Aufklärung? In: Eva Erdmann, Rainer Forst, Axel Honneth, Hg. (1990): Ethos der Moderne: Foucaults Kritik der Aufklärung, Campus, S. 35–54.

Gotthardt-Lorenz, Angela (2009): Organisations-supervision – Raum für wachsende Anforderungen. In: Pühl, Harald (Hg.): Handbuch Supervision und Organisationsentwicklung, 3. Aufl., VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 147–160.

Gröning, Katharina (2007): Supervision und Coaching. In: Forum Supervision 29, Fachhochschulverlag, Frankfurt, 4–16.

Hege, Marianne (2004): Individualisierung im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit. In: Supervision 3, 11–18.

Kant, Immanuel (1783): Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung? https://de.wikisource.org/wiki/Beantwortung_der_Frage:_Was_ist_Aufkl%C3%A4rung%3F.

Messerschmidt, Astrid (2009): Verdrängte Dialektik. Zum Umgang mit einer widersprüchlichen Bildungskonzeption in globalisierten Verhältnissen. In: Bänder, Carsten, Euler, Peter, Gruschka, Andreas, Pongratz, Ludwig A. (Hg.): Heydorn lesen! Herausforderungen kritischer Bildungstheorie, Ferdinand Schöningh, Paderborn, 121–135.

Möller, Monika, Knopf, Wolfgang, Conrad, Beatrice (2009): Supervision im deutschsprachigen Raum – Reflexionen einer Bestandsaufnahme. In: Pühl, Harald (Hg.): Handbuch der Supervision 3, Leutner, Berlin, 25–35.

Pongratz, J. Hans (2004): Der Typus „Arbeitskraftunternehmer“ und sein Reflexionsbedarf. In: Buer, Ferdinand, Siller, Gertrud, Hg. (2004): Die flexible Supervision. Herausforderungen – Konzepte – Perspektiven. Eine kritische Bestandsaufnahme, VS Verlag für sozialwissenschaften, Wiesbaden, 17–34.

Schuster, Walter (2016): Supervision als kritisch-emanzipatorische Praxis in dynamisierten Arbeitswelten. In: Psychologie und Gesellschaftskritik 40. Jg., Nr 157/158, Heft 1/2/16, Pabst Science Publishers, Lengerich, S. 119–145.

Steinhardt, Kornelia (2005): Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession?, Psycho-sozial-Verlag, Gießen

Kritik hat vielleicht ihre beste Zeit, wenn sie Fragen aufwirft und sich traut, negativ zu bleiben.

Sinnhorizonte

Von Ramita Blume

„Sinn – ein einziges Wort – erschließt
sofort riesige semantische Felder,
führt in die Welt hinaus, reiht unbrennbar
Bild an Bild, und ehe man sich's versieht,
sind die Gedanken und Gespräche weit von
ihrem Ausgangspunkt entfernt.“

Wolfgang Dür

Das zentrale Postulat der Aufklärung, der freie Wille, damit die menschliche Fähigkeit, angesichts verschiedener Wahlmöglichkeiten bewusste Entscheidungen treffen zu können, wird heute wissenschaftlich in Frage gestellt und droht der Menschheit die Basis ihres Rechtsempfindens und ihrer moralischen und ethischen Ideen zu entziehen. Seit Benjamin Libet (1979) in seinen Experimenten¹ scheinbar „bewiesen“ hatte, dass der freie Wille eine bloße Illusion sei, herrscht eine rege Diskussion (nicht nur) unter den Neurowissenschaftlern, die bisher noch zu keinem eindeutigen Ergebnis gefunden hat.

Für Heinz von Foerster ist die Frage nach dem freien Willen eine „unbeantwortbare Frage“, die, eben weil sie keine Antwort bereithält, jeder Mensch selbst zu entscheiden hat.

Was denken Sie: Wer oder was steuert uns? Wir selbst – mit unserem freien Willen? Oder werden wir von einer „höheren Macht“ gesteuert? Oder von den Massenmedien? Leben wir schon in einer Art Matrix und werden von Maschinen gesteuert? Oder (noch) ganz einfach: von den Programmierungen aus Sozialisation und Erziehung?

Für Luhmann sind wir sinngesteuerte Wesen. Sinn ist das zentrale Steuerungsmedium, das *allgemeinste Medium* schlechthin.

Sinn ist fundamental. Sinn, so Luhmann, ist die *unhintergehbare* Voraussetzung und Bedingung der Möglichkeit jeden Erlebens und Handelns.

Sinn ist jenes Medium, das dem Hier und Jetzt (der Aktualität) erst seine Bedeutung gibt, indem es stets einen Verweis auf von diesem Hier und Jetzt aus potenziell erreichbare Möglichkeiten (die Potenzialität) mitführt. Nur durch diesen Verweis auf einen weiteren Möglichkeitshorizont sind wir überhaupt entscheidungs- und handlungsfähig – aber auch unabweisbar aufgefordert zu entschei-

den und zu handeln und eben dadurch Sinn zu reproduzieren, weil sich aus jeder nächsten Aktualität auch eine nächste Potenzialität errechnet.

Sinn wirkt – immer und überall.

Auch die Negation von Sinn *wirkt*, indem sie Erleben und Verhalten steuert. Sinn hält unsere Wirklichkeit am Laufen – im „Guten“ wie im „Bösen“. Sinn ist die Einheit der Differenz Sinn/Unsinn – oder anders: Sinn reproduziert sich laufend mit jeder Unterscheidung sinnvoll/nicht sinnvoll.

Und Sinn ist das zentrale Medium der *Wirklichkeit*, mit Luhmann das „evolutionär Universale“ (Luhmann, 1984), das Wirklichkeit (be)wirkt. Eine Wirklichkeit, die freilich immer die Wirklichkeit von Beobachtern ist.

Sinn als Einheit der Unterscheidung von Realität und Wirklichkeit

„Ernst von Glasersfeld hat auf die (anscheinend nur in der deutschen Sprache gegebene) Möglichkeit hingewiesen, eine Differenz von Realität und Wirklichkeit auszudrücken. Realität hat fraglos ihre Wirkung und (diese) Wirklichkeit ist ebenso fraglos real. Realität und Wirklichkeit sind die zwei Seiten einer Differenz, die den inneren Prozess der Welt, das Existieren der Existenz – oder mit Heidegger: das Welten der Welt – beschreibt.

Vermittels der Differenz Realität/Wirklichkeit orientiert ein Beobachter sein Verhalten. Realität meint die Aktualität einer Situation, Wirklichkeit die potenzielle Wirkung dieser Aktualität (Realität) aus der Sicht eines Beobachters. Ein und dieselbe Realität bedeutet (bewirkt) für verschiedene Beobachter ganz Unterschiedliches: für den Löwen, der gerade eine Antilope erlegt, das Stillen seines Hungers, für die Antilope das Gefressenwerden und ihr Ende. Für den Jäger bewirkt dieses Naturschauspiel, das er durch das Fernglas mitverfolgt, möglicherweise einen Gesinnungswandel, schafft also *Sinn*: Er wird vom Jäger zum Heger, ernährt sich fortan vegetarisch und gründet eine Bewegung zum Schutz der Antilopen. Sinn ist die Bedeutung, die ein menschlicher Beobachter – der Jäger – einem bestimmten Sachverhalt in der Realität – dem Naturschauspiel – zuschreibt, um daraus seine Wirklichkeit zu generieren. Denn Sinn



Dr.ⁱⁿ Ramita G. Blume, MSc, MSc
Kommunikationswissenschaftlerin, Supervisorin, Coach, Leiterin des Instituts für Integrative Bildung Sympaideia (Wien, Innsbruck). Lehr-, Vortragstätigkeit und Publikationen (Schwerpunkte: systemisch-konstruktivistische Perspektiven, Kommunikation, Persönlichkeit, Gesellschaft, Erziehung, Ethik, Beratung); zuletzt erschienen: Systemische Ethik. Orientierung in der globalen Selbstorganisation (Vandenhoeck & Ruprecht, 2016). HP: www.sympaideia.com

meint, „daß an allem, was aktuell bezeichnet wird, Verweisungen auf andere Möglichkeiten mitgemeint und miterfaßt sind“ (Luhmann, 1998a, S. 48) – und zwar in Bezug auf die Sache, den sozialen Kontext und die zeitliche Dimension. Sinn tritt immer in abgrenzbaren Zusammenhängen (Realität) auf, verweist aber über den Zusammenhang, dem er angehört, hinaus, indem er andere Möglichkeiten vorstellbar macht (Wirklichkeit). Sinn ist ein unverbrauchbares Universalmedium, eine differenzlose Kategorie, denn auch die Negation von Sinn, der Unsinn oder Nicht-Sinn, macht Sinn und schafft Wirklichkeit. Und Sinn zeichnet sich durch Selbstreferenzialität aus, denn der Sinn des Sinns ist nichts anderes als Sinn (vgl. Luhmann, 1984, S. 97 ff.) – so wie die Wirklichkeit der Wirklichkeit wirklich ist. Sinn ist nichts anderes als das Medium der menschlichen Wirklichkeit schlechthin, denn er dient der psychischen und sozialen Ordnung und Organisation des Verhältnisses von Realität und Wirklichkeit. Sinn transformiert Realität in Wirklichkeit“ (Blume, 2016, S. 49f.).

