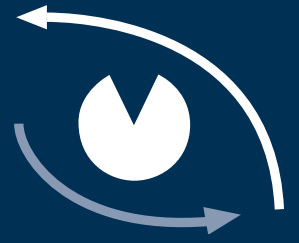


övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

1/2019

Sponsoring Post-Nr. SP 02Z030448 S



Zukunft

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Seit März 2018 ist die ÖVS mit den Folgen der Auseinandersetzung mit der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung der Wirtschaftskammer Österreich bezüglich der legislativen Notwendigkeit eines Gewerbebescheins beschäftigt. In diesem Jahr konnten erste akzeptable Lösungen mit einzelnen Gewerbebehörden getroffen werden. Langfristig bleibt das Ziel, als eigenständiger Beruf auch legislativ abgesichert zu sein, bestehen. Michaela Judy berichtet kurz über den aktuellen Stand.

Schwerpunkt für die ÖVS ist die Gestaltung der Zukunft des Berufsverbandes, der Profession. Die News 1/2019 widmet sich ebenfalls diesem Thema. Sigi Tatschl beschäftigt sich mit der gesellschaftlichen Verantwortung für SupervisorInnen. Mit welchen Herausforderungen werden wir in den Supervisionsprozessen aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen konfrontiert? Wie können Skepsis und Verunsicherung in den Reflexionsräumen, die Supervision anbietet, behandelt werden? Klaus Wögerer beschäftigt sich mit zentralen Phänomenen unserer Zeit indem er Hartmut Rosas Untersuchung zu Beschleunigung und Entfremdung referiert. In die konkrete Arbeitswelt führt Peter Hackl mit einer Zusammenfassung seiner Masterarbeit zur Beratung in der Betriebsratsarbeit ein.

Die Kollegen Alois Huber und Ralf Eric Kluschatzka starten den Versuch einer kollegialen Diskussion mit ihrem ersten Beitrag „Anleitung zum falschen Beraten“ – ein zweiter folgt in der nächsten ÖVS News – und sind wie ich neugierig, ob schriftliche Reaktionen darauf folgen.

Mit kollegialen Grüßen
Wolfgang Knopf

Bitte vormerken:

**4. AUSSERORDENTLICHE
GENERALVERSAMMLUNG DER ÖVS**
11. Mai 2019, 10 – 17 Uhr
4020 Linz, Wissensturm

Weiterbildungsveranstaltung:

Vortrag (auf DVD) von Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth, Bremen: „Möglichkeiten und Grenzen von Veränderungen im Coaching aus der Sicht der Hirnforschung.“
10. Mai 2019, 18 – 21 Uhr
4020 Linz, Hotel IBIS

Liebe Kolleginnen, Liebe Kollegen,

Es wird wieder Zeit für Informationen aus dem Vorstand, und es sind fünf Punkte, die ich euch berichten möchte.

1. Verfahren gegen SupervisorInnen:

Die ersten beiden Strafverfahren sind abgeschlossen, und sie wurden eingestellt. Das ist für uns bedingt erfreulich, weil die Einstellung aufgrund eines Formfehlers erfolgt ist – und daher keine gewerberechtlichen Rückschlüsse erlaubt. Wir werden euch weiter auf dem Laufenden halten.

2. Gewerbebeschein eingeschränkt auf Supervision:

Auch die Gewerbebehörde der Stadt Wien hat entschieden, Gewerbebescheine für das Gewerbe „Lebens- und Sozialberatung, eingeschränkt auf Supervision“ auszustellen. Anders als in Salzburg gilt jedoch das Prinzip der Feststellung der individuellen Befähigung, d.h. zusätzlich zur SV-Ausbildung werden auch die Zulassungsvoraussetzungen überprüft und in die Feststellung mit einbezogen.

3. Klage der Fachgruppe Personenberatung und personenbezogene Betreuung gegen das Land Steiermark:

Die Klage wurde vom Oberlandesgericht Graz abgewiesen. Die Fachgruppe hat nun angekündigt, sich an den OGH wenden zu wollen – obwohl die Behinderteneinrichtungen des Landes Steiermark ihre Qualitätskriterien für Supervision neu formuliert haben.

