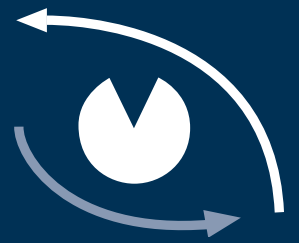


Sponsoring Post-Nr. SP 02Z030448 S

övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

1/2018



Supervision am Land

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Das Jahr 2018 hat für die ÖVS stürmisch begonnen. Die seit fast einem Vierteljahrhundert laufende Auseinandersetzung mit den Lebens- und Sozialberatern hat über die Weihnachtszeit einen ersten Höhepunkt erreicht als alle burgenländischen Supervisorinnen und Supervisoren am 24.12.2017 (Ankunft des Briefes) von der Wirtschaftskammer Burgenland aufgefordert wurden, bis zum 05. Jänner 2018 eine Unterlassungserklärung (keine weitere Ausübung von Supervision ohne Gewerbeschein) abzugeben. Im Jänner und Februar gab es dann Anzeigen an einzelne Mitglieder und im März die Aufforderung des „Schutzverband[s] gegen unlauteren Wettbewerb“ an die ÖVS „Förderung einer unzulässigen Gewerbeausübung“ einzustellen und „falsche Information über die Rechtslage“ zu unterlassen. Die Position der ÖVS ist seit 1997 – der bekannte Brief des BM für Wirtschaft – unverändert: Supervision kann auch ohne Gewerbeschein ausgeübt werden. Mit einer hohen Wahrscheinlichkeit wird hier eine juristische Klärung herbeigeführt werden.

Die Notwendigkeit eines Berufsverbands wird hier wieder ersichtlich. Das oberste Gremium, die Generalversammlung, tagt im April in Salzburg. Wir werden dort relevante Themen zu behandeln haben: externe wie interne Strukturthemen! Einladung und

Tagesordnung sind im Mittelteil der News (herausnehmbar). Wer sich noch nicht angemeldet hat, möge dies bitte jetzt tun!

Die immer wieder nachgefragte „Burn-Out-Uhr“ wurde ein wenig aktualisiert und neu aufgelegt. Ein Exemplar liegt dieser Nummer bei. Gegen einen Unkostenbeitrag können diese über die Geschäftsstelle angefordert werden.

*Mit kollegialen Grüßen
Wolfgang Knopf*

Bitte auch den Flyer der Veranstaltung „Abgründe ...“ beachten!

Bitte vormerken:

**24. ordentliche Generalversammlung der ÖVS
27./28. April 2018
Freitag, 16 Uhr bis Samstag, 16 Uhr
Parkhotel Brunauer, 5020 Salzburg**

Inhalt

4 **Eine Frage der Kultur.
7 Anmerkungen zur Supervision
auf dem Land**
Barbara Tobler

8 **Ja Peperl, bist des du?
Supervision im ländlichen Kontext**
Manfred Stattler

11 **Supervision in der Provinz Südtirol**
Inge Tutzer

17 **„Abgründe – Beratungsprozesse
im Banne extremer Dynamiken“**
Jochen Sauer

20 **Mit Supervision Geld verdienen – eine
Frage der Einstellung?**
Karin Altendorfer

25 **Veranstaltungen**

25 **Impressum**

25 **Nachruf Dr. Hans Eppelsheimer**

26 **Datenschutz-Grundverordnung**
Günther Fisslthaler

27 **Aufgeblättert**

28 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder**

28 **Publiziert**



Supervision – ein urbanes Beratungsformat

Wolfgang Knopf

Der Fokus dieser ÖVS News ist dem Thema „Supervision am Land“ gewidmet. In der ÖVS-Mitgliederbefragung von 2012 waren 66 Prozent der Supervisorinnen und Supervisoren vorwiegend im städtischen Raum tätig. Barbara Tobler startet mit diesem Befund ihre sieben Anmerkungen zu diesem Thema. Werfen wir einen Blick auf die aktuelle ÖVS-Statistik mit der Frage, wie sich die Mitglieder regional verteilen, so zeigt sich, dass mit Ausnahme von Niederösterreich (dürfte geografisch wie historisch ein Sonderfall sein; St Pölten als jüngste Bundeshauptstadt) Burgenland und Vorarlberg immer eine zum Teil deutliche Mehrheit der Supervisorinnen und Supervisoren in den Bundeshauptstädten angesiedelt ist und von dort aus das umliegende Einzugsgebiet beraterisch betreuen.

Von den rund 1.300 ÖVS-Mitgliedern sind zurzeit 472 mit ihrer Adresse nicht in den Bundeshauptstädten wohnhaft, sondern am „Land“. Von deren Arbeitserfahrungen, den

Rahmenbedingungen unter denen Supervision stattfindet, berichten die Beiträge von Barbara Tobler, Manfred Stattler und Inge Tutzer. Wie wenig sich für die Supervisorinnen und Supervisoren praktisch wie theoretisch verändert hat, zeigt der Beitrag der 2013 verstorbenen Kollegin Inge Tutzer, die 1996 als eine der ersten einen Beitrag zu diesem Thema in der Zeitschrift OSC publiziert hat. (Ein Dankeschön an den Springer-Verlag für die Erlaubnis des Abdrucks.) Supervision am Land ist anders, Supervisorinnen und Supervisoren sind – ob sie es wollen oder nicht – in die Dynamiken des gesellschaftlichen Lebens eingebunden, persönlich und historisch mit ihren Familien(-Geschichten) bekannt. Berufliches und Privates überschneiden sich oft, die erforderliche professionelle Distanz ist eine Herausforderung. Manfred Stattler gibt darüber in seiner Forschungsarbeit einen eindrucksvollen Einblick: „Die Zugehörigkeit zum ländlich-dörflichen Sozialsystem verschließt und öffnet Türen.“

Eine Frage der Kultur: 7 Anmerkungen zur Supervision auf dem Land

Von Barbara Tobler



Barbara Tobler MSc, Supervisorin, Lehrsupervisorin und Coach, lebt im Burgenland.

1 Die Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖVS) führte 2012 eine Mitgliederbefragung durch (ÖVS 2012). Eine der Fragen bezog sich auf die räumliche Umgebung, in der Supervision stattfindet, also auf den ruralen oder städtischen Raum. 66% der Befragten waren demnach vorwiegend in einer Großstadt tätig (ab 100.000 Einwohner), 18% in einer Kleinstadt (ab 10.000 Einwohner) und 16% im ländlichen Raum, in Orten mit weniger als 10.000 Einwohnern. Supervision kann man also als eine städtische Profession bezeichnen. Jedenfalls wird sie vorwiegend im urbanen Bereich ausgeübt.

Was sind die Gründe dafür? Wird auf dem Land weniger oder anders gearbeitet? Und was bedeutet das für die Supervision? Gibt es einen Unterschied zwischen Supervision in der Stadt und Supervision im ländlichen Raum? Zur Frage, wie ein Supervisionswunsch den/die SupervisorIn findet, ergab eine frühere Mitgliederbefragung von 2004: „Sind die Empfehlungen von KlientInnen und KollegInnen in der Großstadt fast gleichbedeutend und der persönliche Ruf weniger wichtig, ändert sich dies in der Kleinstadt und im ländlichen Bereich: der persönliche Ruf und die Empfehlungen durch KundInnen werden wichtiger, die Bedeutung der Empfehlung durch KollegInnen nimmt ab“ (Knopf 2005, 7). Insgesamt rangierten Empfehlungen und allgemeine Bekanntheit weit vor der ÖVS-Mitgliedschaft.

2 Eine Durchsicht der Fachliteratur zum Thema Stadt – Land in Bezug auf Supervision zeigt nur wenige Ergebnisse. Nando Belardi (2006, 319f) verweist in der Nutzung von Supervision auf ein „West-Ost- und ein Stadt-Land-Gefälle“. Das Journal Supervision der Deutschen Gesellschaft für Supervision DGSv behandelt 2013 den Schwerpunkt Region, darunter ein Bericht aus „dem Leben eines Brandenburger Landsupervisors“ von Peter Lothar Schmidt Lauritsen (2013). Der erste Untertitel lautet: „Auf dem Land ist Supervision anders.“ Diese Aussage begründet sich durch seine Erfahrungen als Großstädter mit beruflicher Erfahrung in großen Städten und kleinen Dörfern. Eine Präzisierung des Andersseins

der Supervision liefert der zweite Untertitel: „Unmittelbar, lebendig, öffentlich, erfüllt“. Wie er im Folgenden sein Weggehen aus Berlin „hinaus“ und die Ansiedelung als Supervisor außerhalb des Berliner Speckgürtels beschreibt, liest sich wie eine Erfolgsgeschichte und ist es wohl auch. In seinem Bericht sind wesentliche Momente der Supervision auf dem Land angesprochen.

- Supervision auf dem Land ist anders.
- SupervisandInnen entscheiden sich eher für einen Supervisor, der auf dem Land lebt und nicht aus der Stadt anreist.
- Der Supervisor, die Supervisorin wird als Person wahrgenommen.
- Begegnungen zwischen Supervisor und SupervisandInnen finden auch außerhalb des Supervisionssettings statt.
- Supervisorischer und öffentlicher Ruf überschneiden sich.

3 Vieles davon stimmt mit meinen Supervisionserfahrungen im ländlichen Raum des Burgenlandes überein. Es ist der Raum, in dem ich als Großstädterin seit vielen Jahren lebe und arbeite und der Ort der aktuellen Untersuchung¹.

Die geographische Lage des Burgenlandes als östlichstes Bundesland Österreichs, sein Wandel vom Grenzland im Osten zum Tor in den Westen sowie seine dörflichen Strukturen und das Fehlen großer Städte sind Charakteristika. Bereits 1986 konstatierte Angela Gotthardt-Lorenz: „Die unterschiedlichen Welten Österreichs bestimmen auch die Sozialorganisationen und die Supervisionskreise“ (Gotthardt-Lorenz 1986, 45). „Die (...) Bundesländer bieten ein wohl buntes, jedoch von Wien abgekoppeltes Bild“ (Gotthardt-Lorenz 1986, 48). Das Auftraggebersystem und das Beratungssystem, verkörpert durch die/den Supervisor/in sowie das System der SupervisandInnen wird in einem kleinen Bundesland wie dem Burgenland durchkreuzt von einer

¹ Dieser Artikel basiert auf meiner Masterarbeit „Die Besonderheiten des Burgenlandes in der Arbeitswelt und ihre Wirkung als kultureller Kontext auf die Supervision in Organisationen“, Wien 2014.



Mehrzahl anderer Systeme. D.h. der Auftraggeber/die Auftraggeberin (als Person) kennt die Supervisorin/den Supervisor oft aus anderen Kontexten. Das Verhältnis zwischen Supervisor/in und SupervisandInnen ist ein kollegiales, ein freundschaftliches, ein berufliches; es gibt Beziehungen über Dritte und Vierte, aber auch das Gegenteil kann der Fall sein. Gerade das Wissen über das persönliche Umfeld, das Herkommen, den familiären oder politischen Hintergrund kann das Zustandekommen einer supervisorischen Arbeitsbeziehung stören, sogar verhindern. „Nähe“ und „Distanz“ spielen also eine Rolle beim Zustandekommen einer Supervisionsbeziehung.

Wie ist dieses Anderssein zu verstehen? Einen Zugang bietet der Blick auf den kulturellen Kontext dieser Begriffe. Er ermöglicht, „über die einzelnen Personen hinweg, die einem gegenüberstehen, zu beobachten, zu verstehen und sich selbst zu orientieren, ohne ihnen persönliche Eigenschaften, Charakteristika und Etiketten zuschreiben zu müssen“ (Ehmer 2009, 16f.).

4 Eigene Erkundungen und Beobachtungen führten zu folgender Arbeitshypothese: Es ist nicht egal, wo und wie Supervision stattfindet, in welchen kulturellen Kontext sie eingebettet ist. Oder anders gesagt: Supervisionsrelevante Kontexte, „die im Außen liegen, aber unmittelbar die persönlich erlebten Arbeits- und damit zusammenhängenden Kommunikationsprozesse betreffen“ (Gotthardt-Lorenz et al. 2009, 365), müssen verstanden werden, nicht erst wenn, sondern besser, bevor Supervision überhaupt zustande kommt. Das bedeutet auch, dass Institutionen und Organisationen, der Bereich, mit dem die Supervision vorrangig befasst ist, innerhalb gesellschaftlicher Kulturen existieren, von denen sie ebenso beeinflusst sind, wie sie mit ihrer eigenen Kultur auf die sie umgebende Gesellschaft zurückwirken (Ehmer 2009, 20).

Daraus ergibt sich die Frage, wie sich die Besonderheiten des Burgenlandes in der Arbeitswelt zeigen und wie sie als kultureller Kontext auf die Supervision in Organisationen wirken. In einer Untersuchung wurden Perso-



nen, die in unterschiedlichen Organisationen für das Management der Supervision zuständig waren, interviewt. Die Auswertung und Diskussion der Daten zeigten folgendes Ergebnis:

5 Das von Belardi angesprochene Stadt-Land-Gefälle in der Supervision verbindet sich im Burgenland mit einer Nord-Süd-Differenz. Die Nähe der nördlichen Bezirke des Burgenlandes zur Großstadt Wien und der daraus resultierende Unterschied zum Mittel- und Südburgenland werden in Expertengesprächen und Interviews eindeutig, vehement und nicht nur die Supervision betreffend formuliert. „Welten“, „Universen“ trennen diese Regionen voneinander, was bei einer Gesamtgröße des Burgenlandes von 3.962 km² erstaunlich scheint. Menschen im Norden des Burgenlandes sind und waren in Richtung der Städte Wien und Bratislava orientiert. In den stadtfernen Dörfern, vor allem des Mittel- und Südburgenlandes wirkt bäuerlich-dörfliches Denken nach. „Die bäuerliche Geschichte von Dörfern ließ eine spezifische Sozialform ‚Dorf‘ entstehen, die von ihrer Konstruktion her eine solche Hartnäckigkeit zeigt, daß sie noch heute in Grundzügen vorherrscht“, konstatierten Brüggemann und Riehle in ihrem Forschungsbericht in einem deutschen Dorf (Brüggemann, Riehle 1986, 17). Dies trifft auf das Burgenland zu. Die Besonderheit des Burgenlandes als „Land der Dörfer“ zeigt sich in Formen der

Kommunikation (ebda. 94) und Kommunikationsstrukturen (ebda. 101). Mit den Autoren lässt sich übereinstimmend feststellen, dass soziale Kontrolle im Dorf und im vorliegenden Falle in den stadtfirmeren Gebieten des Mittel- und Südburgenlandes auch gegenwärtig und hartnäckiger als im Nordburgenland stattfindet. Das könnte ein Erklärungsversuch dafür sein, warum SupervisandInnen, die aus diesen Regionen stammen und dort arbeiten, der Supervision gegenüber skeptisch eingestellt sind. Der supervisorische Rahmen, in dem alles gesagt werden kann und alles seinen Platz hat, entspricht nicht dem Rahmen, innerhalb dessen sie leben. Die Supervisorin, der Supervisor, die Supervision geraten hier in eine Konkurrenz zum dörflichen System, in dem – unreflektiert – andere Formen der Kommunikation wirken. Auch dörfliche Kultur „wird in einem Sozialisationsprozess erlernt und entwickelt und ist damit Ergebnis einer Interaktionsgeschichte“ (Ehmer 2009, 20).

Das Verhalten von Menschen in Dörfern und ihr Bewusstsein gegenüber Veränderungen äußerer Lebensbedingungen vollziehen sich nicht in allen Faktoren im Gleichklang mit der Entwicklung der Verhältnisse. Brüggemann und Riehle (1986, 10) zitieren Poppingas Begriff einer anderen „historischen Zerfallszeit“ und meinen damit wohl das, was Schein als die dritte Ebene der Unternehmenskultur identifiziert: „unbewußte (sic!), für selbstverständlich

gehaltene Überzeugungen, Wahrnehmungen, Gedanken und Gefühle“ (Schein 2010, 31). „Die soziale Organisation des Dorfes drückt Bauern und Nichtbauern im Dorf ihren Stempel auf, sie nötigt auch Nichtbauern die Einhaltung ihrer Regeln ab (Brüggemann, Riehle 1986, 17). Die dörfliche, bäuerliche Kultur, folgt man Morgan, prägt über die in dieser Kultur lebenden und sie produzierenden Menschen hinaus ihren Lebensraum, das Dorf, und darüber hinaus Organisationen, die in diesem Umfeld angesiedelt sind. Seien es die Menschen, die in ihnen tätig sind oder sie leiten, seien es ihre Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, – es ist eben nicht egal, im Rahmen welcher Kultur sich ihr Leben und Arbeiten abspielt.