Sinn impliziert Ethik

„Warum“, so Günther Anders, „setzen Sie eigentlich voraus, dass ein Leben, außer da zu sein, auch noch etwas haben müsste oder auch nur könnte – eben das, was Sie Sinn nennen?“ (Anders, 1980, S. 369)

Hat das Leben einen anderen Sinn als das Leben selbst?

Der Mensch ist das einzige Lebewesen auf der Erde, das über die strukturellen Möglichkeiten verfügt, sein individuelles Selbstbewusstsein auf ein explizites Bewusstsein der eigenen Sterblichkeit auszudehnen. Menschen fragen daher nach dem Sinn jenes Sinnes, den jedes Leben an und für sich hat. Nach Sinn, der das individuelle Leben in einen größeren Sinnzusammenhang stellt.

Und diese Frage war und ist der reflexive Kontext, der die menschliche Selbstorganisation antreibt und über die ethischen Implikationen der historisch jeweils handlungsleitenden Sinnangebote auch steuert.

Heute ist mit den elektronischen Medien eine globale Instantaneität der menschlichen Kommunikation verwirklicht, die nur noch in der Konstruktion eines gemeinsamen globalen Sinnes sinnvolle Selbststeuerung betreiben kann. Das macht die eingangs gestellte Frage nach der individuellen Willensfreiheit virulent. Denn Freiheit ist die unumgängliche Voraussetzung dafür, von Sinn nicht bloß gesteuert zu werden, sondern Sinn bewusst (re-)produzieren und kommunikativ über alle Grenzen hinaus entwickeln zu können.

Willensfreiheit – so die konstruktivistische Antwort der unbeantwortbaren Frage Heinz von Forsters – ist von einem Akt der Selbstübernahme (Kant) abhängig. Oder anders: Willensfreiheit ist eine Frage des Willens. Man muss sie wollen – und sich für sie entscheiden. Denn ob nun frei oder nicht, die positive Vorstellung, schon die pure Illusion eines freien Willens, ist eine reale Wirkkraft, die bewirkt, dass möglich wird, was sie vorstellt.

„Man muss frei sein *wollen* – und bereit sein, es zu *lernen*. Das heißt: lernen, die sozial vermittelte Idee einer Verbindung von als Herausforderung zu lesen, sich im Kontext eigener Konditionierungen und Gewohnheiten zu hinterfragen, sich also selbst zu beobachten – beim Beobachten“ (Kropfberger, 2015, S. 253).

Bewusst Sinn zu schaffen, ist der Kerngedanke der *systemischen Ethik*, einer modernen Form der *Ars Vivendi*, die auf der Freiheit und Eigenverantwortung eines selbstorganisierenden Systems gründet. Die Frage nach dem Sinn des Lebens wird in der *systemischen Ethik* zu einer Frage des bewussten und kommunikativen Herstellens von Sinn, der *Konstruktion von Sinn und Wirklichkeit*: The meaning of life is to give life a meaning.



Abbildung: The meaning of life (Kropfberger, 2015, S. 233)

Literatur:

Anders, Günther (1980). Die Antiquiertheit des Menschen. Über die Zerstörung des Lebens im Zeitalter der dritten industriellen Revolution. Band II. München: C. H. Beck.

Blume, Ramita (2016). Systemische Ethik. Orientierung in der globalen Selbstorganisation. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Kropfberger, Karl (2015). Elementare Totalität. Ein operatives Schema der Selbstreferenz. Heidelberg: Carl Auer.

Luhmann, Niklas (1984). Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

1 Versuchspersonen wurden angewiesen, sich frei zu entscheiden, welchen Arm sie heben wollten und es dann auch zu tun. Was gemessen werden konnte war, dass der Impuls zum Heben der entsprechenden Hand bereits ausgelöst wird, bevor die Person ihre Entscheidung dazu getroffen hat. Daraus wurde geschlossen, dass es keinen freien Willen gibt.

Ist Weisheit ein Kriterium von Kompetenz?

Auf der Suche nach der eigenen Identität als Supervisorin ...
 Von Astrid Wolfgang



Astrid WOLFGANG, MSc
 Personzentrierte Psychotherapeutin und Supervisorin

Das Thema dieser Ausgabe, „Sinnfragen in der Beratung“, lässt jeglichen Spielraum offen: es kann um Sinne und Sinnlichkeit gehen, um Inhaltliches, was Sinn macht oder gibt, um Spirituelles oder Philosophisches. Ich nähere mich dem Thema berufspolitisch: für mich macht es „Sinn“, nicht nur darüber nachzudenken, WAS wir in der Beratung tun, zum Beispiel in der Supervision, in welchen Feldern wir tätig sind, sein sollten oder könnten oder mit welchem Klientel wir arbeiten. Mich interessiert als Beraterin und Supervisorin auch das WIE unserer und meiner Tätigkeit. Ich halte es für wichtig, unser eigenes Tun kritisch zu hinterfragen und das, was wir als Qualität anbieten, auch im Rahmen der (Weiter)Entwicklung der Profession bei uns selbst anzuwenden, nämlich: die Reflexion.

In diesem Zusammenhang gebe ich es zu: ich möchte gerne eine „gute“ Supervisorin und eine „gute“ Psychotherapeutin sein; und ich gebe es zu: immer wieder habe ich meine Zweifel daran. Zwangsläufig beschäftige ich mich daher immer wieder mit der „Kompetenz“, meiner Kompetenz, und frage mich, welche Kriterien dafür ausschlaggebend sind. Aussagen, wie „Der Markt wird das regeln“ oder „Wenn wir Klientinnen und Klienten finden, oder sie uns finden, ist das ein Zeichen von Kompetenz.“ stellen mich nicht zufrieden.

Ich nahm an einem Masterlehrgang für Supervision und Coaching teil in der Absicht, meine Kompetenz zu verbessern und mich vertieft mit einem Thema auseinanderzusetzen. Als ich bei der Themensuche die „Weisheit“ mit ins Spiel brachte, sorgte das erst einmal für Irritationen. Wie sollte ich „Weisheit und Supervision“ in diesem Zusammenhang wissenschaftlich bearbeiten wollen, welcher „Nutzen“ könnte daraus entstehen? Ich räumte mit dem Missverständnis auf, dass ich mich dem Thema philosophisch nähern wollte. Ich hatte mich an einen Vortrag von Dr. Susanne König zu Psychologischen Weisheitsmodellen erinnert und mir kam der Gedanke, dass ich, in Bezug auf die Kompetenz der Supervisorin und des Supervisors, fündig werden könnte. Ich hatte „Philosophie und Handwerk der Supervision“ gelesen und sympathisierte mit

Wolfgang Weigands Artikel zu „Methodenfetischismus und Angstabwehr“, weil ich der Meinung bin und war, dass die Kompetenz der Supervisorin oder des Supervisors mehr sein muss und soll, als Kognition und Reflexion und dass affektive Aspekte wie Empathie, Wertschätzung oder Kongruenz erst die Voraussetzung für das Anwenden von Fachwissen und Methodik ermöglichen.