In den neuen Kriterien wird zwar Lebens- und Sozialberatung als ein möglicher Fortbildungsweg, nicht aber als Ausbildung akzeptiert. D.h. Basis ist eine einschlägige akademische Grundqualifikation sowie Berufserfahrung, darüber hinaus wird eine Weiterbildung (ÖVS-Supervisionsausbildung, LSB mit Supervision, Klinische oder Gesundheitspsychologie, Psychotherapie) verlangt. Dazu ist auf der Website news.wko.at, 19.03.2019 zu lesen: „Nach eigener Angabe wurden nunmehr „neue Kriterien“ für die Durchführung von Supervisions-

tätigkeiten in der Behindertenhilfe erarbeitet, die jedoch wieder auf einen weitgehenden Ausschluss der Lebens- und Sozialberater hinauslaufen.“

Im Klartext: Die Fachgruppe hält diese Grundqualifikationen offenbar für verzichtbar. Eine Lebens- und Sozialberatungs-Ausbildung decke, so muss man schlussfolgern, Grundausbildung, einschlägige Berufserfahrung und supervisionsrelevante Weiterbildung ab.

Und wenn Kundensysteme das anders sehen, wird dies mit allen Mitteln des Protektionismus bekämpft. So fördert man wahrlich selbstverantwortliches Unternehmertum!

Wir werden sehen, wie es weitergeht...

Ich möchte euch aber auch noch aus unseren wichtigsten Gremien berichten.

4. Konferenz der Ausbildungsträger:

Die KAT hat einstimmig beschlossen, eine Ausbildungsreform in Angriff zu nehmen.

Einerseits muss überprüft werden, ob und wie Ausbildungsinhalte und auch Vermittlungsformen den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt noch angemessen sind. Andererseits sollten die Zulassungsvoraussetzungen dem Bolognaprozess und den vielfältigen Weiterbildungsabschlüssen angepasst werden.

Eine Arbeitsgruppe, der aus dem Vorstand Gerald Käfer-Schmid angehört wird, hat die Prozessverantwortung übernommen.

5. Bundesländerkonferenz:

Der in der letzten Generalversammlung beschlossene Prozess zur Neukonzeptionierung der Arbeit in den Bundesländern ist ins Stocken geraten und die Verantwortung wurde an den Vorstand zurück gegeben. Wir werden daher im Herbst eine gemeinsame Klausur ansetzen und hoffen, dass der Prozess danach Fahrt aufnehmen wird.

Alles Weitere bringen wir auf der Generalversammlung am 11. Mai zur Sprache. Ich freue mich auf die Diskussionen und Gespräche mit euch!

Herzliche Grüße
Michaela Judy
Vorsitzende der ÖVS



Michaela Judy

Inhalt

- 4 „Qualität setzt sich durch!“
Wolfgang Knopf
- 5 „Die Zukunft beginnt heute“
Siegfried Tatschl
- 8 Schneller! Schneller! Noch schneller!
Mag. (FH) Klaus Wögerer
- 11 „In wessen Hände begibst du dich da?“
Peter Hackl
- 15 Anleitung zum falsch Beraten
Alois Huber und Ralf Eric Kluschatzka

- 22 Einladung
- 23 Veranstaltungen
- 23 Honorarnoten richtig ausstellen – was ist zu beachten!
Günther Fisslthaler
- 23 Impressum
- 24 Paul Watzlawick Tage III
- 25 ANSE Summer University
- 26 Aufgeblättert
- 27 Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

COVERFOTO: GUI YONG NIAN/STOCK.ADOBE.COM

„Qualität setzt sich durch!“

Rekurs der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung der Wirtschaftskammer Steiermark im Verfahren gegen das Land Steiermark abgewiesen!