Wenn nun das Burgenland als „einst ländlich geprägtes Land (...) eine Region mit diversifizierter Wirtschaftsstruktur“ geworden ist (Krajasits 2009, 75), lässt sich aus dem bisher Gesagten schließen, dass dieser Weg eines Kulturwandels mit den Begleiterscheinungen gepflastert ist, wie sie in der Literatur genannt und in den Gesprächen und Interviews geäußert wurden: Widerstand, Verharren und Angst als extremer Form der Ablehnung, Missverständnis und Enttäuschung aufgrund mangelnden Verstehens, aber auch Projekte bedachten Zusammenführens von traditioneller Kultur mit neuen Strukturen.

6 Daraus lassen sich folgende Thesen ableiten:

■ Das Burgenland hat in den letzten Jahrzehnten den Wandel von einer bäuerlich strukturierten Region zu einer Region mit diversifizierter Wirtschaftsstruktur erlebt. Der damit verbundene Kulturwandel vollzieht sich zeitverzögert und in unterschiedlicher Form. Das bäuerliche Denken in Beziehungen erweist sich als hartnäckiger, als die wirtschaftliche Realität vermuten ließe.

■ Die untersuchten Organisationen im Burgenland vollziehen je nach Aufgabe und Struktur den Kulturwandel in unterschiedlichem Tempo und auf unterschiedliche Weise.

■ Supervision als ein städtisches Beratungsformat mit reflexivem Charakter findet in solchen Organisationen Platz und Wertschätzung, die selbst „städtische“ Merkmale in ihrer Kultur aufweisen. Organisationen, deren Kultur in einem Wandlungsprozess begriffen ist, begegnen der Supervision reserviert bis ablehnend. Um als Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung erkannt zu werden, bedarf es Beziehungsarbeit und Ausdauer seitens der AkteurInnen in der Supervision. Dies gilt auch für Organisationen, die aus unterschiedlichen Gründen (Angst, Widerstand) ablehnen.

7 „Beziehung zählt“. Diese Kurzformel steht in dieser Untersuchung für die Kultur des Dorfes. Am konkreten Beispiel des Burgenlandes bedeutet dies, dass in einem „Land der Dörfer“ dörfliches, ja bäuerliches Denken und Handeln anhaltend wirksam ist, während das Land längst einen Strukturwandel vollzogen hat. Die Supervision als reflexives Beratungsformat befindet sich in diesem Spannungsfeld der unterschiedlichen Denkweisen zwischen Ablehnung und Akzeptanz.

Wenn zu Beginn festgestellt wurde, es sei nicht egal, wo Supervision stattfindet, so kann abschließend und bestätigend gesagt werden: Es lohnt sich, über die Erforschung des organisationalen Umfeldes hinaus den geographische, historischen und gesellschaftlichen Kontext, die Kultur im Blick zu haben. Das gilt für SupervisorInnen, die in der Region leben, wo sie arbeiten, um im „Mittendrin“ Nähe und Distanz in ihren Dynamiken wahrzunehmen, das gilt aber auch für diejenigen, die von außen kommen, um diese Dynamiken zu erkennen und zu verstehen.

Literaturangaben:

Belardi, N. (2006): Supervision und Praxisberatung. In: Steinebach, C. (Hrsg.): Handbuch Psychologische Beratung. Klett – Cotta: Stuttgart, 310-319

Brüggemann, B., Riehle, R. (1986): Das Dorf. Über die Modernisierung einer Idylle. Campus: Frankfurt/New York

Ehmer, S. (2009): Supervision als Kultur der Interkulturalität. In: Goeschel, D., Ehmer, S. (2009): Interkulturelle Perspektiven in Supervision und Coaching. Intercultural Perspectives in Supervision and Coaching. Kassel university press: Kassel, 16-25

Gotthardt-Lorenz, A. (1986): Ein Versuch, Supervision in Österreich, ihre Entstehung und heutige Situation zu entschlüsseln. In: Supervision 1986 (10), 43-55

Gotthardt-Lorenz, A., Hausinger, B., Sauer, J. (2009): Die supervisorische Forschungskompetenz. In: Pühl, H. (2009): Handbuch der Supervision 3. Grundlagen – Praxis – Perspektiven. Leutner: Berlin, 362-380

Knopf, W. (2005): ÖVS MITGLIEDER BEFRAGUNG 2004. DIE ERGEBNISSE. In: ÖVS news 2/05 – Beilage, 2-12

Krajasits, C. (2009): Ein Land in Bewegung – Zukunft denken. In: Gerbavits, M., Pehm, G. (Hrsg.) (2009): Zukunft beginnt nach dem Tellerrand. © edition lex liszt 12: Oberwart, 73-84

Morgan, G. (2002): Bilder der Organisationen. Klett-Cotta: Stuttgart

ÖVS (2012): www.oevs.or.at/wp-content/uploads/2013/01/Oevs_Mitgliederbefragung_2012.pdf

Schein, E., (2010): Organisationskultur: The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide. EHP – Organisation

Schmidt Lauritsen, P. L. (2013): Aus dem Leben eines Brandenburger Landsupervisors. In: Journal Supervision 3/2013, 11

Ja Peperl, bist des du? Supervision im ländlichen Kontext

Ein Forschungsbericht von Manfred Stattler, Supervisor im Waldviertel



Manfred Stattler
MSc möchte den fachlichen Austausch zur Supervision am Land fördern
manfred.stattler@aon.at

Die eigene Supervisionspraxis am Land und die unterschiedlichen Erfahrungsbereicherter KollegInnen mit Supervision in Stadt und Land sind der Ausgangspunkt für die Frage nach den besonderen Bedingungen und Herausforderungen für die steigende Zahl von SupervisorInnen, die in ländlichen Regionen arbeiten. (vgl. ÖVS-Mitgliederbefragung 2004, 2012)

Die Forschung zum Thema wurde im Rahmen des Universitätslehrgangs „Supervision und Coaching“ des Postgraduate Center der Universität Wien vorwiegend in der ländlichen Peripherie durchgeführt, da angenommen wurde, dass in entlegenen ländlichen Gebieten landspezifische Besonderheiten deutlicher hervortreten müssten. ExpertInnengespräche wurden mit SupervisorInnen einzeln, in der Gruppe und in Form teilstrukturierter Interviews geführt. Die Interviews wurden nach der Methode der Konversationsanalyse (vgl. Buchholz 2005) ausgewertet.

Supervision – eine urbane Disziplin?

Die ökonomische und politische Macht geht weltweit von den urbanen Zentren aus und die Geschichte – auch die des ländlichen Raumes – wurde und wird in den Städten geschrieben. So auch die Geschichte der Supervision, die im Wesentlichen eine urbane ist. Die Wissensbildung und -vermittlung erfolgt aus einer städtisch geprägten Perspektive, weitgehend ohne Bezugnahme auf den ländlichen Raum und seine allfälligen besonderen Bedingungen.

Ergebnisse der Untersuchung

Nach den Ergebnissen der Untersuchung unterscheidet sich Supervision am Land nicht grundsätzlich von jener in der Stadt. Dennoch zeigen sich markante Unterschiede zwischen Stadt und Land vor allem darin, dass Abhängigkeiten und Verflechtungen aller am Supervisionsprozess Beteiligten am Land höher, unmittelbarer und direkter sind.

Überwiegend sind es **quantitative Unterschiede** zum Referenzraum Stadt. Soziale Nähe zwischen SupervisorIn und supervidierter Organisation bzw. deren Mitglieder ist kein Spezifikum des Landes, kommt hier aber häufiger

vor. Die Prämisse des Ländlichen wirkt dabei wie ein Brennglas, das manche Phänomene vergrößert und besonders hervortreten lässt.

Qualitative Unterschiede zeigen sich am ehesten dort, wo SupervisorInnen dem ländlichen Sozialgefüge angehören und öffentlich wahrnehmbar verschiedene Funktionen und Rollen ausüben.

Die bloße **alltägliche Bekanntheit** mit SupervisorInnen aus außersupervisorischen Zusammenhängen wird von den InterviewpartnerInnen zwar als Besonderheit im Unterschied zur Stadt bemerkt, jedoch weitgehend als unproblematisch beschrieben. Das dürfte einer allgegenwärtigen sozialen Realität im peripher ländlichen Raum entsprechen. Die Mehrzahl der beruflich Arbeitenden trifft ihre Geschäfts- oder KooperationspartnerInnen auch außerhalb des Berufs beim Einkauf, im Chor, in Vereinen, zivilgesellschaftlichen Initiativen etc.

Verunsicherung und Angst auf Seiten der SupervisorInnen zeigen sich vor allem in jenen Bereichen, in denen mit der außersupervisorischen Bekanntheit familiäre Aspekte betroffen sind und/oder der Ruf der SupervisorIn gefährdet sein könnte.

Die relativ höhere **Abhängigkeit vom „(guten) Ruf“** der am Land tätigen SupervisorInnen in der Auftragsakquise wurde bereits in der ÖVS-Mitgliederbefragung 2012 deutlich. Die Ergebnisse meiner Untersuchung bestätigen die Vorannahme, dass der Ruf von SupervisorInnen am Land nicht allein durch den supervisorischen Kontext sondern trans-funktional geprägt wird. Die Reputation einer SupervisorIn hängt nicht allein vom beruflichen Erfolg ab. Darüber hinaus sind die soziale und familiäre Stellung und das öffentlich sichtbare Einlösen professionsbezogener und allgemeiner gesellschaftlicher Erwartungen bedeutsam.

Überschneidungen von Supervision mit familiären Bezügen

Besonders deutlich treten Überlagerungen von unterschiedlichen Funktions- und Rollenerfordernissen und damit einhergehende Widersprüche und Herausforderungen für die supervisorische Rollengestaltung bei jenen Su-

pervisorInnen hervor, die mit ihren Herkunftsfamilien in den jeweiligen dörflich-ländlichen Sozialstrukturen verankert sind.

In den Überlagerungen kommen kulturgebundene Unterschiede zum Tragen und wirken als spezifisch ländlich wahrgenommen in Supervisionsprozesse hinein. Die philosophischen, theoretischen und methodologischen Grundlagen der Supervision bauen auf individualisierenden Konzepten von Identität auf. In ländlich-bäuerlich geprägten Gesellschaften sind die Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen oder Schichten, vor allem aber die familiäre Zugehörigkeit hoch bedeutsam. Der oder die Einzelne wird vorrangig über diese Einbindungen identifiziert. Formen des Aufkommens kollektiver Identitätsformationen, in denen die SupervisorInnen vordergründig als RepräsentantInnen ihrer Familien erscheinen, können Supervisionsprozesse nachhaltig beeinflussen, wie das Beispiel eines Kollegen zeigt: Eine Supervision wurde beendet, da der Schutz der sozialen Ordnung, wonach ein männlicher Repräsentant einer höher gestellten Bauernfamilie nicht mit Frauen über deren Pflgetätigkeit sprechen kann, prioritär verfolgt wurde – selbst um den Preis des Scheiterns der Supervision.

Öffentlich wahrnehmbare außersupervisorische Funktionen und Rollen entfalten Wechselwirkungen mit Funktion und Rolle als SupervisorIn, wobei die Einhaltung kulturell relevanter Regeln vorwiegend mit den Mechanismen **sozialer Kontrolle** durchgesetzt wird.

Scham und Beschämung treten als zentrale Elemente der Ausübung und Durchsetzung sozialer Kontrolle in allen geführten Interviews hervor. Das Beschämungsrisiko aller am Supervisionsprozess Beteiligten steigt mit dem Ausmaß und der Beschaffenheit der Vorbekanntheit der InteraktionspartnerInnen einer Supervision.

In den Interviews tritt nahezu deckungsgleich eine besondere Form möglicher oder drohender Beschämung hervor, die als **doppelte Beschämung** charakterisiert werden kann. In der Widersprüchlichkeit von supervisorisch und familiär bedingten Rollenerwartungen können SupervisorInnen als solche und als Angehörige ihrer Familien beschämt werden. Sie treffen dabei auf ein ebenfalls doppeltes Beschämungsrisiko ihrer SupervisorInnen, die als professionell Handelnde und vor deren und der Familie der SupervisorIn beschämt werden können.

Auf diese besondere Weise kann nur beschämt werden, wer in dörflich-ländliche Sozialstrukturen eingebunden ist. Durch das Feststellen von Gemeinsamkeiten, das Her-



einehmen und Ausschließen von Dritten werden Verunsicherung und Angst gebunden und in Arbeitsfähigkeit auf Grundlage gegenseitigen Vertrauens übergeführt.

Diskretion – vor allem auf Seiten der SupervisorIn – wird unter diesen ländlichen Voraussetzungen zu einer zentralen Bedingung für Supervision und zur Herausforderung, da sie dem „ländlichen Offenheitsgebot“ (vgl. Brüggemann/Riehle, 1986) widerspricht. Diskretion muss vorausgesetzt werden können und muss sich in heiklen Situationen drohender Beschämung in der Supervision „beweisen“.

Die Zugehörigkeit zum ländlich-dörflichen Sozialsystem verschließt und öffnet Türen

An „spezifisch ländliches Material“ dürften vor allem SupervisorInnen herankommen, die selbst über entsprechende Vorerfahrungen verfügen. Eine Qualität ist die Einbindung der SupervisorIn in das ländliche Sozialsystem jedenfalls dort, wo sie die Anschlussfähigkeit von SupervisorInnen an das Unterstützungssystem Supervision befördert. Indem SupervisorInnen

mit Aufgaben konfrontiert werden, die den oft schmalen Grat zwischen Beruf und Privatem betreffen („ich kenne das eh alles bei Ihnen zu Hause, habe ich doch Jahre hindurch Ihre Großeltern gepflegt“), können sie als Rollenmodell zu einem reflektierenden Umgang mit spezifisch ländlichen arbeitsweltlichen Herausforderungen beitragen.

Andererseits werden auf Abstinenz und Übertragung basierende Deutungen supervisorischer Phänomene tendenziell in den Hintergrund treten, je höher und umfassender eine Vorbekanntheit der SupervisorIn bei supervisionsrelevanten Organisationen und deren Mitgliedern ist. Aber auch in der Stadt gerät, wie eine InterviewpartnerIn bemerkt, ein strenger Abstinenzbegriff zum Mythos. Geschlechter- und institutionelle Zugehörigkeit – um nur zwei Beispiele zu nennen – sind Vorgaben, denen sich SupervisorInnen auch unter urbanen Voraussetzungen nicht entziehen können.

Zu der möglichst umfassenden Analyse aller Vorbedingungen einer Supervision wird unter ländlichen Vorzeichen die Analyse des eigenen „Rufes“ als SupervisorIn und gegebenenfalls als Zugehörige/r zum dörflich-ländlichen Sozialsystem in die Auftragsklärung und in die laufende Übertragungs- und Gegenübertragungsanalyse mit einzubeziehen sein. Neben dem betriebsförmigen, sozialversicherungspflichtigen Bild von Arbeit kommen in dörflich-bäuerlich geprägten Gesellschaften auch ursprünglichere, hauswirtschaftlich orientierte Auffassungen von Arbeit zum Tragen (vgl. Komlosy, 2014). SupervisorInnen sollten ihre Bilder von Arbeit, aber auch ihr Bild vom Land ständig hinterfragen und reflektiert zum Einsatz bringen.

Der klischeehaften Entwertung des Landes als rückständig, sprachlos und unreflektiert wäre zunächst mit einer Spezifizierung des

ländlichen Raumes als Austragungsort von Supervision mit entsprechender Berücksichtigung in den supervisorischen Ausbildungscurricula zu begegnen. Die Anregung von Inge Tutzer: „in den Ausbildungslehrgängen müsste mehr an diesem Aspekt der geographisch-kulturellen Feldkompetenz gearbeitet werden,“ (Tutzer 1996, 261) hat nichts an Aktualität verloren. Die profunde Kenntnis kultureller Eigenheiten und gängiger Interaktionsformen bestimmter, als Austragungsort von Supervision in Betracht stehender ländlicher Räume und eine entsprechende Ausrichtung des professionellen supervisorischen Handelns könnten die notwendige Verständigungsarbeit zwischen Angehörigen ländlicher Lebens- und Arbeitswelten und der Supervision als Profession begünstigen.