Ich hatte mir für die Masterthesis folgendes Konstrukt zurechtgelegt:

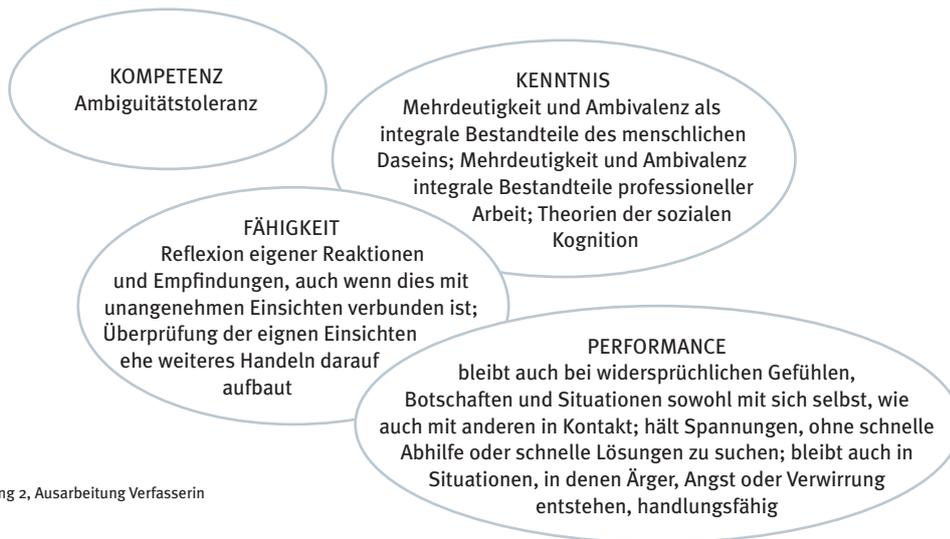
1. Die Entwicklung der Arbeitswelten
 Bei der Beschäftigung mit den Herausforderungen der Arbeitswelt, dem Rahmen unserer Arbeit, studierte ich u.a. Artikel von Frank Michael Orthey, von Brigitte Hausinger oder Rudolf Heltzel und stieß auf Begriffe, die ich zum einen der ARBEITSWELT an sich und zum anderen der PERSON, die sich diesen Herausforderungen stellen muss, zuordnete.



Darstellung 1, Ausarbeitung Verfasserin

2. Supervision und das ECVision Kompetenzprofil

Ich studierte das Kompetenzprofil für Beratende (nfb) und beschäftigte mich ganz ausführlich mit dem ECVision Kompetenzprofil der ANSE, welches zwischen der professionellen Identität und dem professionellen Verhalten der Supervisorin und des Supervisors unterscheidet. Es nennt KOMPETENZEN, beschreibt in weiterer Folge die dazugehörigen KENNNTNISSE und FÄHIGKEITEN und skizziert die PERFORMANCE dieser Kompetenz.



Darstellung 2, Ausarbeitung Verfasserin

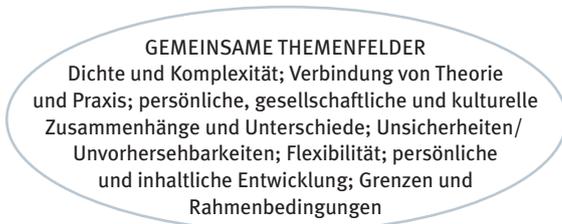
3. Psychologische Weisheitsmodelle

Ähnlich wie in der Supervision, legt sich auch die psychologische Weisheitsforschung nicht auf eine allein gültige Definition fest. Sie unterscheidet implizite Weisheitsmodelle und explizite Weisheitsmodelle und differenziert „allgemeine“ und „persönliche“ Weisheit.

Auf den ersten Blick ließ sich unschwer erkennen, dass es viele und deutliche Überschneidungen bei den Themenfeldern und den Anforderungen an die Person ergeben. Ich stellte die im ANSE Papier als Kompetenzen aufgelisteten Kriterien und die beschriebenen Weisheitskriterien einfach gegenüber und erzielte gleich einen „Treffer“ von 13 Übereinstimmungen. So nennt ANSE eines ihrer Kriterien von Kompetenz „unterschiedliche persönliche, berufliche und organisatorische Werte und Kulturen einbeziehen“ und die Weisheitsforschung ein Weisheitskriterium „Offenheit für persönliche, gesellschaftliche und kulturelle Unterschiede“

4. Gemeinsamkeiten

Ich versuchte, die Gemeinsamkeiten und Kriterien psychologisch verstandener Weisheit zu sammeln, um dann die gemeinsamen Themenfelder von Arbeitswelt, Supervision und Weisheit zu finden.



Darstellung 3, Ausarbeitung Verfasserin

Bei der Beschreibung der Gemeinsamkeiten der Anforderungen an die Person unterschied ich zwischen kognitiven, reflexiven und affektiven Aspekten der Kompetenz, wie zum Beispiel Faktenwissen (kognitiv), Mehrperspektivität (reflexiv) und Empathie (affektiv).

Monika Ardelt, eine Vertreterin der Expliziten Weisheitsforschung, unterscheidet in ihrem Modell die „persönliche Weisheit“ ebenfalls aufgrund kognitiver, reflexiver und affektiver Aspekte. So beschreibt sie die kognitive Komponente als ein stetiges Bemühen, den Menschen in seinem Sein und seiner intra- und inter-personalen Auseinandersetzung verstehen zu wollen, den reflexiven Aspekt als Zeichen der Mehrperspektivität und die affektive Komponente als positive und empathische Haltung gegenüber anderen.¹ Wenn wir das in Beziehung setzen, beispielsweise zur Kompetenz der „Ambiguitätstoleranz“, dann finden wir das, was Ardelt als kognitive Komponente beschreibt, als „Kenntnis“, nämlich, dass Mehrdeutigkeit und Ambivalenz integrative Bestandteile des menschlichen Daseins sind und den reflexiven Anteil in der „Fähigkeit“, eigene Reaktionen und Empfindungen, auch wenn diese mit unangenehmen Einsichten verbunden sind, reflektieren zu können.²

Wie sieht es aber mit dem affektiven Aspekt aus, den Ardelt beschreibt, die positive und empathische Haltung gegenüber den oder dem anderen? In diesem Zusammenhang wird sie nicht näher beschrieben, aber sie findet sich mitunter als „Performance“, zum Beispiel im Zusammenhang der Kompetenz „Prozesse strukturieren“, im Erfassen von Gefühlen anderer und der empathischen Reaktion darauf.³

Jetzt bin ich also „fündig“ geworden, Weisheitskriterien kommen im Kompetenzprofil der ANSE, dem EC-Vision Kompetenzprofil vor, und ich kann somit feststellen, dass es einen Zusammenhang von Weisheit und der Kompetenz der Supervisorin und des Supervisors gibt.

Persönliche Überlegungen

Bin ich jetzt zufrieden und beruhigt? ANSE hat eine Differenzierung der Kompetenzen nach Kenntnis, Fähigkeit und Performance gewählt, mir ist eine Unterscheidung nach kognitiv, reflexiv und affektiv, wie beim Modell von Ardelt,

Wir SupervisorInnen können nur zur Verfügung stellen, was wir selbst zur Verfügung haben, und es kann nur wirken, wenn es von unseren KlientInnen auch so wahrgenommen wird.



lieber. Aspekte wie Empathie, Wertschätzung, Kongruenz, Resonanz stünden mehr für sich. In Anbetracht der Herausforderungen der Arbeitswelt, halte ich diese Eigenschaften eben nicht nur für Eigenschaften, sondern für Kompetenzen, die bei der Bewältigung der Aufgaben eine entscheidende Rolle spielen, weil sie einen Gegenpol zur Dynamik, Ökonomisierung oder Verdichtung bilden, weil sie für einen Teil von Ganzheitlichkeit (Körper, Geist, Psyche) stehen und für eine Haltung dem Menschen gegenüber. Um es „personenzentriert“ zu sagen: wir als Beraterinnen können nur etwas zur Verfügung stellen, das wir selbst zur Verfügung haben und es kann nur dann Wirkung zeigen, wenn es von der Klientin oder dem Klienten auch als solches wahrgenommen werden kann.⁴

Das, was die Supervision als „Subjektkompetenz“ beschreibt, gilt noch genau so, wie 1978 an der Akademie für Jugendfragen in Münster. Sowohl bei den Lernergebnissen der ÖVS als auch im Curriculum des Hochschullehrganges „Supervision und Coaching“ in Schloß Hofen gilt die „personale Kompetenz“ als eines der

zu erreichenden Ziele. Vielleicht kommt es mir nur so vor, aber ich habe den Eindruck, dass mehr über den Ausbau von Konzepten und Methoden gesprochen wird, über die Standardisierung und Akademisierung und über neue Arbeitsfelder der Supervision. Hoffentlich vergessen wir nicht, dass es die PERSONEN sind, die die Supervisionsprozesse auch mit ihrer Persönlichkeit und ihrem Gewordensein miteinander gestalten.