Die Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung der Wirtschaftskammer Steiermark hat eine Musterklage gegen das Land Steiermark letztes Jahr eingebracht. Anlass war die Ablehnung einer Lebens- und Sozialberaterin als Supervisorin in einer Einrichtung der Behindertenhilfe. Die Einrichtung verlangte eine Eintragung entweder auf der Liste der ÖVS oder in der Liste des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (jetzt BM für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz) als klinische/r PsychologIn, GesundheitspsychologIn oder PsychotherapeutIn. Die Kurzausbildung Supervision nach der Ausbildung zum Lebens- und Sozialberater reichte dafür nicht aus.

In einem ersten Schritt des Verfahrens wurde das Land Steiermark aufgefordert, die durch die ÖVS Liste definierten, aber nicht ausdrücklich formulierten Qualitätskriterien zu beschreiben und aufzulisten. Dies deswegen, weil die ÖVS zwar für die Qualität von Supervision in Österreich steht, aber als Verein keine rechtlich gültige Definitionshoheit in diesem Bereich besitzt. Das Land Steiermark hat diese Qualitätskriterien formuliert. Im Rekursverfahren kam das Oberlandesgericht Graz zu folgendem Beschluss:

„Der Antrag der Klägerinnen (= WKStmk und die LSB Anm.WK) zur Sicherung ihres Anspruchs gegen den Beklagten (= Land Stmk, Anm.WK) auf Unterlassung wettbewerbswidriger Handlungen, worauf die Klage gerichtet ist, dem Beklagten aufzutragen, es ab sofort und bis zur Rechtskraft des über die Unterlassungsklage ergehenden Urteils zu unterlassen, als Mindeststandard für die Durchführung von Supervisionen in der Behindertenhilfe die Eintragung in die Liste der „Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching“ (ÖVS) oder die Eintragung in die Liste beim „Bundesministerium für Gesundheit und Frauen“



als klinischer Psychologe, Gesundheitspsychologe oder Psychotherapeut oder ähnliche Voraussetzungen zu fordern und/oder vorzugeben wird abgewiesen.“

Ein Teil des Beschlusses¹ des Oberlandesgerichtes Graz vom 27. Februar 2019 kann als Beweis dafür angesehen werden, dass sich die Supervision (insbesondere bei der öffentlichen Auftragsvergabe) als eine eigenständige, von der Lebens- und Sozialberatung verschiedene Profession etabliert hat, und die Österreichische Vereinigung für Supervision als maßgebliche Vertretung und Autorität hinsichtlich der Ausbildung von Supervision in Österreich anerkannt ist.

Gemäß des Beschlusses geht das Land Steiermark als öffentlicher Auftraggeber davon aus, dass

- Supervision eine spezielle, eigenständige Profession darstellt und dies wissenschaftlich bestätigt ist;
- das Berufsbild „Lebens- und Sozialberater“ ein vollkommen anderes ist, als das Berufsbild „Supervisor“;
- ein gewerblich zugelassener Lebens- und Sozialberater ohne Zusatzausbildung nicht zur Supervisorientätigkeit berechtigt ist und insbesondere nicht geeignet ist, Supervisionen im Bereich der Behindertenhilfe durchzuführen und
- sich nach entsprechender Prüfung die Standards der österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) für die Gesetzes- und für ordnungsgemäß vorgegebene Qualitätssicherung anbieten und sachgerecht erscheinen.

Die Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung der Wirtschaftskammer der Steiermark hat angekündigt hier weiter bis zum Obersten Gerichtshof zu gehen.

¹ Der gesamte Beschluss umfasst 46 Seiten und kann in der Geschäftsstelle der ÖVS eingesehen werden.

„Die Zukunft beginnt heute“

Gesellschaftliche Verantwortung für SupervisorInnen¹
Siegfried Tatschl

*Tendenzen werden in der Gesellschaft in kleinen Schritten
und Augenblicksentscheidungen sichtbar,
aber auch in lautstarken dramatischen Kämpfen.*
LEWIS MUMFORD, TECHNICS AND CIVILIZATION 1934

Wenn heute von Zukunft die Rede ist, so wird diese meist nicht als eine leicht veränderte Fortschreibung bestehender Verhältnisse gedacht. Der Gedanke an die Zukunft, die über viele Jahre so stabil und wachstumsorientiert gedacht war, ist heute mit Gefühlen von Skepsis und Verunsicherung verbunden (Vgl. Leggewie/Welzer 2011).