Literatur

Bergmann, J.R (1994): Ethnomethodologische Konversationsanalyse. Bereitgestellt von der TU Chemnitz, Heruntergeladen: 05.01.2016

Brüggemann, B; Riehle, R (1986): Das Dorf. Über die Modernisierung einer Idylle. Campus Verlag Frankfurt/Main

Buchholz, M. B (2005): Konversationsanalyse, Folien 1-93, Methoden der Qualitativen Forschung, Sigmund-Freud-Privatuniversität, 10.12.2005

Komlosy, A (2014): Arbeit. Eine globalhistorische Perspektive. 13. bis 21. Jahrhundert. Promedia Verlag, Wien

ÖVS (2012): Mitgliederbefragung – Auswertung: Folie 11: Arbeitsausmaß, Folie 13a: Finanzielles/Umsatz, Folie 16: Ruraler und urbaner Raum, <http://www.oevs.or.at/die-oevs/nachlese/mitgliederbefragung-2012/> (Stand bzw. abgefragt: 15.02.2016)

Stattler, M (2017): Ja Peperl, bist des du? Supervision im ländlichen Kontext. Masterarbeit zur Erlangung des MSc Supervision und Coaching. Universität Wien

Tutzer, I (1996): Supervision in der Provinz Südtirol. In: Organisationsberatung Supervision Clinical Management OSC Heft 3. Leske+Budrich, Opladen, 259-266

Weiterbildung in Lehr- und Ausbildungssupervision Reflexive Konzepte für mehr Kompetenz.

Astrid Hassler, Daniela Melone und Astrid Frischknecht.
24./25. Oktober und 29./30. November 2018 in Zürich (5 Min vom HB)

Information: aeb.ch/weiterbildungen/weiterbildungen-beratung.html
Anmeldung: lisa.lenherr@aeb.ch



Supervision in der Provinz Südtirol

Inge Tutzer, Bozen

Das Umfeld meiner Praxis ist die Provinz Südtirol. Rund 450.000 Bewohner leben in diesem ehemals österreichischen Gebiet im Norden Italiens. Dreiviertel der Bevölkerung gehören zur deutschen Sprachgruppe. Ihr Selbstverständnis ist das einer ethnischen Minderheit im Staate und gleichzeitig das einer stolzen Mehrheit in der Provinz. Die Deutschsprachigen geben politisch, wirtschaftlich und kulturell den Ton an. Die italienischsprachigen Bürger sowie eine kleine Gruppe von Ladinern rätoromanischer Sprache sind auf Provinzebene in der Minderheit. Die Hauptstadt Bozen, mit 100.000 Einwohnern, ist hingegen mehrheitlich italienischsprachig. Die bewusste Abgrenzung der Volksgruppen voneinander hat eine lange politische Geschichte. Dadurch leben die deutschen Südtiroler wie in einer Enklave. Nach Norden hin von den deutschen Nachbarn durch Grenzen getrennt, nach Süden hin durch eine sprachlich-kulturelle Grenze, die hauptsächlich in den Köpfen verläuft. Daraus folgt, dass die deutsche Bevölkerung in vieler Hinsicht in einer Art Nabelschau auf sich bezogen ist. Die Kultivierung der eigenen Besonderheit hat ihren Reiz und ihre Schattenseiten. In diesem „Kokon“ findet auch supervisorische Arbeit besondere Bedingungen vor.

Wir und die anderen

Hier wird man sozusagen in ein dichtes Netz hineingeboren. Es herrscht ein kollektives Übereinkommen, wer „wir“ und wer „die anderen“ sind. „Wir“, das sind die deutschsprachigen Südtiroler. Zu den „anderen“ gehören die deutschsprachigen Bewohner der Nachbarländer, die Italiener in der Provinz, dann die Italiener im restlichen Staatsgebiet und, als ganz Fremde, die Einwanderer. Diese Grenzen werden streng gezogen. Ebenso rigide sind die Zuschreibungen, welche die Verhaltensweisen und die Gruppenidentität bestimmen. Dass zwischen den Sprachgruppen da und dort doch Verbindungen entstehen, ist ein ungeplanter Störfaktor in diesem System. „Mischkultur“ hat etwas mit Heimatverrat und Kulturverfall zu tun.

Südtirol hat in einem jahrzehntelangen Kampf dem Staat eine Autonomie abgerungen, die als Idealtyp gilt. Dieser zähe politische Prozess hat die deutschsprachige Volksgruppe zusammengeschweißt. Die selbstgenügsame In-

nenschau wird zusätzlich dadurch unterstützt, dass Südtirol wirtschaftlich eine „Insel der Seligen“ ist. Diese Mischung macht aus dieser Provinz etwas Besonderes. Der Preis dafür ist eine kollektive Identität, die sich über Abgrenzung und Ausgrenzung nach außen und über Anpassung nach innen definiert. Die Zugehörigkeit zur Gruppe beschränkt die Entfaltungsmöglichkeiten individueller Identität.

Wer hier „Heimat“ hat, gehört dazu und hat sozialen Schutz. Auf Dorfebene funktioniert noch teilweise verwandtschaftliche oder nachbarschaftliche Hilfe in Not- oder Krisensituationen. Der begrenzte geographische Raum erhöht für den Einzelnen die Überschaubarkeit. Das Netzwerk der Bekanntheit, der Abhängigkeit und der sozialen Kontrolle ist hier enger und verflochtener als anderswo. Der Umgang mit Verstrickungen im Beruf, im öffentlichen und privaten Leben ist so alltäglich wie selbstverständlich. Die Verhaltensformen sind dabei durch eine innere Zensur geregelt. Der Druck zu Anpassung ist groß, das Risiko und der Aufwand, der Opportunität evtl. zu widerstehen, ebenfalls.





Ein Patchwork von Geschichten und Rollen

Ganz allgemein nimmt in unserer Gesellschaft die Notwendigkeit zu, parallel mit vielen verschiedenen Rollen zu spielen und daraus patch-workartig individuelle Identität zu konstruieren. In der Provinz findet dieser laufende Rollenwechsel in der Hauptsache nicht an verschiedenen Orten und mit verschiedenen Menschen statt. Er muss z.T. an denselben Schauplätzen und mit denselben Personen erfolgen. Diese Tatsache hat für die Supervisionsarbeit in der eigenen Provinz besondere Bedeutung.

Supervisand/innen und Supervisor/innen bringen gleichermaßen eine Vielfalt von Rollen und Funktionen in den Beratungsprozess mit. Eine gemeinsame Analyse der vorhandenen Rollendiffusion ist oft der erste Schritt in der Beratung, um Wege für Lösungen freizulegen. Wenn die Berater/innen aus demselben geographischen Umfeld kommen, haben sie eine genaue Kenntnis des lokalen „Geflechtes“. Dies ermöglicht es ihnen einerseits, schneller zu erkennen, was, warum und wie gespielt wird. Andererseits kann die eigene Verstricktheit im Spiel den Blick auch unscharf machen. Mit dieser Schwierigkeit müssen Supervisor/innen besonders aufmerksam und differenziert umgehen. Dies gilt allgemein zwar auch für andere regional begrenzte Lebensräume. Am Beispiel

Südtirol lassen sich jedoch die Besonderheiten und Schwierigkeiten von Supervision in der Provinz besonders akzentuiert aufzeigen. Die Bühne ist hier etwas kleiner und der Kostümwechsel geht schneller vor sich. Die Geschichten verflechten sich enger ineinander.

Dies möchte ich anhand meiner Erfahrung mit Rollen- und Funktionsvermischungen bei mir als Supervisorin und bei den Supervisand/innen beschreiben. Wenn ich in eine neue Gruppe komme, ist das kaum einmal eine Begegnung, in der ich ausschließlich in der Funktion der Supervisorin „ankomme“. Mir folgen Geschichten voraus. Meist verbinden mich mit mehreren Teilnehmer/innen vorangegangene Begegnungen, die auch bei mir bereits vorhandene Bilder hervorrufen. Die Vorgeschichten spielen auf verschiedenen Ebenen:

Einerseits treffe ich auf Bekanntschaften aus dem Kindergarten der eigenen Kinder; wir begegneten uns bereits auf einem privaten Fest; wir kennen uns von einer Bürgerinitiative; ich treffe auf ehemalige Berufskolleg/innen, auf den Ehemann einer Freundin; als Ex-Mitschüler sehen wir uns in diesem Zusammenhang wieder, usw. Andererseits bin ich schon mit Personen, die von Supervisanden in einer Fallbesprechung eingebracht werden, als Kind gemeinsam im Sandkasten gegessen.

Wenn ich z.B. an eine Südtiroler Schule komme, habe ich mehrere Rollen in meinem Gepäck. Formal habe ich einen nebenberuflichen Auftrag als externe Supervisorin angenommen. Unter Lehrer/innen begleitet mich auf jeden Fall mein ehemaliger Beruf als Mittelschullehrerin. Mir gibt er Feldkompetenz, den Teilnehmern gibt er Identifikationsmöglichkeit. Etwas problematischer ist die Projektion, der ich durch meine momentane hauptberufliche Tätigkeit als Mitarbeiterin am Pädagogischen Institut (eine Forschungs-, Fortbildungs- und Servicestelle für die Südtiroler Schule) ausgesetzt bin. In der Beratungsarbeit werde ich selbstverständlich auch als Vertreterin dieser anleitenden Institution identifiziert. In dieser Funktion habe ich z.T. mit denselben Lehrpersonen zu tun. Das Pädagogische Institut ist zwar eine unabhängige Organisation; trotzdem wird sie im Zweifelsfalle von vielen Lehrer/innen eher „auf der anderen Seite“ angesiedelt, in der Nähe der amtlichen, weisungsgebenden Schulbehörde. Wo Widerstände dagegen vorhanden sind, werde ich darin verstrickt. Supervisionsteilnehmer nehmen mich zuweilen in einer widersprüchlichen Doppelrolle wahr. Einerseits werde ich als externe Supervisorin geholt und gebraucht, um berufliche Belastungen und Frustrationen zu verarbeiten. Andererseits komme ich in den Verdacht, nicht wirklich neutral zu sein.

Wenn ich als Supervisorin arbeite, dann mache ich das auch als Mitglied der „Pioniergruppe“ in Sachen Supervision im Lande (erste Supervisionsausbildungsgruppe in Südtirol und Italien). Es geht also, parallel zur konkreten Arbeit, immer auch um ein Stück lokale Einführung und Etablierung dieses Berufsbildes an und für sich.

Was die private Seite angeht, kann ich noch durch meine „Mischkulturfamilie“ den Supervisor/innen ein Feld für Abgrenzung oder Identifikation anbieten.

Im lokalen Rahmen begegne ich überall diesem Filz. Wie kann ich damit umgehen? Gibt es ein Ausweichen? Können bei all diesen Verstrickungen überhaupt tragfähige Beratungsbeziehungen entstehen? Wo bleibt die Neutralität als unparteiische externe Begleiterin, wie es im Lehrbuch steht? Zu wenig waren diese besonderen Bedingungen des Arbeitens vor Ort Thema in der Ausbildung gewesen. Am Beginn meiner Praxis glaubte ich, Aufträge mit solchen Verwicklungen ablehnen zu müssen, und fand mich unerwartet bei der nächsten Gelegenheit im Beziehungsgeflecht verstrickt wieder. Heute sehe ich eine Aufforderung darin, nach „lokalen“ Lösungen für dieses Dilemma zu suchen. Manche Strategie ergibt sich durch Ver-

such und Irrtum. Anderes durch die Einsicht, dass Supervision hier eben „anders“ geht als in der hehren Theorie. Es braucht Flexibilität, im lokalen Raum mit einigen unlösbaren Widersprüchen zu arbeiten. Dazu gehört als spezifische Maßnahme auch die jeweils kritische Selbsterforschung, welche Aufträge ich vor Ort annehmen kann, ohne zu sehr in den Verstrickungen hängen zu bleiben. Es gibt Situationen, in denen ich dies nicht leisten kann:

Eine Schule, in der es Fraktionskämpfe gibt, fragt um eine Konfliktmoderation an. Vor einiger Zeit war ich als Lehrerin dort selbst „Partei“. Ich kann diese Aufgabe nicht übernehmen.

In einer Fallbesprechung berichtet ein Supervisor/and aufgebracht über eine spannungsgeladene berufliche Auseinandersetzung. Plötzlich wird mir klar, dass ein Mitglied aus meiner nächsten Verwandtschaft mitverwickelt sein muss. Ich spreche das an. Wir suchen gemeinsam eine Ebene der Problembearbeitung, die das Gespräch über die dritte Person ausspart.

Alte Geschichten in aktuellen Beziehungen

In den Gruppen- und Teamsupervisionen ist die Tatsache, dass auch die Teilnehmer/innen untereinander mehr als nur Berufskolleg/innen sind, ein besonderer, oft erschwerender Umstand. Die Möglichkeit, sich außerhalb der Arbeit häufig in anderen Beziehungsrollen zu begegnen, ist in dem begrenzten geographischen Raum groß. Vor und nach der Supervisionssitzung sind die Teilnehmer/innen Nachbarn, Verwandte, Mitglieder desselben Vereins, Freund/innen, Gegner/innen im Gemeinderat, sie haben eine gemeinsame Kindheitsgeschichte usw. Die Liste ließe sich um unterschiedlichste Formen der außerberuflichen Verbindungen erweitern. Vorurteile und vorgeprägte Begegnungsmuster werden in den Arbeitsbereich und in die Supervision miteingebracht. Weit zurückliegende Geschichten sind in die aktuellen Beziehungen verwoben. Oft ergibt es sich, dass die Beziehungen in und außerhalb der Arbeit zusätzlich auf unterschiedlichen Hierarchie- oder Abhängigkeitsebenen sind:

Zwei Arbeitskollegen begegnen sich im Betrieb auf derselben Teamebene. Außerhalb hat der eine als Bürgermeister dem Kollegen gegenüber eine Machtposition. Die Art und Weise, wie die beiden einen beruflichen Konflikt austragen, ist davon mitbestimmt, dass der eine Kollege ein Ansuchen um eine Baugenehmigung in der Gemeinde aufliegen hat.

Das Private, Berufliche und Gesellschaftliche liegt in Südtirol ganz dicht beieinander. Das dichte Netz ist zusätzlich durch Machtbeziehungen fixiert. Das macht es oft besonders schwierig, an der Auflösung der Verstrickungen zu arbeiten.

Als Supervisorin gut mit solchen Situationen umzugehen bedeutet für mich, auch gut für die eigene Psychohygiene zu sorgen. Rezepte dazu habe ich noch keine gefunden. Ich versuche in einem inneren Ritual, den „Funktionsmantel“ der Supervisorin bewusst an- und abzulegen und mir dabei gewahr zu werden, dass die Supervisorin nur einen Teil meiner persönlichen Identität ausmacht. Bei der Arbeit nehme ich viele Zuschreibungen und Projektionen auf mich, die in und außerhalb der Supervision entstehen. Ich versuche aufmerksam zu sein, wo diese auch meinerseits den Supervisor/innen gegenüber ins Spiel kommen. Die Szenen aus der Arbeit „hinterlege“ ich am Ort des Geschehens, um den Menschen außerhalb der Supervision relativ unbelastet davon begegnen zu können. Der Umgang mit Rollenflexibilität ist eine der besonderen Herausforderungen bei der Beratungsarbeit im eigenen Land. Klarheit, Korrektheit und Transparenz auf Seiten der Supervisor/innen kann als Modell für Klient/innen wirken.