Literaturverzeichnis

Ardelt, Monika: „Foreword.“ In: Sternberg, Robert J., Jordan Jennifer (Hrsg.): A Handbook of Wisdom. Psychological Perspectives. New York: Cambridge University Press, 2005.

Baltes, Paul B., Smith Jacqui: Weisheit und Weisheitsentwicklung: Prolegomena zu einer Psychologischen Weisheitstheorie. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, Band XXII, Heft 2, 1990.

Birren, James E., Svensson, Cheryl M.: „Wisdom in History.“ In: Sternberg, Robert J., Jordan, Jennifer (Hg.): Handbook of Wisdom. Psychological Perspectives. New York: Cambridge University Press, 2005.

Bluck, Susan, Glück, Judith: „From the Inside Out. People's Implicit Theories of Wisdom.“ In: Sternberg, Robert J., Jordan, Jennifer (Hg.): A Handbook of Wisdom. Psychological Perspectives. New York: Cambridge University Press, 2005.

Bluck Susan, Glück, Judith: „From the Inside Out. People's Implicit Theories of Wisdom.“ In: Sternberg, Robert J., Jordan Jennifer (Hg.): A Handbook of Wisdom. Psychological Perspectives. New York: Cambridge University Press, 2005.

Brünker, Jutta: „Supervision und Coaching. Zwei Bezeichnungen für eine Beratungsmethode?“ In: Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Herausgeberin): Beratungsexpertise für die Arbeitswelt. Ausgewählte Formate der Beratung in Organisationen und Unternehmen. 2. Auflage. Köln: Zimmermann Druck + Medien GmbH, 2011.

Buchholz, Michael B.: „Entwicklung professioneller Therapeuten und die Bewältigung therapeutischer Paradoxien.“ In: Weigand, Wolfgang (Hg.): Philosophie und Handwerk der Supervision. Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012.

Buer, Ferdinand: „Die Supervision und das Glück.“ In: Weigand, Wolfgang (Hg.): Philosophie und Handwerk der Supervision. Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012.

Das ECVision Kompetenzprofil. www.oecs.or.at. Online im Internet: <http://www.oecs.or.at/die-oecs-broschueren/> (Zugriff am 24.8.2015).

Ebbecke-Nohlen, Andrea: Einführung in die systemische Supervision. 3. Auflage. Heidelberg: Carl Auer Verlag GmbH, 2015.

FH Vorarlberg, Schloss Hofen: Curriculum Masterlehrgang Supervision und Coaching 2013–2016. Online im Internet: www.fhv.at/weiterbildung/gesundheitssoziales/soziale-arbeit-lehrgaenge/supervision-coaching (Zugriff am: 20.2.2016).

Gotthardt-Lorenz, Angela: „Müssen wir das Rad immer wieder neu erfinden? Bedeutungen der Feldkompetenz.“ In: Supervision. H. 1. 2002.

Haubl, Rolf: „Coaching und Supervision: Wie pragmatisch sind die Differenzen?“ In: Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Herausgeberin): Beratungsexpertise für die Arbeitswelt. Ausgewählte Formate der Beratung in Organisationen und Unternehmen. 2. Auflage. Köln: Zimmermann Druck + Medien GmbH, 2011.

Hausinger, Brigitte: Supervision: Organisation – Arbeit – Ökonomisierung. Zur Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen in der Arbeitswelt. Mehring: Rainer Hampp Verlag, 2008.

Hausinger, Brigitte: „Supervision.“ In: Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Herausgeberin): Beratungsexpertise für die Arbeitswelt. Ausgewählte Formate der Beratung in Organisationen und Unternehmen. 2. Auflage. Köln: Zimmermann Druck + Medien GmbH, 2011.

Hausinger, Brigitte: „Vita activa – Der folgenreiche Wandel des Arbeitsbegriffs.“ In: Weigand, Wolfgang (Hg.): Philosophie und Handwerk der Supervision. Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012.

Heltzel, Rudolf: „Die Ökonomisierung psychosozialer Arbeit und ihre Folgen. Zehn Kritische Thesen aus der Sicht des Supervisors.“ In: Weigand, Wolfgang (Hg.): Philosophie und Handwerk der Supervision. Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012.

Kunzmann, Ute, Baltus Paul B.: „The Psychology of Wisdom. Theoretical and Empirical Challenges.“ In: Sternberg, Robert J., Jordan, Jennifer (Hg.): Handbook of Wisdom. Psychological Perspectives. New York: Cambridge University Press, 2005.

Leffers, Carl-Josef: „Kompetenz – ein Kernthema der Profession.“ In: Supervision. H. 1. 2002.

nfb et.al (Hg.): Kompetenzprofil für Beratende. Online im Internet: www.forum-beratung.de/wissenswertes/qualitaet-und-professionalitaet/nfb-forschungsgruppe-beratungsqualitaet-kompetenzprofil-kopie.html (Zugriff am: 20.2.2016).

Österreichische Vereinigung für Supervision: ÖVS Broschüre Supervision, Coaching und Organisationsberatung in Österreich. www.oecs.or.at. Online im Internet: <http://www.oecs.or.at/die-oecs-broschueren/> (Zugriff am 26.12.2015).

Orthey, Frank Michael: „Der Trend zur Kompetenz. Begriffsentwicklung und Perspektiven.“ In: Supervision. H. 1. 2002.

Pühl, Harald: Konfliktklärung in Teams und Organisationen. Berlin: Ulrich Leutner Verlag, 2010. Online im Internet: <http://www.socialnet.de/rezensionen/12109.php> (Zugriff am: 20.2.2016).

Pühl, Harald: „Psychoanalytisch-orientierte Supervision.“ Unterlagen im Masterlehrgang „Supervision und Coaching 2013-2016“ der Fachhochschule Vorarlberg, Schloss Hofen. Dornbirn.

Rogers, Carl R.: Entwicklung der Persönlichkeit. 13. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta, 1973.

Rogers, Carl R.: Therapeut und Klient. 16. Auflage. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag, 2001.

Rogers, Carl R.: Entwicklung der Persönlichkeit, S. 52.

Schibli, Silvia, Supersaxo, Katja: Einführung in die Supervision. Bern-Stuttgart-Wien: Haupt Verlag, 2009.

Schreyögg, Astrid: „Besonderheiten des Coaching – Unterschiede zur Supervision.“ In: Pühl, Harald (Hrsg.): Handbuch der Supervision 3. 2. Auflage. Berlin: Ulrich Leutner Verlag, 2009.

Schreyögg, Astrid: Supervision. Ein integratives Modell. 5., erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.

Staudinger, Ursula M., Dörner, Jessica, Mickler, Charlotte: „Wisdom and Personality.“ In: Sternberg, Robert J., Jordan, Jennifer (Hg.): Handbook of Wisdom. Psychological Perspectives. New York: Cambridge University Press, 2005.

Staudinger, Ursula M., Glück, Judith: „Psychological Wisdom Research: Commonalities and Differences in a Growing Field.“ In: Annual Review of Psychology Perspectives, 62. 2011.

Sternberg, Robert J.: „A Balance Theory of Wisdom.“ In: Review of General Psychology, Band 2, H. 4, 1998.

Takahasi, Masami, Overton, Willis F.: „Cultural Foundations of Wisdom. An Integrated Developmental Approach.“ In: Sternberg, Robert J., Jordan, Jennifer (Hg.): Handbook of Wisdom. Psychological Perspectives. New York: Cambridge University Press, 2005.

Weigand, Wolfgang: „Methodenfetischismus und Angstabwehr.“ In: Pühl, Harald (Hrsg.): Handbuch der Supervision 3. 2. Auflage. Berlin: Ulrich Leutner Verlag, 2009.

Weigand, Wolfgang: „Unzeitgemäße Gedanken zur Supervision.“ In: Weigand, Wolfgang (Hg.): Philosophie und Handwerk der Supervision. Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012.