Diskretion – ein heikles Thema

Vertrauen in die Diskretionsbereitschaft der Teilnehmer ist generell eine absolut notwendige Basis für supervisorische Arbeit. Das ist auch anderswo keine selbstverständlich gegebene Sache. In einem Land wie Südtirol, wo beinahe jeder jeden kennt, gibt es kaum Anonymität. Diskretion ist daher hierzulande ein besonders heikles Thema. In den Supervisionsgruppen gehen die Teilnehmer sehr vorsichtig und zurückhaltend mit Offenheit und Risiko um. Die Skepsis gegenüber der Diskretion in der Gruppe hat z.T. auch gerechtfertigten Selbstschutzcharakter. Dieses delicate Thema, dem ich in der Praxis begegne, stellt sich mir nun auch beim Schreiben als Problem. Wie kann ich von Bildern, Szenen, Sequenzen aus meiner Praxis berichten, auch unter Verallgemeinerung von Details, ohne dass Personen, Fälle und Orte von den Betroffenen, und nicht nur von diesen, identifiziert werden können? Leicht ist etwas überschaubar und zuzuordnen. Um Anonymität und Diskretion zu sichern, muss ich besonders markante Beispiele aussparen.

Nur aus der Ferne sieht man klar

In vielen Fällen meiner Praxis geht es darum, die Strukturen der Verstrickungen herauszuarbeiten, die das Handeln der Arbeitenden blockieren. Das Setting der Supervision ermöglicht es, offene und verdeckte Abhängigkeiten reflektierter wahrzunehmen. Wenn die Akteure sich der verschiedenen Kostüme und Masken aus ihrem Rollenfundus bewusst werden, können sie sich besser für das jeweils passende Kleid entscheiden. Oft entsteht dadurch Freiheit zu neuen kreativen Kombinationen.

In der Bearbeitung eines Konfliktthemas bleiben mir dabei manche Hintergründe oft unbekannt. Es ist häufig an der Atmosphäre oder an der Kommunikation, die auf der Stelle tritt, zu erahnen, dass es ein Tabu gibt, das nicht angesprochen werden kann. Manchmal erfahre ich nach Abschluss einer Sitzung, um was es eigentlich gegangen wäre. Es kann auch sein, dass allen in der Gruppe samt der Leiterin klar ist, dass es sich um einen auf die berufliche Ebene verschobenen Konflikt handelt, der auf der falschen Bühne vor dem falschen Publikum nicht aufgelöst werden kann. In solchen Situationen geht es mir darum, meine Wahrnehmung, dass anderes im Spiel ist, mitzuteilen. Ich weise die Teilnehmer auf die Eigenverantwortung für den Grad ihrer Offenheit und Konfliktbereitschaft hin.

Vorbehalte und Widerstand in der Supervision beziehen sich häufig auf die Befürchtung, dass Grenzen überrannt werden könnten und der eingeübte Umgang mit den Wi-

EINLADUNG

24. ordentliche Generalversammlung der ÖVS 27./28. April 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wieder steht eine Generalversammlung bevor, und wieder haben wir viel produktive und kooperative Arbeit hinter uns. Davon wollen wir berichten und das, was noch vor uns liegt, vorstellen.

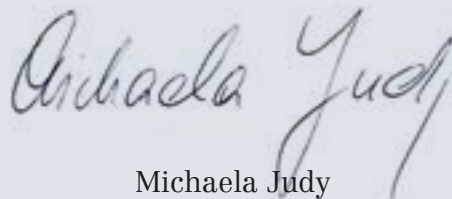
Leider gibt es auch Unerfreuliches zu berichten.

Unsere Versuche, die ständigen Auseinandersetzungen mit der Fachgruppe „Personenbezogene Beratung“ in der WKO auf einem Verhandlungsweg zu klären, wurden mehrfach zurückgewiesen. Nun wird seitens des „Schutzverbandes gegen unlauteren Wettbewerb“ die Klage eingebracht werden.

Noch einmal, worum es geht: die Fachgruppe „Personenbezogene Beratung“ in der WKO sieht Supervision als auf Lebens- und Sozialberatung aufbauendes Gewerbe, während die Position der ÖVS Supervision gemäß der ministeriellen Definition von 1997 als freien Beruf sieht.

Glücklicherweise haben wir uns bereits im Vorfeld juristische Beratung organisiert, und so ist nun unser Rechtsanwalt in dieser Sache tätig.

In diesem Sinne mit Entschlossenheit und Zuversicht



Michaela Judy

Anträge auf Aufnahme von Tagesordnungspunkten; Wahlvorschläge und Sachanträge zur Generalversammlung sind bis mindestens vier Wochen vor dem Termin der Generalversammlung beim Vorstand schriftlich einzureichen.

Der Eingang von Anträgen wird auf der Homepage veröffentlicht. Auf Verlangen eines Mitglieds werden diesem die Anträge per Post oder E-Mail zugesandt.

Bitte geben Sie Ihre Teilnahme bei der ÖVS-Geschäftsstelle (office@oevs.or.at) bekannt.

TAGESORDNUNG

der 24. ordentlichen Generalversammlung der ÖVS
27./28.04.2018

Ort: Salzburg
Parkhotel Brunauer Elisabethstrasse 45a, 5020 Salzburg

27.04.2018

16.00 – 19:00 24. ordentliche Generalversammlung: Eröffnung

1. Feststellung der Beschlussfähigkeit
2. Wahl der Antragsprüfungskommission
3. Genehmigung des Protokolls GV-2017
4. Genehmigung der Tagesordnung GV-2018
5. Vorstellung der KandidatInnen zur Wahl des neuen Vorstands, Qualitätskommission
6. Bericht der ANSE
7. **Berichte aus den Gremien**
 - 7.1. Bundesländerkonferenz und Bundesländergruppen
 - 7.2. Konferenz der Ausbildungseinrichtungen
 - 7.3. Qualitätskommission
 - 7.4. Curriculum – Ausschuss
 - 7.5. Ombudsstelle

20:00 – 22:00 Verabschiedung der ausscheidenden Funktionärinnen
+ Fortbildung NN

28.04.2018

09:00 – 16:00 24. ordentliche Generalversammlung (Fortsetzung)

8. **Berichte der Vorsitzenden und des Geschäftsführers**
9. **Vorstellung, Diskussion und Abstimmung der (eingelangten) Anträge**
 - 9.1. Bericht der Antragskommission
 - 9.2. Abstimmung weiterer Anträge
 - 9.3. Festlegung der Wahlkommission
10. **Finanzen I: Budget 2017**
 - 10.1. Bericht des Kassiers
 - 10.2. Bericht der Rechnungsprüfer

- 11. Bundesländerstruktur Antrag**
- 12. ÖVS und Organisationsberatung/Organisationsentwicklung**
Integration von OB in die ÖVS Antrag
- 13. Aktuelle Themen und Entwicklungen/laufende Projekte**
 - 13.1. Internes Qualitätsmanagement (IQM) Antrag
 - 13.2. Vergütungsmodell neu: „Aufwandsentschädigung“ ab 2020
 - 13.3. Datenschutzverordnung – Auswirkungen auf Supervision/Coaching
 - 13.4. PR/IT
 - 13.5. Kooperation ACC Antrag
 - 13.6. Tagungen/Kongresse
- 14. Wahl**
 - 14.1. Einsetzung der Wahlkommission
 - 14.2. Wahl des Vorstands
 - 14.3. Wahl der RechnungsprüferInnen für die 25. GV 2020
 - 14.4. Wahl der Mitglieder für die Qualitätskommission
- 15. Schwerpunktsetzung und Ausblick durch den neuen Vorstand**
- 16. Finanzen II Budget 2018/19/20**
Vorstellung, Diskussion Budget 2018/19/20
- 17. Homepage**
- 18. Allfälliges**

ANTRÄGE:

TO 11: Bundesländerstruktur: Die Generalversammlung möge die Einsetzung einer Arbeitsgruppe beschließen, die bis zur GV 2020 die zukünftige Struktur der Bundesländer nach definierten Leitlinien erarbeitet und beschlussfähig präsentiert.

TO 12: ÖVS und OB/OE: Die GV möge beschließen: Die ÖVS versteht sich zusätzlich zu SVC auch als Plattform für OB/OE mit supervisorischer Kompetenz und Haltung gemäß dem ÖVS-Kompetenzprofil. Die ÖVS verpflichtet sich damit, zusätzlich Strukturen für die Qualitäts- und Professionsentwicklung von OB/OE im o.a. Sinne zur Verfügung zu stellen.

TO 13.1: Antrag IQM internes Qualitätsmanagement: Im Zuge des internen Qualitätsmanagements auf ÖVS-Mitgliederebene ist (bei gleichbleibender Zahl der Arbeitseinheiten und im gleichbleibenden Zeitraum von 3 Jahren) sowohl die Reflexion der eigenen Praxis nachzuweisen, als auch die fachliche Weiterbildung („state of the art“). Das interne Qualitätsmanagement ist bei der Geschäftsstelle der ÖVS zu dokumentieren.

TO 13.5: ACC/Coaching: Die Generalversammlung möge zustimmen, dass eine Arbeitsgruppe bestehend aus VertreterInnen des ACC und der ÖVS eingerichtet wird. Diese verfolgt die Ziele, ein gemeinsames Verständnis von Coaching und auf dieser Basis eine engere Kooperation zwischen ÖVS & ACC zu entwickeln.

Wahlvorschlag für den ÖVS Vorstand 2018–2020:



Vorsitzende Dr. Michaela Judy

Lehrtrainerin der Supervisionsausbildung von ASYS (Arbeitskreis für systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision). Gruppentrainerin der Fachsektion Gruppendynamik/Dynamische Gruppentherapie im ÖAGG, Ausbilderin für Gruppendynamik. Lehrgang „Innovationsmanagement“ am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang, Strobl (1998). Akademische Bildungsmanagerin gem. Lehrgang universitären Charakters „Bildungsmanagement“ am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang, Strobl (1995–97). Supervisorin nach TOPS/Berlin am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang, Strobl (1990–92). Lehrgang „Kulturelles Management“ am gleichnamigen Institut an der Hochschule für Musik und darstellende Kunst (1980–82). Studium der Germanistik, Nebenfachstudien aus Geschichte, Theaterwissenschaft und Psychologie, Promotion 1984.



stv. Vorsitzender MMag. Gerald Käfer-Schmid

Psychologe & Soziologe, Lehrbeauftragter an mehreren (Fach-)Hochschulen in Österreich und Deutschland, langjährige Tätigkeit im Sport- und Eventmanagement, Mitarbeiter in einer psychiatrischen Rehaklinik (Schwerpunkt Burnout), Supervisor & Coach in freier Praxis, wissenschaftliche Projektarbeit v.a. zu den Themen Gesundheitsförderung und Evaluation.



Kassier Wladimir Zalozieckyj-Sas, MBA

Ausbildung: Psychologie, Betriebswirtschaft, Psychotherapie, OE, Supervision und Coaching. Erfahrung: Management in Non-Profit-Organisationen, Personal- und Führungskräfteentwicklung, diagnostische Verfahren wie Assessment und Development Center u.a. Aktiv als: selbständiger Organisationsberater, Supervisor und Coach. Position in ÖVS: Kassier 2004–2010 und wieder 2016–2018



stv. Kassier Mag. Peter Derntl, MA

Studium Wirtschaftspädagogik, Masterstudium Supervision und Coaching. ÖVS-zertifizierter Supervisor und Coach, Unternehmensberater; 16 Jahre Personalentwickler in der Industrie. 4 Jahre Personalleiter im Sozialunternehmen; 12 Jahre Personalleiter im Krankenhaus. Fachhochschullektor für Führung, Personalmanagement, Sozialkompetenzen



Schriftführerin Mag.ª Patrizia Tonin, MSc

Organisationsberaterin, Supervisorin und Trainerin, Studium der Kommunikationswissenschaften, Master in Coaching, Supervision und graduierte Gruppendynamikerin (ÖAGG). Über 15 Jahre Konzernenerfahrung als Corporate Communications-, CSR- und PR-Managerin. Seit 2013 mit eigener Agentur TONIN COMMUNICATIONS tätig.

dersprüchen in Frage gestellt wird. Die Angst bezieht sich besonders darauf, dass die heikel ausbalancierten Beziehungskonventionen, das Team oder die Gruppe betreffend, aufgebrochen werden könnten. Als Supervisorin muss ich der Gruppe Garantie und Sicherheit geben, dass in diese Richtung nicht „gepusht“ wird. Erst auf dem Boden dieser Gewissheit kann von den Supervisanden freiwillig ein Risiko eingegangen werden. Die Entscheidung über Chancen und Risiko einer gruppenspezifischen aufdeckenden Arbeit ist auf dem Hintergrund zu treffen, ob dies „am Tag danach“ für die Betroffenen befreiend oder erschwerend wirkt. Wegen der vielfältigen außerberuflichen Begegnungen der Supervisanden ist dieser Aspekt bei der Arbeit in der Provinz besonders achtsam und behutsam zu gestalten. Besonders Teamsupervision bedarf großer Sorgfalt, und vieles bleibt dabei auch ungelöst.

Supervisorische Kleinarbeit

Mein Dilemma zwischen Aufdecken und notwendigem Schutz ist auch das Dilemma der Supervisionsteilnehmer/innen. In der entscheidenden supervisorischen Kleinarbeit gibt es oft lange Verhandlungsphasen der Supervisanden mit sich selbst, die gestützt werden muss. Wieviel Freiheit ist durch das Lösen der Verflechtungen zu gewinnen? Wieviel Risiko ist damit verbunden? Wo ist ein selbstschützendes Maß an Opportunität angebracht? Welcher Ausschnitt des Persönlichkeitsrepertoires ist der jeweiligen Situation angemessen? Es stellen sich für beide Seiten Fragen zu Ehrlichkeit, Opportunismus, Zivilcourage, Integrität usw. In diesen Szenen geht es oft um Mitwisserschaft, um kleine und große Machtspiele. Es geht um ethische Fragen, für Klienten und Supervisoren.

Eine klare, z.T. auch direktive Intervention durch die Leitung kann in manchen verworrenen Situationen eine spezielle Strategie darstellen. Dies gilt besonders für Einzelsupervisionen, wo die Offenheit weniger durch gruppenspezifische Verflechtungen eingeschränkt ist. Transparent zu machen, wie viele Fäden sich verwirren und verknoten, kann unter Umständen wie eine provokative Technik wirken. Es ist eine Herausforderung an die Klienten, mit dieser Komplexität nicht nur kognitiv, sondern auch emotional umzugehen. Es macht auf Abhängigkeiten, Beschränkungen und Grenzen aufmerksam. Womit sich die Betroffenen bisher arrangiert hatten, wird nun als Dilemma klar. Es eröffnen sich Entscheidungsmöglichkeiten, die immer auch einen Preis haben. Dieser kann u.U. schmerzhaft sein. Wer individuelle Identität entwickelt, gibt immer auch ein

wenig soziale Anpassung und Integration auf. Je provinziell-verfälschter eine Situation ist und je mehr Verhalten auch zum ethischen Problem wird, desto mehr kann Eindeutigkeit durch die Leitung eine nützliche Provokation sein.

Eindeutigkeit als Wegmarke

Als Leiterin komme ich nicht umhin, zur Situation der Supervisanden selbst einen eindeutigen Standpunkt zu formulieren. Gerade in ethischen Fragen ist eigene Geradlinigkeit ein Muster, mit dem sich die Klienten konfrontieren können. Ich sehe darin nicht in erster Linie eine Aufforderung an die Teilnehmer, meinen eigenen Ansichten zu folgen. Ein eindeutiger Standpunkt durch die Supervisorin ist meiner Erfahrung nach vielmehr eine klare Wegmarke, an der sich die Supervisanden in solchen Situationen orientieren können. Ich setze Eindeutigkeit und Klarheit gegen Verwirrung und Diffusion. Alternativen und ihr Risiko können so von den Klienten deutlicher wahrgenommen werden. Sie können dadurch zu einer reflektierten eigenen Haltung gelangen, für die sie die Verantwortung übernehmen. Ich kann dann auf diesem Weg begleiten, auch wenn das Etappenziel der Klienten nicht ganz meinen Idealvorstellungen entspricht.

Es gibt keine beste Lösung

Oft ist der von den Supervisanden gefundene Standpunkt alles andere als mein eigener. Manchmal wird der Preis für die Auflösung eines Rollenkonfliktes als zu hoch erlebt. Als Resultat der Arbeit wissen die Personen dann, warum sie tun, was sie tun. Dieses Bewusstsein kann das Tor sein für eine eventuelle spätere Verhaltensänderung, auch wenn der Weg im Augenblick durch Widerstand versperrt ist.