Zimbardo, Philip G.: Psychologie. 5. Auflage, Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag, 1992.

Das ECVision Kompetenzprofil. www.oecs.or.at. Online im Internet: <http://www.oecs.or.at/die-oecs-broschuere/> (Zugriff am 24.8.2015).

Das ECVision Kompetenzprofil.

Im November trafen sich vor der Generalversammlung der ANSE die PräsidentInnen der europäischen Supervisionsverbände in Wien und verabschiedeten folgende Stellungnahme:

Unsichere Zeiten im Betrieb: Kommunikation hilft

Quer durch Europa erlebt man in der Arbeitswelt: ständige Veränderung, Verlust der Sicherheiten. So lautet der Befund der ANSE, des europäischen Dachverbandes für Supervision, bei ihrer Tagung Ende November in Wien. Als Gegenmittel raten die Supervisoren zu einer gut organisierten betrieblichen Kommunikation. Der EU-Ausschuss für den sozialen Dialog, eine Art Sozialpartnerschaft auf Europa-Ebene, wird die Empfehlung im Dezember in Bratislava erörtern.

„Sicherheiten gibt es keine mehr, bewährte Routinen muss man aufgeben, gleich bleibt nur, dass sich immer etwas ändert“, beschreibt der Niederländer Sijtze de Roos, Präsident der ANSE, das berufliche Lebensgefühl in Europa. Tempo und Flexibilität am Arbeitsplatz steigen, das bedeutet aber auch Stress und Unsicherheit, für die Mitarbeiter ebenso wie fürs Management.

Der feste Arbeitsplatz nach altem Schema, wo man seine Arbeit in gewohnter Routine erledigte, existiert kaum noch. Die Manager stehen vor dem Problem, dass sie in einem volatilen Umfeld nur schlecht vorausplanen können. Zugleich lassen sich Teams schwieriger steuern, wenn sich Prozesse unkontrolliert umbilden. Für diesen Trend gibt es ein neues Schlagwort, das Kürzel VUKA – volatil, unsicher, komplex und ambivalent.

Unternehmen fällt auseinander

Michaela Judy, Vorstandsvorsitzende der ÖVS, der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching, verdeutlicht die Situation: „Wenn ein Team seine Arbeitsweise ändert, weil die Situation das gerade erfordert, bekommen die Kollegen im Nebenteam das

manchmal nicht mit. Geschieht das öfter, passen die Abläufe bei den verschiedenen Teams nicht mehr zusammen. Das Unternehmen fällt dann gleichsam auseinander.“

Die Supervisoren nennen ein Gegenmittel. „Die Mitarbeiter müssen viel mehr kommunizieren, sie müssen sich regelmäßig über Änderungen austauschen“, erklärt Judy. „Das passiert nicht von selbst, da genügt auch ein Appell des Managements nicht. Das Unternehmen muss bestimmte Formen der Kommunikation gezielt schaffen, pflegen und unterstützen.“ Als geeignete Form können ein regelmäßiger Team-Entwicklungs-Workshop, ein Jour-Fixe oder ein Intranet dienen, vielleicht auch einfach eine offizielle Kaffee-Ecke. Professionelle Unterstützung sichert man durch Supervision. Das Unternehmen muss den Sinn der neuen Maßnahmen jedoch deutlich mitteilen, sonst stößt die Neueinführung bei den Mitarbeitern auf Unverständnis, vielleicht sogar auf Widerstand. Regelmäßige Überprüfung und „Wartung“ der Kommunikation stellen sicher, dass der Fluss der Informationen nicht stockt.

Input auf EU-Ebene

De Roos betont die internationale Perspektive: „Es ist sehr wichtig, dass wir Themen der Arbeitswelt auf EU-Ebene besprechen. Globale Entwicklungen lassen sich nicht kleinteilig national abhandeln.“ Die ANSE – Association of National Organisations for Supervision in Europe – ist eine Dachorganisation der Landesverbände für Supervision und tagt alle zwei Jahre.

Die Ergebnisse der Wiener Tagung werden in die nächste Konferenz des EU-Ausschusses für den sozialen Dialog einfließen, die im Dezember in Bratislava stattfindet. Eingbracht wird das ANSE-Thema dort von EUROCADRES, der europäischen Gewerkschaft der Führungskräfte.

(Red)



Michaela Judy, die ÖVS Vorsitzende nach 138 Tagen im Amt:

ein Sommergespräch über die Arbeit im Vorstand mit Margot Scherl

M. S.: Welche Herausforderungen siehst Du auf Dich und den derzeitigen Vorstand zu kommen? Für die ÖVS als Berufsverband, auf europäischer Ebene, aber auch innerhalb der ÖVS?

M.J.: Ich glaube, das Schwierige ist, dass sich derzeit so viel ändert, und wir als Vorstand herausfinden müssen, welche Veränderungen wir wie gestalten können, bzw. sollen. Europa ändert sich gerade tiefgreifend. Wir wissen heute nicht, welche Länder in 10 Jahren bei der EU sein werden, ob es ein Europa der Nationalstaaten mit flächendeckenden Freihandelsübereinkommen werden wird, oder ob es tatsächlich in Richtung einer politischen Union geht.

M.S.: Worin siehst Du dann für uns als Berufsverband Chancen und Vorteile dennoch auf eine Europäisierung der Supervision zu setzen?

M.J.: Wir sind ohnehin schon Teil eines größeren Berufsverbands, der ANSE, die sich massiv um die Führung in der europäischen Berufspolitik bemüht. Die ANSE war in Gefahr, von anderen Verbänden wie z. B. vom EMCC überholt zu werden. Jetzt gibt es erstmals Kontakte in den französischsprachigen Raum, es soll eine französische Übersetzung des EC-Vision Handbuchs kommen.

Auf allen Ebenen halte ich grundsätzlich eine Politik der Zusammenarbeit, wo immer sie möglich ist, für die zielführendste. Dabei sind mir Diversität und ein gemeinsamer Boden wichtig. Und einen gemeinsamen Boden schafft man, indem man erst einmal schaut, was überhaupt da ist, und darauf aufbaut. Diesen Prozess möchte ich vorantreiben.

Ein Beispiel, wie das gemeint sein kann: Ich war stets gegen europaweit einheitliche Ausbildungsrichtlinien. Aber eine gemeinsame Beschreibungslogik für Supervision und Coaching halte ich für sehr sinnvoll, und dazu habe ich dann auch mit Kolleginnen und Kollegen aus sieben unterschiedlichen Ländern drei Jahre intensiv gearbeitet. Es war spannend, welche Sichtweisen eingebracht wurden, welche Differenzlinien, welche Ähnlichkeiten.

M.S.: Hast du dazu Beispiele?

M.J.: Wir waren uns sehr schnell einig, dass Reflexivität eine wesentliche Grundvoraussetzung in der Haltung ist, und was wir darunter

verstehen. Wir waren uns andererseits auch einig, dass das Thema Organisation sehr wichtig ist. Doch als wir uns über die berufspolitischen Möglichkeiten unterhielten, sind Differenzen aufgetreten. Z.B. ist es in Schweden nachgerade verboten, bei einem Kontrakt über Fallsupervision Teamthematiken zur Sprache zu bringen. Die Begrifflichkeiten und Formate sind strenger getrennt als bei uns, wo wir durchaus zwischen Team-, Gruppen- und Einzelsupervision unterscheiden – aber auch aus einer Tradition kommen, wo sowohl Fallarbeit als auch Teamdynamik Thema sein können.

M.S.: Wie geht es weiter mit den Ergebnissen dieses ECVision-Projekts?

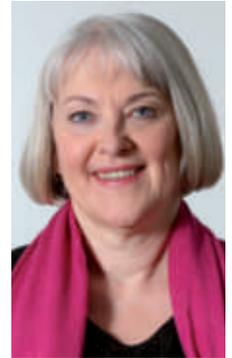
M.J.: Wir haben das Kompetenzprofil – also die lernergebnisorientierte Beschreibung dessen, was Supervisor/innen können sollen – offiziell als ÖVS-Standard übernommen. Es freut mich, dass es von den Kolleginnen und Kollegen in der KAT absolut mitgetragen wird. Und jetzt kommt die Knochenarbeit, diese auf die eigenen Curricula umzulegen. D.h. das neue Kompetenzprofil heißt nicht, dass die Kollegen ihre Curricula ändern, sondern es nur neu beschreiben müssen. Und dieses Neu-Beschreiben, das erfordert einen Sprung im Denken.