Eine Heimleiterin sieht sich moralisch verpflichtet, gegen einen Mitarbeiter einzuschreiten, der in einem unverantwortlichen Ausmaß die Betreuung der Jugendlichen vernachlässigt. Gleichzeitig fühlt sie sich in ihrer Handlungsfähigkeit gelähmt. Der Vater des Mitarbeiters hat in ihrer Wohngemeinde eine wichtige Position inne. Von einer Entscheidung, die dieser demnächst treffen wird, ist die Heimleiterin materiell mitbetroffen. Sie befürchtet deshalb, dass ein maßregelndes Vorgehen gegen den Mitarbeiter für sie ungünstige Auswirkungen haben könnte. Verschiedene Ebenen des Konfliktes werden in der Supervision bearbeitet. Die Supervisandin kann sich nicht aus ihrer Pattsituation lösen. Sie beschließt, die Entscheidung über die materielle Angelegenheit abzuwarten, bevor sie die Situation im Heim klärt. Sie nimmt das Gewicht der Verantwortung auf sich, die untragbare Situation der ihr

anvertrauten Jugendlichen nicht zu lösen. Die Supervisionsbeziehung muss an diesem Punkt auf ihre Tragfähigkeit überprüft werden. Ich mache der Heimleiterin transparent, dass ich ihre Entscheidung in dem Konflikt nicht gutheiße, trotzdem aber weiterhin zur Klientin als Person, auch in ihrer „Schuldhaftigkeit“ stehen kann. Nach einer Bedenkpause von Seiten der Heimleiterin läuft die Supervision weiter.

Die Supervision als Bergtour

Als einheimische Supervisorin in der eigenen Provinz muss ich die Eigenheiten der lokalen gesellschaftlichen Struktur beachten und neue Wege suchen, für mich und für die Klienten. In der Beratung bin ich Bergführerin. Ich suche mit den Supervisanden nach der Route, ich überprüfe die Sicherheitshaken im alten Verhaltenssystem auf ihre weitere Funktionalität. Manche Haken bleiben vorläufig noch „in der Wand“. Andere werden ersetzt oder überflüssig. Gleichzeitig suche ich gemeinsam mit den Betroffenen nach Aussichten und Ressourcen für alternative Wegrouten. Als Bergführerin gehe ich sichernd, stützend und Mut machend voraus. Ich kenne die Gegend, ihren Reiz und ihre Tücken. Die „Kondition“ der Geführten ist für den Weg und das Ziel mit ausschlaggebend. Umweg bei unsicherem Gelände und rechtzeitiger Rückzug bei Gewitter gehören zu einer guten Führung. Nicht jede Tour führt auf den Gipfel. Durch den Aufstieg erweitert sich aber auf jeden Fall der Überblick (super-vision) über die eigene Umgebung. Einheimische Bergführer/innen haben den Vorteil, dass sie Land und Leute genau kennen. Es tut ihnen aber auch gut, ab und zu über ihre Grenzen zu gehen und auf anderen Pfaden zu wandern.

Feldkompetenz und Dilemma

Es ist das immer wieder neu und anders Verknotete, das Supervision in Südtirol spannend und herausfordernd macht. Die typischen Schwierigkeiten der Supervisand/innen am eigenen Leib zu kennen sind die Ressource und Feldkompetenz der Berater/innen, die im eigenen Land tätig sind. Die Gefahr, im sozialen Gewirr, selbst mitgefangen und mitverhangen zu sein, ist die andere Seite dabei. Es setzt eine hohe personale Kompetenz und professionelle Standfestigkeit voraus, im Umgang mit diesen komplexen Strukturen verantwortungsvoll für die Supervisanden und für sich selbst zu sorgen. Man muss ständig an der Bewusstheit über die eigenen „Verhandlungen“ arbeiten, um sich nicht in denen der Klienten mit zu verfangen.

Ein Austausch der Arbeitsfelder unter den Supervisions-Kolleg/innen kann der Betriebs-

blindheit vorbeugen und den Horizont über den eigenen Herkunftsberuf hinaus erweitern. Im Bereich des eigenen Ursprungsberufes hat man zwar eine größere Feldkompetenz, gleichzeitig aber auch mehr vorgeprägte Beziehungen. Es ist abzuwägen, ob die Fremdheit in einem anderen Berufsfeld in diesem geographischen Rahmen den Supervisoren nicht mehr relative Neutralität und Unbelastetheit gewährt. Die Zusammenarbeit von Supervisor/innen in einem Netzwerk könnte diesen Austausch bewusst fördern.

Regelmäßige Kontrollsupervision und kollegiale Intervision sind dringend notwendige Maßnahmen, um die blinden Flecken zu entdecken und um für eigene Psychohygiene zu sorgen. Auch jenseits der provinziellen Grenzen zu arbeiten würde der Gefahr der Nabelschau vorbeugen. In manchen Situationen mag ein „fremder“ Supervisor nicht bessere, aber andere Chancen haben. Es braucht durchaus mehr „Mischkultur“ in diesem Sinne. Praxis- und Erfahrungsaustausch über Südtirol hinaus sind notwendig. Sie schaffen jene Distanz, aus der man das eigene Arbeitsfeld mit mehr Klarheit betrachten kann. Über den Umgang mit den Besonderheiten von Supervision in der Provinz muss erst noch mehr reflektiert werden: auf der Ebene der Supervisions-Berufsgruppen vor Ort sowie über die regionalen Grenzen hinaus. Aus der Diskussion über die betriebsinternen Supervisoren können Gedankenanstöße kommen, da die Situationen einige Verwandtschaft aufweisen. Auch in den Ausbildungslehrgängen müsste mehr an diesem Aspekt der geographisch-kulturellen Feldkompetenz gearbeitet werden. Das setzt voraus, dass auch Ausbildungstrainer sich mit dem sozialen und kulturellen Kontext der Region auseinandersetzen, in der die Ausbildung stattfindet.

Die Besonderheiten von supervisorischer Arbeit in Südtirol zeigen auch, dass dieses Berufshandwerk oder diese Kunst nicht „endgültig“ erlernt werden kann. Passende Methoden und Techniken sind nicht einfach irgendwo abzurufen. Supervision ist für spezifische Situationen jeweils ein Stück neu zu erfinden.

Die Autorin: Inge Tutzer, (gest. 2013) Mitarbeiterin am Pädagogischen Institut für die Deutsche Sprachgruppe-Bozen (Italien) – Bereich Schulentwicklung. Nebenberuflich tätig als Supervisorin. Supervisionsausbildung bei FPI/EAG.

OSC 3/1996 S 259-266

„Abgründe – Beratungsprozesse im Banne extremer Dynamiken“

Zu dieser Thematik findet an der Universität Salzburg am 18./20.09.2018 ein Symposium statt. Jochen Sauer im Gespräch mit den VeranstalterInnen

JOCHEN SAUER: *Die Idee zu eurer Tagung „Abgründe – Beratungsprozesse im Banne extremer Dynamiken“ am 18./20.09.2018 im Unipark Nonntal ist sicher nicht zufällig entstanden. In Anbetracht der ökologischen, ökonomischen und gesellschaftspolitischen Herausforderungen stehen wir tatsächlich am Abgrund? Was sind Eure Motive und Hintergründe zu diesem Symposium?*

EVA TRAUT-MATTAUSCH: Mir ist es ein großes Anliegen, von der Wissenschaft kommend, Brücken in die Praxis zu bauen. Daher freue ich mich auch sehr, dass du mir den Universitätslehrgang am Fachbereich Psychologie an der Universität Salzburg anvertraut hast. Für mich ist das Symposium die Möglichkeit, einen Reflexionsraum zu gestalten, in dem durch den Diskurs zwischen Theorie und Praxis neue Erkenntnisse für die Praxis aber eben auch für die Wissenschaft entstehen können.

AUGUST HEIDL: Wir sind alle selbst Berater/innen in freier Praxis und darüber hinaus als Lehrende in den Universitätslehrgang für Supervision, Coaching und Mediation von Eva integriert. Grundsätzlich sehen wir uns im Dienste der Weiterentwicklung der beratungswissenschaftlichen Praxis.

INGO BIERINGER: Im Rahmen von Interventionen tauchten immer wieder ähnliche Fragen auf: Wie kann ich „abgründige“ Dynamiken in der Beratung professionell steuern? Was löst die Konfrontation damit in mir aus? Welche gesellschaftlichen Aspekte spielen da mit hinein? Die offenen Diskussionen darüber erlebe ich als sehr bereichernd. So lag es bald nahe, das Thema im Rahmen eines Symposiums breiter zu diskutieren.

GÜNTHER FISSLTHALER: Und eben Expert/innen zusammenzubringen, um mögliche Wege zu diskutieren, wie eben „abgründige“ Prozesse gesteuert werden können, welche Interventionen hierzu hilfreich sein könnten, um Auswege zu finden.

JOCHEN SAUER: *Warum gerade jetzt dieses Thema?*

INGO BIERINGER: In unterschiedlichsten Formaten der Beratung sind wir mit „Abgründen“ beschäftigt, mit persönlichen und organisationalen Aspekten, die im Alltag aus guten Gründen meist verborgen sind. Aber in Beratungsdynamiken werden sie gelegentlich sichtbar, auch besprechbar. Letztlich ist das ein besonders verantwortungsvoller Aspekt unserer Arbeit.

GÜNTHER FISSLTHALER: In der gemeinsamen Reflexion sind wir immer auf abgründige Themen gestoßen, mit denen wir uns befassen. Das reicht von Abgründen die sich in Organisationen auftun, aber auch „Beratungsabgründe“ im Sinne von fachlichen Fragen oder Konzeptfragen in der Beratung.

AUGUST HEIDL: Darüber hinaus verstehe ich unsere Auseinandersetzung mit dem Thema „Abgründe“ als ausgleichenden Gegenpol zur allgegenwärtigen, hysterischen, medialen Endzeitstimmung. Frei nach dem Motto: Alles läuft auf den Abgrund zu... . Abgründe in der Beratung sind in meinem Verständnis Begleiterscheinungen, mit denen wir uns immer wieder konfrontiert sehen und die wir, in irgendeiner Form, konstruktiv bewältigen müssen. Das Phänomen Abgrund begleitet uns und ist definitiv kein ultimativer Zielpunkt.

EVA TRAUT-MATTAUSCH: Wir waren uns in einer frühen Planung dieser Veranstaltung einig, dass es uns wichtig ist, ein Thema aufzugreifen, das relevant für die Beratungspraxis ist, aber bisher kaum in Ausbildungen und/oder Fortbildungsveranstaltungen aufgegriffen wurde.

GÜNTHER FISSLTHALER: Die Entwicklung am Beratungsmarkt geht immer mehr in Richtung Tools, Tipps und schnelle, effektive das heißt zielorientierte Techniken. Die Effizienz und Prozessorientierung bleibt dabei auf der Strecke. Ein Weg wäre daher, über den fachlichen Tellerrand trans- und interdisziplinär hinauszuschauen.



JOCHEN SAUER: *Aus dem Programm wird ersichtlich, dass ihr das Thema aus der Sicht sehr unterschiedlicher Professionen aufarbeiten wollt (der Bogen spannt sich von philosophisch-psychoanalytischen, forensischen, gruppendynamischen, beratungswissenschaftlichen Betrachtungen bis hin zu Perspektiven verschiedener Kunstformen). Was ist das Besondere dieses transdisziplinären Ansatzes für die unterschiedlichen Beratungsformen?*

AUGUST HEIDL: Der transdisziplinäre Aspekt des Symposiums ist uns eine Herzensangelegenheit. Wir wollen von und mit anderen Disziplinen lernen. Im Vordergrund stehen für uns dabei die Fragen "Was bedeuten für andere Professionen und Disziplinen Abgründe? Was machen sie mit dem Phänomen Abgrund? Und wie bewältigen sie diese?"

EVA TRAUT-MATTAUSCH: Auch wenn die Antworten auf diese Fragen nicht auf die eigene Beratungspraxis eins zu eins übertragen werden können, eröffnen diese Einblicke neue Sichtweisen auf das Thema und den Umgang mit Abgründen. Am ersten Tage wird hierbei der Fokus weiter gefasst mit unterschiedlichen Zugängen und Professionen. Am zweiten Tag wird der Fokus auf der Beratung liegen.

JOCHEN SAUER: *Was bedeuten Abgründe in der Beratungspraxis für euch?*

INGO BIERINGER: Ich erlebe Abgründe je nach Kontext unterschiedlich. Selbstverständlich hat es auch etwas mit meinen eigenen biografischen Erfahrungen zu tun, was ich als abgründig empfinde und was nicht. Einen Abgrund empfinde ich in erster Linie, wenn Unbenennbares bzw. Unbenanntes menschliches bzw. soziales Leid verursacht und Prozesse in Richtung des Gewünschten blockiert. Und wenn Menschen ei-

ner Schmerzen zufügen, um sich selbst zu entlasten bzw. sich nicht dafür rechtfertigen müssen, weil sie sich einer kulturellen Legitimation sicher sein können – diesbezügliche Wechselwirkungen von Mensch, Organisation und Gesellschaft finde ich besonders interessant.

GÜNTHER FISSLTHALER: Im Rahmen der Vorbereitung auf die Tagung konnten wir für uns definieren, dass Beratungsprozesse sowohl Berater/innen als auch Ratsuchenden – neben allen positiven Aspekten – mitunter Momente der Krisen und des Entsetzens eröffnen, die erschüttern und ratlos machen. Diese Momente werden oft plötzlich sichtbar. Trotz der Erschütterung, die sie auslösen, können sie uns auch in ihren Bann ziehen.

JOCHEN SAUER: *Wie und an welchen Stellen kann Beratung in Anbetracht extremer Dynamiken und zunehmender Komplexität noch (konstruktiv) wirken?*

EVA TRAUT-MATTAUSCH: Beratung bietet die Möglichkeit, gerade in dieser schnelllebigen Zeit, zu entschleunigen, Abstand und Distanz zu finden. Den Aktionismus beiseite zu stellen und durch neue Perspektiven neue Optionen erkennen zu können. Für mich ist dies der einzige Weg, um mit Komplexität umgehen zu können und kreative Lösungen für neue Herausforderungen zu finden. Dies würde aber bedeuten, dass in Organisationen kritisches Denken erwünscht sein muss und Reflexionsräume im Alltag in Form von Supervision, Coaching und kollegialer Beratung dauerhaft geschaffen werden. Beides ist im „immer schneller, immer mehr“ kaum umzusetzen.

INGO BIERINGER: Beratung ist ja meist ein stufenweiser Prozess. Spontan fällt mir zuerst ein: Zuhören! Gelingt es dann, mit der momentan zweitbesten Lösung zufrieden zu sein und noch so kleine Fortschritte erkennen zu können, ist schon viel bewirkt. Sieht sich etwa eine Organisation am Abgrund, ist mit einem Commitment zu einem kooperativen Veränderungsprozess schon viel erreicht. Gelingt es dann auch noch, die Schattenseiten der Organisation – unter Würdigung der Lichtseiten – besprechbar zu machen, wird eine Transformation möglich. In Anbetracht gesellschaftlicher Umbrüche und damit verbundener bzw. drohender Abgründe scheint es mir erforderlich, das Denken über das Bisherige zu weiten und sich für kreative Lösungen zu öffnen. Das klingt einfacher als es letztlich ist. Aber alte Antworten passen für neue Fragen häufig nicht. Das ist die große, an manchen Stellen vielleicht auch schmerzhaft

Herausforderung, der wir uns mutig stellen müssen. Anders gesagt: eine faszinierende individuelle wie auch gemeinsame Forschungsreise, auf der wir uns von bisherigen Gewissheiten verabschieden und Neues, Konstruktives entdecken können.

JOCHEN SAUER: *Wie spiegelt sich die Differenziertheit und Komplexität von Abgründen im Programm des Symposiums wider?*

GÜNTHER FISSLTHALER: Die Keynotes behandeln das Thema bereits auf unterschiedlichen Ebenen: Marianne Gronemeyer wird die gesellschaftliche Ebene abdecken mit ihrem Vortrag „Abgründe im Zeitalter der Show“, Friedrich Glasl die organisationale Ebene mit seinem Vortrag „Wie die Konfliktberatung weiter geht wo gar nichts mehr weitergeht“ und Heidi Möller die individuelle Ebene mit ihrem Vortrag „Die dunkle Seite der Beratung“.

EVA TRAUT-MATTAUSCH: Die erste Workshopreihe bietet Einblicke und Erfahrungen, wie Experten in verschiedenen Professionen im Rahmen ihres Schaffens Abgründen begegnen. Workshopleiter/innen sind Arthur R. Boelderl, Susanne Er und Ulrich Hartmann, Edeltrud Freitag-Becker, Marianne Gronemeyer, Gerhard Haderer, Adelheid Kastner und Karl Schattenhofer. In der zweiten Workshopreihe werden Abgründe beratungswissenschaftlich und fachspezifisch beleuchtet. Hierfür konnten wir Tasso Enzweiler, Angela Gotthardt-Lorenz, Karoline Hochreiter, Bodo Kirchner, Reinhard Larcher, Andrea Sanz, Andrea Tippe und Ingo Vogl als Workshopleiter/innen gewinnen.

JOCHEN SAUER: *Wen wollt ihr mit diesem Symposium ansprechen, welches Zielpublikum?*

AUGUST HEIDL: Menschen, die anderen Menschen professionell beratend zur Seite stehen und/oder gegebenenfalls als Ratsuchende daran interessiert sind. Konkret wären dies für uns: Supervisor/innen, Coaches, Unternehmensberater/innen, Organisationsberater/innen, Therapeutinnen und Therapeuten, Psychosoziale Berater/innen, Personalentwickler/innen, Führungskräfte und am Thema Interessierte.

GÜNTHER FISSLTHALER: Beraterinnen, die prozessorientiert arbeiten, neugierig sind und vor Überraschungen nicht zurückschrecken. Für die Teilnahme gibts dann Fortbildungspunkte (lacht!).

JOCHEN SAUER: *Was können die Teilnehmer/innen erwarten?*

INGO BIERINGER: Wir wollen transdisziplinäre Räume schaffen, die einer fachlichen und persönlichen Entwicklung dienlich sind. Ich freue mich auf offene Gespräche und auf eine selbstkritische Auseinandersetzung mit der eigenen Profession.

EVA TRAUT-MATTAUSCH: Darüber hinaus bietet die Tagung beratungswissenschaftliche und hoffentlich auch irritierende Inhalte. Unser Ziel wäre, nicht einen distanzierten Blick AUF das Thema, sondern ein EINTAUCHEN IN das Thema zu ermöglichen.

JOCHEN SAUER: *Humor ist, wenn man trotzdem lacht (am Abgrund)?*

AUGUST HEIDL: Gerade am Abgrund kann Humor Leben retten :). Wir wollen dem Thema bewusst die vermeintliche Schwere nehmen. Deshalb auch der Auftakt am Vorabend des Symposiums mit dem Kabarettisten Ingo Vogl „Der Abgrund aus der Vogl-Perspektive“ sowie ein theatralischer Einstieg zu Beginn.

INGO BIERINGER: In der akuten Konfrontation mit Abgründen habe ich weder an die Beteiligten noch an mich den Anspruch auf Humor. Wunderbar ist hingegen, wenn die Beteiligten einige Zeit später über die damalige Situation und sich selbst rückblickend schmunzeln können.

EVA TRAUT-MATTAUSCH: Und dieses Schmunzeln würde doch zeigen, dass man Distanz gewonnen hat, neue Perspektiven einnehmen kann und damit „den Abgrund“ bereits ein wenig bewältigt hat.

GÜNTHER FISSLTHALER: Neben der ernsthaften und konstruktiven Auseinandersetzung mit dem Thema Abgründe hatten wir auch viel zum Schmunzeln in der Vorbereitung, gerade bei der Gewinnung von Kooperationspartnern – wäre dies ein Hinweis auf Abgründe?!?

Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung siehe <https://sbs.sbg.ac.at/>

Mit Supervision Geld verdienen – eine Frage der Einstellung?

Eine empirische Untersuchung unter österreichischen Supervisorinnen und Supervisoren zum Thema Honorargestaltung und Verdienst. Von Karin Altendorfer



Mag.^a Karin Altendorfer MSc: Betriebswirtin, Unternehmensberaterin, Supervisorin, Mediatorin und Coach, langjährig selbstständig tätig im Automobilbereich, www.dialogisch.at

Abstract

Eine im Jahr 2012 von der ÖVS in Auftrag gegebene Mitgliederbefragung zeigte unter anderem, dass 348 Supervisorinnen und Supervisoren, die an der Online-Erhebung teilnahmen, im Jahr 2011 mit Beratung einen durchschnittlichen Jahresumsatz von EUR 22.500 erzielten (Fink & Hatak, 2012). Das wirft Fragen auf. Zum einen: Können freiberuflich arbeitende Supervisorinnen und Supervisoren von ihrer Tätigkeit leben, wenn sie diese nicht durch eine unselbstständige Fixanstellung absichern? Und zum anderen: Worauf lässt sich der geringe Verdienst aus prozessorientierter Beratung zurückführen?

Mittels einer quantitativen empirischen Studie habe ich die aktuellen Einkommen von einer Stichprobe von $n = 128$ österreichischen Supervisorinnen und Supervisoren für das Jahr 2016 mittels eines Online-Fragebogens erhoben und anschließend versucht, eine Erklärung zu finden, weshalb deren Einkommen sich weiterhin auf vergleichbar niedrigem Niveau halten. Im Zentrum der Studie stand dabei die Frage, inwiefern individuelle Einstellungen als Prädiktoren für Honorargestaltung und Höhe der Einkommen von Bedeutung sind. Ziel der Studie war es ferner einen möglichen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht als soziodemografisches Merkmal und der Höhe des verrechneten Honorars für supervisorische Leistungen zu untersuchen und zu analysieren. Basierend auf der Theorie des geplanten Verhaltens (TPB) von Icek Ajzen wurde ein Online-Fragebogen mit 25 Items zum Thema Honorar und 13 Items für untersuchungsrelevante demografische Daten entworfen, womit die entsprechenden Konstrukte gemessen wurden.

1 Über Geld spricht man (nicht)

Zugegebenermaßen: Für viele Menschen gibt es angenehmere Themen als über ihr aktuelles Einkommen und ihr Honorar zu sprechen. Allerdings stellt Geld in unserer Gesellschaft einen nicht unwesentlichen Faktor bei der Bewertung von beruflicher Leistung dar. Supervisorinnen und Supervisoren führen in der Regel als Motivation für die Ausübung ihres Berufes erst nachrangig, nach Freude am Tun, Erfüllen eines

Bildungs- und Entwicklungsauftrages oder etwa einer Haltung Ausdruck geben, das Erlangen eines existenzsichernden Einkommens an. Dies mag dem Umstand geschuldet sein, dass sich die beruflichen Wurzeln vieler Supervisorinnen und Supervisoren nach wie vor zu einem großen Teil in der Sozialarbeit finden. Allerdings haben die Entwicklungen der letzten Jahre gezeigt, dass sich der Hintergrund in der Beratungsszene verschiebt und vielfältiger wird (Anker & Möller, 2004). Je mehr sich einerseits das Arbeitsfeld hin zu Organisationen im Profit-Bereich ausdehnt und andererseits die Anzahl der Supervisorinnen und Supervisoren mit Quellberufen aus anderen als dem Sozialbereich ansteigt, umso eher ist zu erwarten, dass sich auch die Einkommensgrenzen nach oben verschieben werden. Allerdings fungieren Unternehmertum, Gewinn und Gewinnsteigerung in der Supervisions- und Beratungsszene bis dato kaum als Leitbilder; sie sind meist nicht Teil supervisorischer Identität und stellen häufig Gegen-, manchmal auch Feindbilder dar (Wirbals, 2002).

Aus meiner Sicht könnte sich darin auch die Begründung dafür finden lassen, weshalb sich bis heute keine wissenschaftlichen Untersuchungen dem Thema Einstellungen von Supervisorinnen und Supervisoren zu Geld, Verdienst und Honorar angenommen haben. Um diese vorhandene Lücke zu füllen, habe ich eine quantitative empirische Studie in Form einer Online-Befragung unter 1289 österreichischen Supervisorinnen und Supervisoren, allesamt Mitglieder der ÖVS, durchgeführt. Die Studie sollte Antwort auf folgende Fragen geben: Hat sich die Höhe der Einkommen unter den Befragten seit der Mitgliederbefragung im Jahr 2012 (Fink & Hatak, 2012) verändert (a)? Worauf lässt sich der prädierte geringe Verdienst aus supervisorischer Arbeit zurückführen? Sind individuelle Einstellungen der Befragten mögliche Prädiktoren für die Honorargestaltung (b)? Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht als soziodemografischem Merkmal und der Höhe der Einkommen österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren (c)? Die relevanten Ergebnisse dieser Studie werden nachfolgend dargestellt (Altendorfer, 2017).

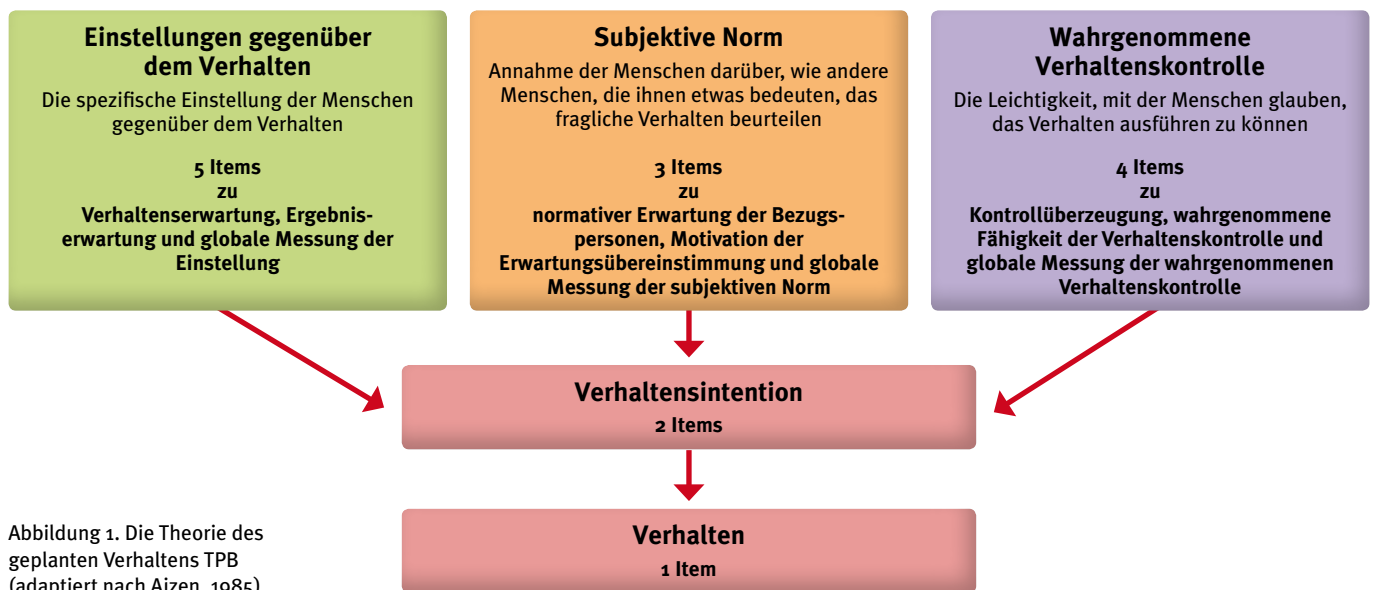


Abbildung 1. Die Theorie des geplanten Verhaltens TPB (adaptiert nach Ajzen, 1985)

2 Die empirische Studie

Die Datenerhebung erfolgte mittels Online-Fragebogen mit einer vierteiligen Struktur und diente als Grundlage für drei eigenständige Untersuchungen. Im ersten Fragenblock wurde Intervention als eine Möglichkeit zur psychischen Gesunderhaltung für Supervisorinnen und Supervisoren der ÖVS operationalisiert (Schaffer, 2017). Der zweite Fragenblock bezog sich auf das Thema Honorar und die Bedeutung von Einstellungen österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren als Prädiktoren für Honorargestaltung und Höhe der Einkommen (Altendorfer, 2017). Im dritten Teil wurde untersucht, welche Rahmenbedingungen mit der Anwendung von Blended Supervision als Erweiterung der Face-to-Face-Supervision einhergehen und in welcher Form dieser Teilbereich der Online-Supervision bereits gelebte Praxis in Österreich ist (Gföller, 2017). Der vierte Teil diente zur Erhebung untersuchungsrelevanter demografischer Daten der drei Untersuchungen. Die Ergebnisse meiner Arbeit basieren auf den Antworten zu Fragenblock zwei und vier.

Die Teilnehmenden wurden darauf hingewiesen, dass es sich um eine wissenschaftliche Studie handelt und dass die Datenerhebung vollständig anonym erfolgt. Die Bearbeitungsdauer betrug durchschnittlich 23 Minuten 3 Sekunden inklusive Teilnahmeinformation. 1289 ÖVS-Mitglieder wurden für die Datenerhebung über die Geschäftsleitung der ÖVS eingeladen, an der Studie teilzunehmen. Im Erhebungszeitraum zwischen 28. März und 7. April 2017 füllten 128 Supervisorinnen und Supervisoren mit einem Durchschnittsalter von 53 Jahren den Online-Fragebogen vollständig aus.

Basierend auf der Theorie des geplanten Verhaltens (TPB) von Icek Ajzen wurden von mir 25 Items zum Thema Honorar und 13 Items für demografische Daten entworfen, womit die entsprechenden Konstrukte Einstellungen, subjektive Norm, wahrgenommene Verhaltenskontrolle, Verhaltensintention und Verhalten gemessen wurden. Abbildung 1 verdeutlicht die Verwendung der TPB für die vorliegende Studie.

Die Kernaussage der zugrundeliegenden Theorie lässt sich folgendermaßen darstellen: Der TPB zufolge wird ein Verhalten (*in der vorliegenden Studie manifestiert sich das Verhalten im Festlegen der Höhe des Honorars für supervisorische Arbeit*) am besten von einer konkreten Verhaltensintention vorhergesagt. Als wiederum beste Prädiktoren für diese Verhaltensintention gelten die eigene Einstellung gegenüber dem spezifischen Verhalten (*im Studienkontext die zeitlich stabile, emotionale und kognitive Grundhaltung gegenüber dem Einstellungsobjekt Geld/Honorar*), die subjektive Norm sowie die wahrgenommene Kontrolle über das Verhalten. Die Korrelation zwischen Einstellung und Verhalten ist dann am signifikantesten, wenn beide Konstrukte mit demselben Grad an Genauigkeit und unter Beachtung aller relevanten Aspekte gemessen werden (Ajzen & Fishbein, 2005; Fishbein & Ajzen, 2010).

3 Ergebnisse

Aktuelle Höhe der Honorare/Einkommen österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren (a): Ähnlich wie in der Mitgliederbefragung der ÖVS von 2012 (Fink & Hatak, 2012) gibt auch in der aktuellen Studie mehr als die Hälfte (55%) der österreichischen Supervisorinnen und

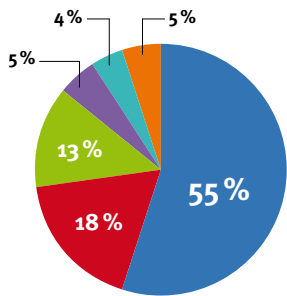


Abbildung 2. Antworten auf Item: „Mein durchschnittlicher monatlicher Umsatz, den ich mit dem Beratungsformat Supervision erziele, beträgt ...“ (Altendorfer, 2017)



Supervisoren an, sie würden mit Supervision weniger als EUR 1.000 pro Monat verdienen und insgesamt 86% geben an weniger als EUR 2.000 zu verdienen. Eine hinreichende Erklärung dafür lässt sich sicherlich in der Tatsache finden, dass rund 38% der Befragten die Tätigkeit als Supervisorin und Supervisor nebenberuflich oder aus dem Status der Pension heraus ausüben. Vor allem nebenberuflich tätige Supervisorinnen und Supervisoren führen an, dass sie davon befreit seien, sich gedanklich mit dem Thema Honorar auseinanderzusetzen zu müssen, da sie nicht von der Supervision leben müssten. Die Gefahr besteht allerdings darin, dass sich dieser Umstand häufig in Dumpingpreisen niederschlägt und somit die Honorarniveaus zusätzlich sinken (persönliche Kommunikation mit A. Tippe, 13. Oktober 2016; Ukowitz, 2011). Dadurch wird, wie auch in den Anmerkungen der Befragten mehrfach angeführt, einerseits der „monetäre Wert“ der Supervision für die Beraterinnen und Berater und auch für den Markt „unsichtbar“ und andererseits die Kalkulationsmöglichkeit angemessener Honorare für selbständige Supervisorinnen und Supervisoren erheblich eingeschränkt.