M.S.: Wie wird die ÖVS die diversen Ausbildungen dabei unterstützen? Da wären wir schon bei der ÖVS intern.

M.J.: Es gibt ein Angebot für die Ausbildungsträger von Wolfgang Knopf oder von mir – weil wir Mitglieder des ECVision-Entwicklungsteams waren – hier zu beraten. Konkret dran sind derzeit SUCO/Universität Wien und die Donau Universität Krems. Es wird unterschiedlichen Unterstützungsbedarf geben.

M.S.: Worin siehst du darin Chancen für die zukünftigen SupervisorInnen, für die noch Auszubildenden?

M.J.: Ich sehe die Hauptchance in einem Rahmen für die gemeinsame Auseinandersetzung. Ich erlebe es auch selbst als Lehrgangseiterin einer Ausbildung: spannend wird es dort, wo wir darüber reden, was wir damit meinen, was da auf dem Blatt Papier steht. Das sind die interessanten Auseinandersetzungen und die kann man – und das ist meine Hoffnung, mittelfristig – dann auch in der KAT noch ein-



Dr.ⁱⁿ Michaela Judy

mal anders führen. Ganz konkret, hoffen wir z.B., dass es das Procedere erleichtert, wenn AusbildungskandidatInnen von einer Ausbildung zu anderen wechseln wollen.

M.S: Und wie bekommen das wir als Mitglieder mit? Wird es Tagungen geben?

M.J.: Es gibt dazu die deutsch-englische Publikation der Ergebnisse, „Im Spiegel der Kompetenzen“, die am 18. November 2016 präsentiert wird.

Für Tagungen und gemeinsame Diskussionen innerhalb der ÖVS gibt es für mich andere Prioritäten, z.B. die Binnendifferenzierung in Coaching, Supervision, Organisationsberatung. Dies hat uns ja in den vergangenen Jahren bereits sehr kontrovers beschäftigt. Wir nennen uns jetzt bereits Supervision und Coaching, wenn uns aber jemand fragt, können wir bei Euch eine Coaching-Ausbildung machen, müssen wir Nein sagen. Da müssen wir meiner Meinung nach unser Profil schärfen.

Wir müssen auch die kammerrechtlichen Regelungen beobachten und kommentieren. Wie wir alle wissen, für Coaching und Organisationsberatung braucht man einen Gewerbeschein. Für Supervision gibt es den Brief des Wirtschaftsministers Farnleitner, in dem Supervision als freier Beruf definiert wird. Was bedeutet das nun, wenn Supervision und Coaching umgangssprachlich in Eins gesetzt werden? Das sind offene Fragen, an denen wir berufspolitisch dran bleiben müssen.

Es laufen derzeit ja Gespräche zum Thema Vereinfachung des Gewerberechts. Was immer da herauskommt, wird uns als SupervisorInnen und Coaches auch betreffen.

M.S: Das bringt mich zu der nächsten Frage, zur Organisationsberatung. Da wurden Schritte eingeleitet, mit einem zweiten Verein und der ÖVS. Wie steht Du dazu? Die Organisation gehört ja zur Supervision. Wobei die DGSV einen anderen Weg beschreitet, sagt, die Organisationsberatung ist ein eigenes Geschäft. Wir wollen sie dabei haben.

M.J.: Selbstverständlich hat sich Supervision mit Organisation auseinanderzusetzen und SupervisorInnen müssen über grundlegendes Organisationswissen verfügen. Das Beratungsformat Supervision ist aber nicht dasselbe wie Organisationsentwicklung bzw. -beratung. Aber wenn Organisationsberatung nicht über ein fundiertes supervisorisches Grundverständnis verfügt, dann traue ich der Sache auch nicht.

Das entspricht einem der Ergebnisse der Mitgliederbefragung: SupervisorInnen haben gesagt, ich supervidiere gerne, aber ich mache keine Organisationsberatung und will auch nicht unter Druck geraten, das jetzt auch noch können zu müssen.

All das weist m.E. auf die schon angesprochene Binnendifferenzierung. Wir müssen uns mit dem Organisationsbegriff auseinandersetzen, ihn in Abgrenzung und Gemeinsamkeit zur Supervision setzen. An der Stelle bin ich dankbar für die Initiative der ÖVOB, und ich finde es bewundernswert, was alles erarbeitet wurde. Doch ich bin nicht glücklich mit der „Zwei-Vereine-Lösung“. Das ist formalrechtlich eine Spaltung. Wir merken jetzt davon noch nichts, weil wir alle Kolleg/innen sind. Das war aber noch nie eine gute Grundlage für die Zukunft einer Organisation. Es gibt die Einladung von mir an den Vorstand der ÖVOB, gemeinsam im Gespräch zu bleiben und Lösungen zu finden, und ich hoffe, das gelingt uns.

M.S: Wie ich es verstanden habe, war es ein notwendiger Schritt um deutlich zu machen, es gibt die Organisationsberatung in zwei Ausbildungen, andere ziehen jedoch nicht mit. Daher wurde etwas angeschoben. Dann allerdings wollten die Ausbildungen das durch zwei Vereine auch nicht. Die Frage ist, wie holen wir das Kind, das wir bei Pflegeeltern abgegeben haben, wieder zurück? Wo und wie können wir die Organisationsberater innerhalb der ÖVS verankern? Derzeit gibt es da ja auch keinen strukturellen Platz.

M.J.: Dieser Platz müsste geschaffen werden. Wir müssen uns in der KAT, da spreche ich auch von mir selbst als langjähriges KAT-Mitglied, an der Nase nehmen: Es gab einen gemeinsamen Beschluss, dass Organisationsberatung kein automatischer Teil einer ÖVS akkreditierten Supervisionsausbildung ist und es wurde damals von einer Arbeitsgruppe ein sehr brauchbares Konzept entwickelt für einen 120-stündigen Aufbaukurs: Organisationsberatung für fertige SupervisorInnen. Das fand ich ein wunderbares Konzept, das in der KAT eine Binnendifferenzierung gut ermöglicht hätte. Ausbildungen, die diese 120 Einheiten mehr machen und die sich dann dementsprechend Organisationsberater nennen können, wie das z.B. Schoß Hofen macht. Das war ein sehr klares Konzept. Wir waren aber nicht wirklich streng mit uns in der Verwendung dieser Begrifflichkeit. Es hat sich der Begriff Organisationsberatung da und dort in eine klassische Supervisionsausbildung im

Rahmen der 660 Stunden eingeschlichen. Da ist etwas passiert und wie immer bei solchen Entwicklungen können wir dann nicht einfach sagen, da machen wir es von heute und gleich ganz anders.

Ich habe den Terminus „Kindesweglegung“ oft gehört und bin nicht glücklich damit. Organisationsprozesse werden so auf eine familiäre Ebene metaphorisiert. Aber wenn ich die Metapher ernst nehme, ist es ein Fakt, dass die ÖVS für dieses „Kind ÖVOB“ nicht das Sorgerecht hat. Dieses kann man sich nicht nehmen, es ist ein juristischer Begriff. Die ÖVS, die ich vertrete, ist bereit das Sorgerecht zu übernehmen, aber wir müssen es bekommen. Der ÖVOB ist ein eigenständiger Verein. Ich kann nur einladen, eine gemeinsame Lösung zu suchen und zu finden. Dieser Diskussionsprozess sollte z.B. auch innerhalb einer Tagung weitergehen.

M.S. Noch einmal zurück zur ÖVS, sind die Strukturen, die so aufgebaut und 25 Jahre alt sind, brauchbar oder braucht es da auch eine Veränderung?

M.J: Wenn wir die Binnendifferenzierung schaffen, ist schon viel erreicht: dass unterschiedliche Beratungsformate einerseits sichtbar sind, aber gleichzeitig integriert und in einem strukturiertem Kontakt. Das ist eine ziemliche Aufgabe, ein Langzeitprojekt. Und es wird die ÖVS-Strukturen nachhaltig verändern.

M.S. Und als letzte Frage: was wünschst Du Dir von den Mitgliedern?

M.J: Kritische Loyalität. Menschen, die mir, dem Geschäftsführer und dem Vorstand zugehen, unser Bestes zu tun, um gute Berufspolitik für Supervisor/innen zu machen. Die uns darauf aufmerksam machen, wenn ihrer Meinung nach etwas übersehen, zu wenig beachtet oder auch überbewertet wird. Ich wünsche mir von mir, dass die Mitglieder in einem Jahr sagen können, dass ihre Anliegen wahr- und ernstgenommen werden. Und ich wünsche mir Verständnis dafür, dass im Kontext eines großen Berufsverbandes nicht immer alle Anliegen (gleich gut) umsetzbar sein werden.

Die Themen Veränderung der Arbeitswelt, SV als kritische Dienstleistung, regionale Strukturen der ÖVS, Länderkonferenzen, Qualitätskommission und Qualitätsentwicklung konnte ich aus Platzgründen in diesem (gekürzten) Interview nicht unterbringen

In Memoriam

Felix de Mendelssohn, 1944 – 2016



Am 7. Oktober 2016 ist mit Felix de Mendelssohn ein Seelenfreund nach kurzer, schwerer Krankheit verstorben.

Als Sozialarbeiter, Psychoanalytiker, Gruppenpsychoanalytiker, Lehranalytiker, Ausbilder, Supervisor und Autor hat er wenigstens eine Generation von SozialarbeiterInnen, AnalytikerInnen und SupervisorInnen nachhaltig geprägt und wird damit vielen in Erinnerung bleiben.

Er hatte einen unverwechselbaren besonderen Stil. In der Supervisionsausbildung der Universität Salzburg, aber auch in Supervision in der Gruppe, leitete ihn konsequent das innere Bild des Wissens um die Übertragungen und Auswirkungen der Dynamik der KlientInnen. Dieses Wissen stellte er facettenreich und lebendig zur Verfügung. Die KlientInnengruppe war immer präsent: Alle, die mitarbeiteten und zu hörten, konnten viel erfahren. Das Lernen gestaltete sich beschwingt, abwechslungsreich und war bereichernd. Er war belesen, teilte sein Wissen großzügig und leidenschaftlich.

Als in den Supervisionsausbildungen die Schwerpunkte Organisation, Auftragsklärung, Kontrakt einen größeren Stellenwert bekamen, verfolgte er die Entwicklungen mit Interesse, beschloss jedoch sich darin nicht zu vertiefen. Sein Ausscheiden aus der Ausbildung war ein großer Verlust, gleichzeitig hat mich seine klare Selbsteinschätzung und seine Konsequenz beeindruckt.

Felix war ein kreativer, konfliktbewusster, warmherziger und unabhängiger Querdenker, der den Zustand der Welt, wie sie sich uns darstellt, so nicht einfach hingenommen hat. Auf der Suche nach Veränderung war er Neuem gegenüber sehr aufgeschlossen. Er unterstützte viele Personen und Initiativen mit Engagement. Dabei hat er sich nicht nur Freunde gemacht. Er ist jedoch seinen Ideen und Haltungen treu geblieben.

Mit dem Nicht-mehr-Dasein von Felix de Mendelssohn wird unsere Welt ein Stückchen ärmer!

Margot Scherl

In Memoriam

Dr.ⁱⁿ Ingeborg Luif (1950 – 2016)



Am 26.11.2016 ging Dr.ⁱⁿ Ingeborg Luif nach Jahren, in denen sie mit viel Lebensmut und unermüdlicher Energie gegen ihre Krankheit antrat, von uns. In diesen Jahren versuchte sie einen guten Mix zwischen der Arbeit als Supervisorin, Therapeutin, Reisende, Golfspielerin, Hundebesitzerin und Patientin zu leben. Einige der Abschlussarbeiten nahm sie mit ins Spital, damit sie rechtzeitig ihre Rückmeldung an die Studierenden schicken konnte.

Als klinische- und Gesundheitspsychologin, Psychotherapeutin, Supervisorin, engagierte Funktionärin im ÖAGG, Mitbegründerin der Sektion Supervision und Weiterbildungsleiterin zeigte sie sich wortgewandt, kantig, verständnisvoll, provozierend und diskussionsfreudig. Ihre Begeisterung lag in der Entwicklung der Supervision und Platzierung dieses Beratungsformates u.a. im ÖAGG. In der praktischen Arbeit als Supervisorin unterstützte sie Menschen in deren Arbeitsfeldern einerseits und in der Lehre als Weiterbildungsleitung im ÖAGG und Lehrsupervisorin andererseits. Die Entwicklung einer eigenständigen Ausbildung mit KollegInnen des ÖAGGs war ihre Herzensangelegenheit und sie blieb der Supervision bis zuletzt treu.

In all der Pionierarbeit rund um die Professionalisierung von Supervision hielt sie eine Berufsvereinigung als notwendig. Somit beteiligte sie sich aktiv mit KollegInnen an der Gründung der Österreichischen Vereinigung für Supervision (1994). Als Vertreterin des ÖAGGs war sie im Gremium der KAT bis vor wenigen Jahren aktiv.

Diesen Gedanken der Aufbruchsstimmung folgend, veranlasste sie als Herausgeberin das Buch: „SUPERVISION, Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich“ im ORAC-Verlag 1997 zu veröffentlichen. Damit leistete sie eine erste, wichtige Bestandsaufnahme zur Feld-Supervision, die nach den Vorfällen in Lainz zunehmend Bedeutung gewonnen hatte.

Jahre später entwickelte sie mit dem Ausbildungskomitee des ÖAGG das ESCME-Projekt. Das praktische Arbeiten mit multi-kulturellen Teams war Ausgangspunkt dieses Projektes. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse wurde in Buchform veröffentlicht.

Mit den Worten ihrer Parte: „Wenn ihr mich sucht, sucht mich in euren Herzen. Habe ich dort eine Bleibe gefunden, werde ich immer bei euch sein.“ (R.M.Rilke) wird Dr.ⁱⁿ Ingeborg Luif als Mensch für mich unvergesslich sein. *Maria Goldmann-Kaindl*

ÖVS-Bundesland-Team Oberösterreich: Das bestehende Team wurde wieder gewählt.

Bei der Wahl des ÖVS-Bundesland-Teams am Dienstag, den 15.11.2016, wurde das bestehende Bundesland-Team bestätigt: Ursula Kürmayr in der Funktion der Landesteamsprecherin, Hannes Eichberger als Landesteamsprecher-Stellvertreter, Verena Steiner in Funktion der Kassierin, Alexandra Riegler-Klinger sowie Horst Egler als Protokoll-Verantwortliche. Im Rahmen der Veranstaltung wurde auch über die Legislaturperiode abgestimmt: Das Team ist nun für drei Jahre aufgestellt.



Hannes Eichberger, Alexandra Riegler-Klinger, Ursula Kürmayr, Verena Steiner und Horst Egler (v.l.n.r.)

Lieber Wolfgang Zeyringer,

die Jahre sind verfliegen und schwups, hast du 10 Jahre engagiert, mit vollem Einsatz und innovativen Ideen erst als Bundeslandmitglied und dann Bundeslandsprecher der ÖVS Steiermark viele Stunden dafür verwendet, uns tatkräftig zu unterstützen.

Lieber Gert Enzi,

auch du hast 10 Jahre im Bundeslandteam mitgearbeitet und mitgedacht.

Wir möchten uns dafür stellvertretend für alle steirischen SupervisorInnen herzlich bei Euch bedanken! Für Eure weiteren Tätigkeiten wünschen Euch das Allerbeste, Eure ÖVS KollegInnen aus der Steiermark

Systemische Ethik. Orientierung in der globalen Selbstorganisation.



Entgegen der mancherorts kolportierten Meinung, systemisch-konstruktivistisches Denken hätte nichts mit Ethik zu tun, überzeugt das neue Buch von Ramita G. Blume vom Gegenteil: Systemisches Denken impliziert eine Ethik, die nicht als irgendeine Moral (oder ein Verhaltenskodex) zum Ausdruck kommt, sondern

als ethische Haltung, die in der (Lebens)Praxis zur ethischen Kunst wird.