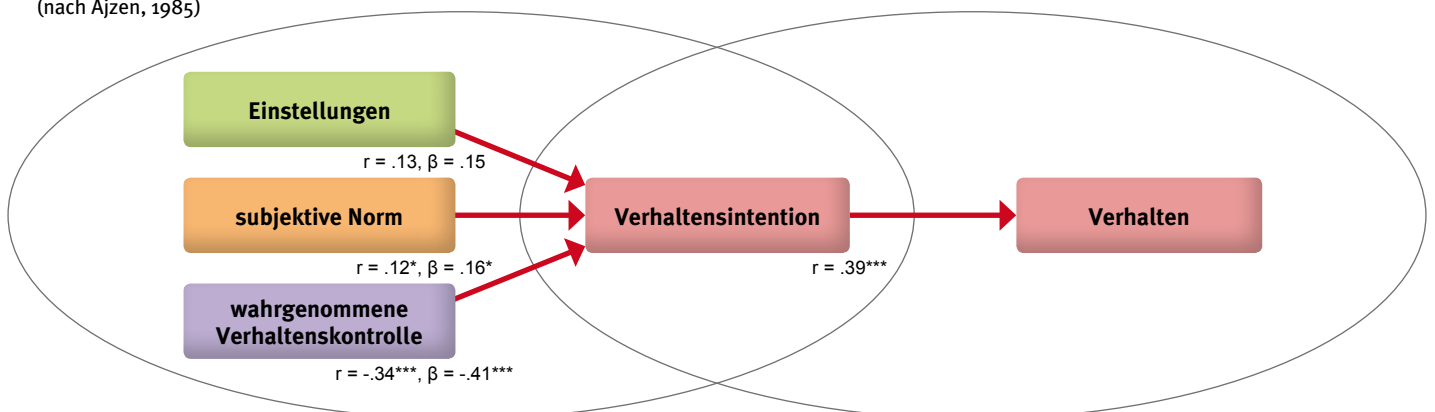
Prädiktoren für Honorargestaltung und Einkommen (b): Die besondere Relevanz des Konstrukts Einstellung für die meiner Studie zugrundeliegenden Forschungsfrage „Warum verdienen österreichische Supervisorinnen und Supervisoren so wenig?“ wurde nur zum Teil deutlich. Die Operationalisierung des Konstrukts Einstellung stützte sich auf mehrere Überlegungen: Einerseits wurde durch die Literaturrecherche deutlich und in einer Reihe von Studien erfolgreich nachgewiesen, dass die Einstellung gegenüber einem bestimmten Einstellungsobjekt einen wesentlichen Prädiktor für die Verhaltensintention und damit für das Verhalten darstellt (Fishbein & Ajzen, 2010). Zum anderen basierte die Überlegung auf der begründeten Annahme, dass sich die unterschiedliche Sozialisation (vor allem durch Ausbildung, Quellbe-

ruf und Tätigkeitsfeld) der Supervisorinnen und Supervisoren, als einstellungsbildende Komponente, in deren Honorargestaltung widerspiegelt (Hurrelmann & Bauer, 2015). Die Ergebnisse der Untersuchung überraschen insofern, dass die drei Konstrukte Einstellungen, subjektive Norm und wahrgenommene Verhaltenskontrolle gemeinsam sehr wohl die Verhaltensintention und in Folge das Verhalten präzisieren, die Einstellung alleine allerdings keine validen Ergebnisse liefert (siehe Abbildung 3). Die besondere Relevanz der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle für die Vorhersage von Verhaltensintention und Verhalten zeigt, dass jene Supervisorinnen und Supervisoren, die sich mit dem Thema Verdienst intensiver auseinandersetzen, in überwiegender Maß höhere Honorare verrechnen als ihre Kolleginnen und Kollegen. Die Bedeutung der globalen Einstellung zu Geld tritt in den Hintergrund und erlaubt keine zuverlässigen Aussagen über die Höhe der durch supervisorische Arbeit erzielten Einkommen.

Insgesamt weisen die Studienergebnisse darauf hin, dass die berufliche Herkunft für die Höhe der verrechneten Honorare weniger maßgeblich ist als das jeweilige Feld, in welchem Supervisorinnen und Supervisoren ihre Beratungsleistung platzieren. Dies wird auch durch persönliche Anmerkungen der Befragten deutlich. Insbesondere wird hier erwähnt, dass im Non-Profit-Bereich die Honorare sehr häufig vorgegeben werden und dadurch wenig Spielraum für eine Anhebung der Honorare besteht.

Geschlecht als soziodemografisches Merkmal und Höhe der Einkommen österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren (c): In der Studie wurde darüber hinaus die Genderthematik mit Fokus auf die antizipierte unterschiedliche Honorargestaltung und Einkommensverhältnisse von österreichischen Supervisorinnen und Supervisoren und deren mögliche Ursachen behandelt. Aktuelle Publikationen der Statistik Austria ist zu entnehmen, dass laut dem von Eurostat 2015 veröffentlichten Gender Pay Gap der

Abbildung 3: Hypothesenprüfung nach der Theorie des geplanten Verhaltens (nach Ajzen, 1985)



Gender Pay Gap 2006–2015

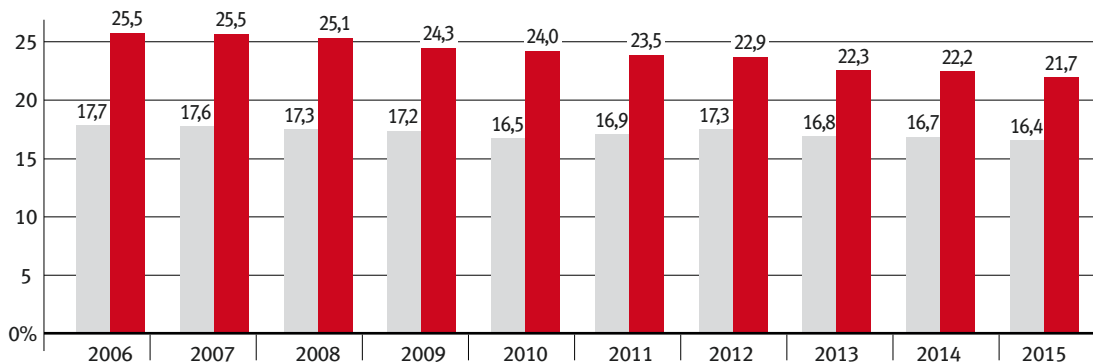


Abbildung 4:
Gender Pay Gap
2006–2015
(Statistik Austria,
01.03.2017)

■ EU-27
■ Österreich

Q: Eurostat. Geschlechterspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. – Grafik: Statistik Austria. Erstellt am 01.03.2017. – *) provisorisch.

geschlechtsspezifische Einkommensunterschied österreichischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gemessen an den Bruttostundenverdiensten in der Privatwirtschaft 21,7% beträgt. Das bedeutet, dass die aus unselbständiger Tätigkeit erzielten Einkommen der Frauen immer noch deutlich unter denen der Männer liegen (Statistik Austria, 2017).

Des Weiteren zeigen die Ergebnisse des Frauenberichts 2010, dass die mittleren Gesamteinkommen der selbständig Erwerbstätigen im Bezugsjahr 2007 (als letztverfügbare Daten) EUR 19.664 vor Steuern betragen, wobei Frauen mit einem mittleren Gesamteinkommen von EUR 14.708 nur rund 62% des vergleichbaren Einkommens der Männer in der Höhe von EUR 23.760 erzielten (Bundeskanzleramt Österreich, 2010). Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung 2012 durch die ÖVS zeigen ein ähnliches Bild, was die Höhe des Einkommens aus selbständiger supervisorischer Arbeit betrifft, jedoch wurde in der angesprochenen Studie keine Unterscheidung zwischen weiblichen und männlichen Einkommen vorgenommen (Fink & Hatak, 2012). Meine Annahme, dass sich im Sinne eines tradierten Verständnisses der Geschlechterverhältnisse und gelebter Wirklichkeit die im Frauenbericht 2010 diagnostizierten Einkommensunterschiede auch in der Supervision im Geschlechtervergleich zwischen Supervisorinnen und Supervisoren wiederfinden, bestätigte sich. Der Gruppenvergleich zeigt nicht signifikante Unterschiede beim Minimalhonorar im Einzel- und Mehrpersonensetting. Die Unterschiede beim Maximalhonorar im Einzel- und Mehrpersonensetting sind hoch signifikant. Der Chi-Quadrat-Test bezogen auf den durchschnittlichen monatlichen Umsatz zeigt ein signifikantes Ergebnis von $\chi^2 = 13.84$, $df = 5$, $p < .05$. 54,7% aller österreichischen Supervisorinnen

und Supervisorinnen verdienen weniger als EUR 1.000. Der Anteil der Supervisorinnen daran liegt bei 61,3%, der der Supervisoren liegt bei 43,8%. Frauen verrechnen im Beratungsformat Supervision weniger als ihre männlichen Kollegen und erzielen signifikant geringere monatliche Umsätze.

4 Theoretische und praktische Implikationen

Leider gibt es bis dato keine empirischen Untersuchungen, welche die relevanten Kausalzusammenhänge zwischen Einstellungen und Verhalten im Kontext *Honorargestaltung in der Supervision* zufriedenstellend beantworten. Ein wichtiger Aspekt für mögliche zukünftige Forschungen könnte dem Miterfassen des Themas Bedeutung von Geld zukommen. Ein ebenso denkbarer Ansatz für ergänzende Forschung läge in der Untersuchung, inwiefern oppositäres Verhalten von Supervisorinnen und Supervisoren die Honorargestaltung beeinflusst. Hinter dieser Überlegung steckt die Vermutung, dass menschliches Verhalten in der Gesellschaft auch von „Geben und Nehmen“ bestimmt wird und sich demzufolge die Frage stellt, ob Supervisorinnen und Supervisoren durch ihre Tätigkeit der Gesellschaft etwas zurückgeben oder aber sich von der Gesellschaft etwas, worauf bisher verzichtet wurde, nehmen wollen. Ebenso scheint aufgrund der vorliegenden Ergebnisse der Studie eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Ursachen der geschlechtsspezifischen Differenzen bei der Honorargestaltung sinnvoll. Darüberhinaus sind die Berufsverbände weiterhin aufgefordert, am Berufsbild Supervisorin/Supervisor zu arbeiten und verstärkt den ökonomischen Wert der Supervision zu betonen. Denn eines der wesentlichen Merkmale eines Berufes ist, dass man durch seine Ausübung existenzsicherndes Einkommen erlangt.

5 Limitationen

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass mögliche Einschränkungen für eine ausreichende Interpretation der Ergebnisse vorliegen können. Eine eventuelle Schwachstelle könnte in der Art der Datenerhebung liegen. Die Selbstauskunft ist eine der wenigen Möglichkeiten Einstellungen zu erfassen, jedoch können dadurch nur die expliziten, also bewussten Einstellungen, nicht aber die impliziten Aspekte hinreichend erfasst werden. Bei der Interpretation war also der subjektive Charakter der Angaben, die als eine Reflexion der individuellen Perspektiven zu verstehen sind, zu berücksichtigen. Auch bestand Unklarheit darüber, in welcher Form die Abfrage des aktuellen monatlichen Einkommens und der Höhe der verrechneten Honorare zielführend erfolgen könne.

6 Fazit

Der postulierte Zusammenhang zwischen Quellberuf (als eine Sozialisationsinstanz und somit einstellungsbildend) und Höhe des Honorars kann durch die Studie nicht bestätigt werden. Da allerdings nur ein Fünftel der Befragten einen Quellberuf aus dem wirtschaftlichen Bereich angeben, ist anzunehmen, dass der nicht signifikante Unterschied an der Homogenität der Quellberufe liegt (überwiegend aus dem Non-Profit-Bereich). Es zeigt sich, dass die berufliche Herkunft österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren für die Höhe der verrechneten Honorare weniger maßgeblich ist als das jeweilige Feld, in welchem die Beratungsleistung angeboten wird. Wesentlich für die Höhe des Einkommens ist unter anderem die Intensität, mit der man sich dem Thema Honorar annimmt. Eine wesentliche Erkenntnis der Studie liegt darin, dass jene Supervisorinnen und Supervisoren, die sich intensiver mit dem Thema Honorar auseinandersetzen, laut Online-Befragung signifikant höhere Umsätze als ihre Kolleginnen und Kollegen erzielen. Die vorliegenden Studienergebnisse belegen sehr deutlich, dass Supervisionstätigkeit allein nur selten existenzsichernd ist und viele österreichische Supervisorinnen und Supervisoren ihre Einkommen durch feste Anstellungen oder einen anderen freien Beruf absichern. Diese finanzielle Flexibilität hat allerdings auch zur Folge, dass supervisorische Angebote kostengünstiger am Markt platziert werden. Der Wettbewerb unter Supervisorinnen und Supervisoren nimmt zu und schränkt zum Teil die Kalkulationsmöglichkeit angemessener Honorare hauptberuflich tätiger Supervisorinnen und Supervisoren erheblich ein. Die Studie macht auch deutlich, dass Supervisorinnen in

ihrer Arbeitspraxis dem ökonomischen Aspekt ihrer Beratungsleistung weniger Raum geben als ihre männlichen Kollegen.

So wie Ukowitz (2011) es ausdrückt: „Über Geld spricht man doch! Auch auf die Gefahr hin, dass es nicht immer ganz leicht ist“ (Ukowitz, 2011, S. 6). Am Ende sollte immer die Frage stehen, ob es gut ist, so wie es ist oder ob sich etwas ändern sollte.

(der Artikel stellt einen Auszug aus der unveröffentlichten Masterarbeit „Die Bedeutung von Einstellungen österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren als Prädiktoren für Honorargestaltung und Höhe der Einkommen“ dar, Altendorfer, 2017)

Literatur

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In: J. Kuhl & J. Beckmann (Hrsg.): Action control: From cognition to behavior (pp. 11-39). Heidelberg, Germany: Springer-Verlag.

Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In: D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.) (2014), The handbook of attitudes (pp. 173-221). New York and London: Psychology Press.

Altendorfer, K. (2017). Die Bedeutung von Einstellungen österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren als Prädiktoren für Honorargestaltung und Höhe der Einkommen. Unveröffentlichtes Manuskript.

Anker, E., & Möller H. (2004). Zur Psychodynamik der Akquisition in Supervision und Organisationsentwicklung. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie (GIO), 35.2004,3, (S. 319-334).

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich (2010). Frauenbericht 2010. Abgerufen von https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/4/7/6/CH1553/CMS1465833348718/fb_2010.pdf

Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). Predicting and changing behavior: The reasoned action approach. New York: Psychology Press.

Fink, M. & Hatak, I. (2012). ÖVS 2012: Mitgliederbefragung. Auswertung. Abgerufen von http://www.oevs.or.at/wp-content/uploads/2013/01/Oevs_Mitgliederbefragung_2012.pdf

Gföller, E. (2017). Blended Supervision: Ein besonderes Beratungsformat. Unveröffentlichtes Manuskript.

Hurrelmann, K. & Bauer, U. (2015). Einführung in die Sozialisationstheorie. Das Modell der produktiven Realitätsverarbeitung (11. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.

Schaffer, V. (2017). Intervention – eine Möglichkeit zur psychischen Gesunderhaltung für Supervisorinnen und Supervisoren der ÖVS? Unveröffentlichtes Manuskript.

Statistik Austria. (2017). Gender Statistik. Abgerufen von https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html.

Ukowitz, M. (2011). Über Geld spricht man doch. Beratung im Spannungsfeld ökonomischer Systemlogiken. Supervision. Mensch Arbeit Organisation, 2/2011, 3-6.