Zum Halten dieser Haltung führt die ethische Sicht und Einsicht (die in Systemtheorie, Konstruktivismus, Kybernetik zweiter Ordnung und den Laws of Form gründet), die in einem individuellen (Selbst)Erkenntnisprozess nachvollzogen werden muss, auf den sich einzulassen der Leser eingeladen wird. Dabei werden Kernbegriffe der Argumentation in Form von (insg. 14) Shortcuts gefasst, die man auch als kompakte Einführung in die systemische Begriffswelt lesen kann.

Bei aller wissenschaftlichen Akkuratessse bereitet das Buch zugleich ein Lesevergnügen, regt zum Nach- und Weiterdenken und zur Selbstreflexion an. So wird man z.B. in (insg. 14) Reflexionen aufgefordert, mathematische Rätsel zu lösen, Koans zu „knacken“, die ethische Wunderfrage zu beantworten und über den Tellerrand des Gewohnten hinauszublicken.

Weil die zentralen Kulturtechniken der systemischen Ethik – Selbstreflexions- und Feedbackprozesse –, zugleich das Kernstück systemischer Arbeitsweisen darstellen, leuchtet es ein, dass Blume die systemische Beratung als jenen rezenten Ort, an dem das Potenzial der ethischen Haltung in seiner Wirksamkeit erlesen werden kann, beschreibt.

Ein Must-have daher für BeraterInnen, SupervisorInnen, Coaches, ... – für alle, für die Ethik ein wesentliches Element professioneller Identität bedeutet. *Karl Auer*

Systemische Ethik. Orientierung in der globalen Selbstorganisation. Ramita G. Blume Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 2016 172 Seiten, € 20,00

Finanz & Co

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

AGBs in der Beratungspraxis der SupervisorInnen

Arbeitsbeziehungen im Rahmen von Supervision, Coaching, Organisationsberatung oder Organisationsentwicklung sind Rechtsbeziehungen im Zusammenhang mit Rechtsgeschäften.

Es wird eine bestimmte Beratungs-Leistung angefragt und – nach Auftragsklärung und Vertragsabschluss, egal ob mündlich oder schriftlich – erbracht.

AGBs (Allgemeine Geschäftsbedingungen) geben neben den vereinbarten Rahmenbedingungen bei der Auftragsklärung zusätzliche allgemein gültige Vertragsbestimmungen wieder, die für Auftragnehmer und Auftraggeber Gültigkeit haben sollen.

Da in der Praxis zusätzlich oft eigene Supervisionsverträge oder Supervisionsvereinbarungen abgeschlossen werden, ist darauf zu achten, dass diese Vertragsinhalte nicht im Widerspruch zu den eigenen AGBs stehen.

Folgende Fragestellungen werden in AGBs in der Regel beantwortet:

- Allgemeine Grundlagen der AGBs (Geltungsbereich, Schriftlichkeit)
- Unabhängigkeit der Beratungsleistung
- Beratungsformat
- Vereinbarungen über die Dokumentation und Informationen der Leistung
- Dauer der Vertragsbeziehung
- Terminabsage – Terminverschiebung
- Copyright
- Qualitätssicherung
- Haftung und Schadersatz
- Geheimhaltung und Datenschutz
- Honorar, (elektronische) Rechnungstellung, Fälligkeit und Zahlungsverzug
- Vorzeitige Beendigung der Vertragsbeziehung
- Gerichtsstand

In der Praxis hat sich bewährt, das Beratungsformat im Rahmen von AGBs und die Auftragsklärung ebenfalls schriftlich – aber gesondert – zu vereinbaren.

Auf der Homepage der ÖVS stehen ab 15.01.2017 Vorlagen für die Beratungsformate als Download im Mitgliederbereich zur Verfügung.

Das nächste Mal: SupervisorInnen als freie DienstnehmerInnen

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Mag.^a Tina Mitterer, Klagenfurt am Wörthersee, Ktn
Katrin Dillinger, Klein-Pöchlarn, NÖ
Mag. (FH) Günter Hammer, MSc, Mödling, NÖ
Dipl.-Päd. Alfred Kulmer, BEd, Tulln an der Donau, NÖ
Ingrid Rasl-Brandl, MA, Gablitz, NÖ
Bernhard Ruzicka, Eichgraben, NÖ
Mario Schalk, Med, Waidhofen an der Thaya, NÖ
Mag.a Dr.in Renate Sohm, MBA, St. Georgen an der Gusen, NÖ
Alexander Ahrer, MA, Grünburg, OÖ
Inge Eichsteiner, BEd, Ried im Innkreis, OÖ
Mag. Manfred Humer, Bad Hall, OÖ
Mag.^a Gerlinde Schröttenhamer, Wallern an der Trattnach, OÖ
Mag. Dr. Michaela Koller, MSc, Salzburg
Regina Hanspeter-Kurz, Berneck, Schweiz
Dietrich Brunner, Graz, Stmk

Mag.^a Gabriele Burgsteiner, Graz, Stmk
Univ.-Prof. DDR. PhD Carl Nikolaus Homann, MBA, MA, Graz, Stmk
Mag.^a Eva Mußbacher, Graz, Stmk
Birgit Neuhauser, Hartl, Stmk
Dipl.-Päd. Claudia Schörgi, MSc, Thal, Stmk
MMag. Dr. Helfried Weinhandl, Graz, Stmk
Thomas Wilfling, Graz, Stmk
Mag. Christoph Bjerler, Hopfgarten im Brixental, Tirol
Mag.^a Natalie Knapp, MSc, Innsbruck, Tirol
Karin Klinger-Vogel, MSc, Lustenau, Vbg
Mag.^a Bettina Moosburger, Altach, Vbg
Bakk.phil. Elisabeth Brodnik, Wien
Mag.^a Barbara Latzelsberger, Wien
Mag.^a Jutta Nadja Pletzer, Wien
Mag.^a (FH) Doris Stephan, Wien

Impressum

ÖVS-News 3/16 Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching **ÖVS-Büro:** A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8,
Tel.: 01/533 08 22, Homepage: www.oevs.or.at, E-Mail: office@oevs.or.at, ZVR-Zahl: 681413434

Chefredaktion: Beate Huter. **ÖVS-News Redaktionsteam:** Ursula Hermann, Wolfgang Knopf, Sylvia Libiseller, Roman Scheucheneberger, Walter Schuster, Nicolette Wallmann
Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Mag. Karl Auer, Dr.ⁱⁿ Ramita Blume, MSc, MSc, Univ.-Prof. Mag. Dr. Anton A. Bucher, Dr. Günther Fisslthaler, Maria Goldmann-Kaindl, MA,
Mag.^a Beate Huter, Dr. Wolfgang Knopf, Margot Scherl, MAS, Mag. Walter Schuster, Astrid Wolfgang, MSc.

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

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: Februar 2017



SCHLOSSHOFEN

HOCHSCHULEHRGANG DER FH VORARLBERG

UPGRADE - MASTER OF SCIENCE IN SUPERVISION AND COACHING (MSc)

Anerkannte SupervisorInnen und Coaches erweitern ihre Kompetenzen für

- die Beratungsfelder „Wirtschaft“ sowie „Politik und politisch verantwortliche Organisationen“ (z.B. Öffentliche Verwaltung, Parteien, Gewerkschaften und ähnliche Organisationen)
- die Konzeptionierung und Implementierung supervisorischer Angebote / reflexives Lernen in der Arbeitswelt und Bildungsprogrammen
- angewandte Forschung im Bereich Supervision und Coaching.

Profitieren Sie von einem Studium mit Teilnehmenden aus mehreren Ländern, unterschiedlichen Herkunftsberufen sowie Erfahrungen als Supervisor bzw. Supervisorin!

Abschluss: „Master of Science in Supervision and Coaching – MSc“

Dauer: 3 Semester, berufsbegleitend

Beginn: 2. – 4. März 2017

Team:

Dr. Silja Kotte, Uni Kassel (D) – wissenschaftliche Leitung
Dr. Dirk Bayas-Linke, München (D) – fachliche Leitung
Univ.-Prof. Dr. Helmut Willke, Zeppelinuni Friedrichshafen (D)
Theresia Volk, Augsburg (D)
Martin Bentele M.S.M., Bregenz (A)

SCHLOSSHOFEN
Wissenschaft und Weiterbildung
Hoferstraße 26, A-6911 Lochau | T+43(0) 5574/ 4930
soziales@schlosshofen.at | www.schlosshofen.at