Wirbals, H. (2002). Gute Beratung kostet gutes Geld – Über den schwierigen Umgang von SupervisorInnen mit dem „lieben“ Geld. Supervision. Mensch Arbeit Organisation, 1/2002, 30-38.

VERANSTALTUNGEN

Österreich

24. ordentliche Generalversammlung der ÖVS
27./28. April 2018
5020 Salzburg, Parkhotel Brunauer

Oberösterreich

Offenen Interventionsgruppe Burnout/ -prävention

16. Mai 2018, 18.00–20.00 Uhr
Haus der Frau
4020 Linz, Volksgartenstraße 18

Supervisionswerkstatt

28. Juni 2018, 18.30–20.30 Uhr
Praxis Alexandra Riegler-Klinger
4020 Linz, Stelzhamerstraße 10/1

Niederösterreich

Supervisionsfrühstück im Frühling

18. Mai 2018, 9.00–12.00 Uhr
Café Schauspiel
3100 St. Pölten, Rathausgasse 1

Supervisionswerkstatt: Gruppendynamik in der Supervision

8. Juni 2018, 14.00–18.00 Uhr
Praxis „Supervision im Zentrum“
2340 Mödling, Babenbergegasse 12/2a

Wien

Stammtisch-Treffen

5. Juni 2018, 19.00–20.00 Uhr
Stammkaffee, Sechskrügelgasse 1, 1030 Wien

Ausland

5. Internationaler Coachingkongress

„Coaching meets Research – Organisation,
Digitalisierung und Design“
12./13. Juni 2018
Olten, Schweiz

IMPRESSUM

ÖVS-News 1/18

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: Wolfgang Knopf.

ÖVS-News Redaktionsteam: Wolfgang Knopf. **Autorinnen und Autoren
dieser Ausgabe:** Mag. Karin Altendorfer, Elfriede Bauer, Dr. Günther
Fisslthaler, Dr. Wolfgang Knopf, Dr. Klaus Rückert, Jochen Sauer, Manfred
Stattler, Barbara Tobler, MSc, Inge Tützer.

Produktion: Rosie Moser. **Korrektorat:** Mag. Dr. Martin Arndorfer.

Grafik: Claudia Fritzenwanker.

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 30. Juli 2018

Nachruf

Dr. Hans Eppelsheimer „Machen wir eine Intervention, oder sind wir eine?“



(1951 – 2018)

Hans Eppelsheimer war einer der beliebtesten und erfahrensten Referenten der ARGE Bildungsmanagement. Er hat Psychologie und Pädagogik an der Universität Graz studiert und war ausgebildeter Psychotherapeut (Gestalttherapie), Supervisor, Coach und Organisationsberater.

Er war im Aebi Hus in der Schweiz zur Rehabilitation von Drogensüchtigen sowie im Anton Proksch Institut auf der Drogenstation als Psychotherapeut tätig und leitete von 1988 bis 1992 das Zentrum für Sozialarbeit und das psychosoziale Zentrum der AIDS-Hilfe Wien. Seit 1994 führte er eine selbstständige Beratungspraxis und widmete sich intensiv der Seminartätigkeit und Lehre in psychosozialen Berufen in Österreich und Deutschland. Er war Lehrsupervisor bei der ARGE Bildungsmanagement.

Hans war fachlich ein Kreativer, manchmal provokativ, aber immer ein authentischer und lauterer Mensch. Aufgrund seiner dialektischen Arbeitsweise konnte er gut mit Widersprüchen umgehen und verfolgte mit vorsichtiger, achtsamer und aufmerksamer Haltung einen nahezu ethnographischen Zugang zu Menschen und ihren Systemen. Er redete nicht nur über Methoden, sondern war sich nie zu schade, sie auch vorzuzeigen und sich damit auch der Kritik auszusetzen. Dabei zeigte er eine große persönliche Präsenz, verkündete nie Wahrheiten und verband aufgrund seiner hohen Professionalität in spielerischer Form Methoden & Theorien.

Hans Eppelsheimer war ein vielbeschäftigter und einer der wichtigsten Lehrenden in der ARGE und hat eine große Zahl von Studierenden auf dem Weg zur Professionalisierung geprägt und begleitet. Dabei genoss er höchsten Respekt.

Eine von ihm stammende geniale Frage wird im Rahmen der Methodendebatte weiterhin gelehrt: „Machen wir eine Intervention, oder sind wir eine?“

Klaus Rückert

Datenschutz-Grundverordnung

Die Datenschutz-Grundverordnung im Einflussbereich von Supervision, Coaching und anderen nichtklinischen Beratungsformaten. Ein Überblick für Supervisorinnen und Supervisoren zu aktuellen Fragestellungen.

Grundsätzliches zur DSGVO – Datenschutz-Grundverordnung:

Die DSGVO regelt die rechtliche Handhabung, also die Verarbeitung personenbezogener Daten im Verhältnis von Verantwortlicher, Auftragsverarbeiter und Klienten in der Beratung.

Verantwortliche im Sinn der DSGVO sind dabei jene natürlichen oder juristischen Personen oder Einrichtungen, die über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten entscheiden.

Auftragsverarbeiter sind natürliche oder juristische Personen, die personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeiten.

Personenbezogenen Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierbare natürliche Person beziehen und diese dadurch identifizierbar machen. Als Beispiele personenbezogener Daten gelten Name, Adresse, Haarfarbe oder auch Bildaufnahmen. Auch die Kodifizierung von Daten fällt darunter, wenn zu der kodifizierten Person eine Verbindung hergestellt werden kann.

Jedoch unterliegen anonyme Informationen nicht der DSGVO.

Die DSGVO unterscheidet zwischen nicht-sensiblen und sensiblen Daten:

Sensible Daten sind Daten zur rassischen oder ethnischen Herkunft, Gesundheitsdaten, politische Meinungen, Daten zu religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische und biometrische Daten und Daten zum Sexualleben und der sexuellen Orientierung. Auch Daten die einer beruflichen Geheimhaltung unterliegen, sind sensible Daten (z.B. § 35 PG).

Sensible Daten dürfen daher grundsätzlich nicht verarbeitet werden, außer eine gesetzliche Ermächtigung verpflichtet dazu oder es liegt eine auf die Verarbeitung bezogene schriftliche Einwilligung vor.

Merke: Für Supervisorinnen bedeutet dies, dass Sie ohne schriftliche Einwilligung grundsätzlich keine sensiblen Daten verarbeiten („sammeln“) dürfen. Eine Vorlage zur Einwilligung dazu finden Sie im internen Bereich der OEVS.

Welche weiteren Maßnahmen sind aufgrund der DSGVO im beruflichen Alltag von Supervisorinnen zu treffen:

1) Feststellung der Verarbeitungstätigkeiten – was/wie dokumentieren Sie?

- Führung von Aufzeichnungen und Akten (Ausdrucke, handschriftliche Notizen, Befunde, etc.)
- Word- und Excel-Dateien,
- E-Mail-Programme und Apps
- Ton- oder Bildaufzeichnungen

2) Beschreiben Sie den Stand Ihrer Dokumentation in einem Verzeichnis:

- Standort der Datenverarbeitung
- Zuständigkeit
- Art der personenbezogenen Daten
- Zweck der Datenverarbeitung
- Rechtsgrundlage der Verarbeitung
- Herkunft der Daten
- an wen werden die Daten allenfalls übermittelt
- wie lang werden die Daten gespeichert
- welche Daten können gelöscht werden
- welche Verarbeitungstätigkeiten werden nicht mehr benötigt (Löschungsfrist)
- wer ist Ansprechpartner für den Datenschutz
- Beschreibung der technischen und organisatorischen Datensicherheitsmaßnahmen

Vorlagen dazu finden Sie im internen Bereich der OEVS.

Welche weiteren Rechte und Pflichten ergeben sich aufgrund der DSGVO:

- Informationspflicht – Auskunftspflicht der von Supervisorinnen gespeicherten Daten innerhalb eines Monats ab Einlangen eines Antrages
- Recht auf Berichtigung oder Löschung von unrichtigen Daten bzw. Löschung von Daten, sobald diese nicht mehr gebraucht werden (Aufbewahrungsfrist)
- Erstellung einer Datenschutzfolgenabschätzung bei erhöhtem Risiko aufgrund der Art und des Umfangs der Verarbeitung der personenbezogenen Daten für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen.

Gesetzliche Grundlagen:

Datenschutz-Grundverordnung Verordnung (EU) 2016/679, Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018 – BGBl I Nr. 120/2017

Mag. Dr. Günther Fisslthaler

Supervision im pädagogischen Kontext

Gelingsbedingungen in der Supervision – das Geheimnis von glücklichen Lehrpersonen (und deren Schulkinder!?)

Das Buch versucht einen Bogen, ausgehend von der Glücksthematik zur Person in der Organisation Schule zu spannen und dabei Möglichkeiten und Visionen durch das Format Supervision aufzugreifen. In 5 Kapiteln wird das Spannungsfeld zwischen Belastungsempfinden und dem Streben nach Glück in den Fokus der Auseinandersetzung gestellt:

1. Über Glück, Zufriedenheit und subjektives Wohlbefinden: Der Begriff Glück wird aus unterschiedlichen Blickwinkeln und Disziplinen dargestellt und der Zusammenhang mit Zufriedenheit und Berufszufriedenheit zum Ausdruck gebracht.

2. Die Person in der Organisation Schule: Blick auf die mehrperspektivische Betrachtung der pädagogischen Institution Schule und deren besondere Systemmerkmale.

3. Das Spannungsfeld „Belastung und Zufriedenheit“ im Lehrberuf: Einblick und Überblick auf den aktuellen Stand der Forschungslage zum Lehrberuf und wesentliche Zusammenhänge zwischen der Forschungslage im Lehrberuf zum Beratungsformat Supervision werden beleuchtet.

4. Supervision und Schule – ein glückliches Paar?! Wie lassen sich Supervision und Schule miteinander in Beziehung setzen? Wodurch ergeben sich glückende Verbindungen? Perspektiven von Supervision im pädagogischen Kontext? Notwendigkeit von Supervision in Organisationen.

5. WIE kann SUPERVISION in der Schule GLÜCKEN – Wirkung und Nutzen von Supervision: Allgemeine Forschungslage zur Wirkung und Nutzen von Supervision im Bereich helfender Berufe, Erkenntnisse aus dem Feld „Schule“.

Im Teil Empirische Untersuchungen werden das Untersuchungsdesign, die Verfahren der Datenerhebung bis zur Auswertung genauestens erläutert, die Ergebnisse diskutiert und Bezüge zur erarbeiteten Theorie hergestellt. Die Grundhypothese, die dem Forschungs- und Arbeitsvorhaben zu Grunde liegt wird so formuliert: „Zur Reflexion des eigenen beruflichen Tuns schafft Supervision den Raum, Entwicklung und Veränderung von Personen/Haltungen, Teams, Schule/Institution und Unterricht zu ermöglichen.“

Aus vier verschiedenen Blickwinkeln wird die große gemeinsame Thematik betrachtet:

Beham Roswitha: Der erste Schritt – Initialzündungen und Beweggründe von Lehrpersonen, um Supervision zu veranlassen; Ketter Franz David: Dem Glück auf der Spur – über Gelingsbedingungen in der Supervision mit Lehrerinnen und Lehrern; Benczak Sabine: Das Geheimnis von glücklichen Lehrpersonen (und deren Schulkinder!?) – Auswirkungen von Supervisionsprozessen auf das subjektive Wohlbefinden von Lehrpersonen im pädagogischen Kontext; Rechenmacher Walter: Neue Perspektiven – Supervision und Schule.

Untersucht wird: Vor dem Supervisionsprozess/im Supervisionsprozess/nach dem Supervisionsprozess/Konzeptentwicklung unter Berücksichtigung der drei zuvor genannten Phasen.

Eine sehr umfassende, genau und ernsthaft recherchierte Arbeit, aus unterschiedlichsten Quellen mit vielfältigen Sichtweisen, deren Daten Einblick in Gelingsbedingungen für und Auswirkungen von Supervision im pädagogischen Kontext geben. Es kann festgehalten werden, dass Supervision als professionelle berufsbezogene Beratung mit Lehrpersonen subjektives Wohlbefinden und Zufriedenheit, ebenso wie Professionalisierung und Kompetenzerweiterung fördert.

Wie genau Themen behandelt wurden zeigt sich z.B. am Thema Glück:

Die Landschaft des Glücksbegriffes;

Das Wort Glück und seine Bedeutung;

Der Mensch und seine Suche nach dem Glück – am Schauplatz der Philosophie der Antike, der Philosophie der Neuzeit, kritische Theorie des Glücks;

Lässt sich Glück beeinflussen – am Schauplatz der Neurobiologie, der Positiven Psychologie, die Broaden- and- Build -Theorie, die Flow- Theorie; Die Sache mit dem Unglücklichsein.

Ein Sachbuch, das die Möglichkeiten der Supervision im Schulbereich akribisch genau beleuchtet, dokumentiert – mit ausführlichen Protokollen – und zeigt, welchen Beitrag Supervision leisten kann, um die Arbeitssituation von Lehrerinnen und Lehrern nachhaltig zu verbessern. Es ist spürbar, dass die beiden Herausgeber das Umfeld Schule genau kennen und sich damit intensiv auseinandergesetzt haben.

Elfriede Bauer



Supervision im pädagogischen Kontext
F. David Ketter & Sabine Benczak (Hrsg.)
SHAKER Verlag, 2016
340 Seiten, 39,80

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Alexander Kery, Bruckneudorf, Bgld
Dipl.-Päd. Dagmar Gfrerer, Wernberg, Ktn
MMag. Tanja Leitner, Klagenfurt, Ktn
Mag. (FH) Ralf Eric Kluschatzka,
Gneixendorf, NÖ
Christine Schmutz, MA, BEd, Amstetten, NÖ
DSA Markus Tobolka, Stockerau, NÖ

Birgit Ebetshuber, Wels, OÖ
MMag.^a Elisabeth Freudenthaler, Linz, OÖ
Daniel Hebenstreit, BSc, Eschenau im
Hausruckkreis, OÖ
Mag.^a (FH) Lisa Himmelsbach, Linz, OÖ
B.A. Ewald Samhaber, Linz, OÖ
Mag.^a Heidi Amann, Innsbruck, Tirol

Mag. Christian Murer, Rum, Tirol
Mag.^a Christine Thurnher, Innsbruck, Tirol
Mag. (FH) Barbara Cambuzzi, Wien
Mag. Andrea Koch, Wien
Dr.ⁱⁿ Mag.^a Theresia Kosicek, Wien
Mag.^a Brigitte Pietschmann, Wien
Karin Waicsek, MA, Wien

Publiziert

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

Martin Gössler

Die vitale Organisation. Learnings aus der Arbeit mit Non-Profit Organisationen
Zeitschrift für Organisationsentwicklung, 2017

Wolfgang Knopf

Sind zwei Jahre genug? ... Und wer sagt das eigentlich?
supervision, 1.2018

Martin Gössler und Ruth Simsa

Führung im Ausnahmezustand. Handlungsfähig in Krisen.
Fachzeitschrift für Verbands – und Nonprofit-Management, 2017

Brigitte Schigl, Wolfgang Knopf

Inspire and Be Inspired. A Sample of Research on Supervision and Coaching in Europe
Editions L' Harmattan, Dezember 2017

n|w Fachhochschule
Nordwestschweiz

zhaw Angewandte
Psychologie

Patronat



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF



5. Internationaler Coachingkongress, 12./13. Juni 2018 in Olten/Schweiz «Coaching meets Research ... Organisation, Digitalisierung und Design»

Die fortschreitende Digitalisierung hat zur Folge, dass sich Organisationen rasant entwickeln und tiefgreifende Veränderungen durchlaufen. Wo setzt Coaching hier an? Ziel des internationalen ausgerichteten Coachingkongresses ist es, praktische und wissenschaftliche Entwicklungen zu diesem Thema zusammenzuführen und systematisch auszulegen.

Kongressformate

Internationale Top-Keynotes, öffentliche Forschungskolloquien, Themenlabs, Podium, Networking Event und Coaching-Marktplatz

www.coaching-meets-research.ch

mit Exklusiv-Workshops
am 11. und 14. Juni 2018
Jetzt anmelden!