Widersprüchliche Zukunftsszenarien stehen einander gegenüber. Einer wunderbaren digitalisierten Hightech-Welt, in der Maschinen dem Menschen alle schweren Arbeiten abnehmen und scheinbar alle Wünsche erfüllen, stehen Szenarien der Klimakatastrophe und des Zusammenbruchs des gegenwärtigen Kulturmodells gegenüber. In Kontrast zu den Debatten über Industrie 4.0 und der Diskussion über das mögliche Verschwinden der Arbeitsplätze für Menschen oder dem Entstehen neuer anspruchsvoller Arbeitsplätze kann die Tatsache des rapide steigenden Ressourcenverbrauchs durch neue Technologien gesehen werden, die den *Welterschöpfungstag*² immer weiter verlagert. Den großen Chancen der Sozialen

Netzwerke für politische AktivistInnen steht die zunehmende Überwachungsmöglichkeit der privaten Kommunikation gegenüber. Diese Aufzählung von widersprüchlich wahrgenommenen Entwicklungen könnte noch länger fortgesetzt werden.

Diese komplexen und widersprüchlichen Entwicklungen wecken Zukunftsängste. Der Wunsch nach einfachen nachvollziehbaren Lösungen fördert eher irrationale Entwicklungen oder Erklärungsmodelle. Die eher bedächtigen und komplizierten demokratischen Prozesse der Entscheidungsfindung kommen dadurch zunehmend unter Druck. Unter dem Titel „Herausforderung Demokratieförderung in „Zeiten der abnehmenden Vernunft“ stellt Daniel Trepsdorf fest: „Die öffentliche Kommunikation ist seit geraumer Zeit im Wandel. Rechtspopulisten und -extremisten erklären mit gleichsam simplen wie destruktiv aufge-

ladenen Konzepten die Welt. Sie präsentieren allorts Lösungen für die soziopolitischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Eben-diese wären scheinbar ohne Anstrengungen zu erreichen. Dafür braucht es im Gedankenlaboratorium der hetzenden Ideologen lediglich folgende Ingredienzien: Konsequente Law-and-Order-Orientierung des Staates; das absolute Primat des Nationalen; Fremdenfeindlichkeit und Gewaltverherrlichung; die Hybris, den Alleinvertretungsanspruch für „das Volk“ innezuhaben; undifferenzierte Globalisierungskritik gepaart mit forciertem Neoliberalismus sowie eine gehörige Prise Verschwörungstheorie. Die Diffamierung Andersdenkender, die aktive Exklusion von Minderheiten und die allgegenwärtigen Hasstiraden auf Geflüchtete sowie die Vertreter/innen des sogenannten linksliberalen Mainstreams sind dabei gern kolportierte rhetorische Figuren.“³

Angesichts des Zusammenwirkens von materiellen und sozialpsychologischen Faktoren scheint es mir wichtig, Orte zu finden und Verfahren zu identifizieren an und mit denen eine differenzierte und möglichst rationale Auseinandersetzung mit den genannten Entwicklungen möglich ist. Dabei geht es um Exzentrizität und die Einnahme mehrperspektivischer Blickwinkel in der täglichen supervisorischen Arbeit. Es gilt, multikausale Zusammenhänge einzubeziehen (Vgl. Petzold, Linz, Ostermann 2004)⁴ mit dem Ziel, die komplexen Lebens- und Arbeitszusammenhänge der SupervisorInnen, eingebettet in einer Gesellschaftsdynamik, begreifen zu können. Zudem stellt sich für mich die Frage, wie SupervisorInnen mit den Mitteln ihrer Profession auf die oben genannten gesellschaftlichen Entwicklungen im Sinne eines konstruktiven gesellschaftlichen Klimas einwirken können.

Im Folgenden stelle ich die Erfahrungen eines Projekts aus Österreich dazu vor sowie das Konzept der „Shifting Baselines“, das mir eine wichtige Orientierungshilfe in der Super-

Abstract:
Rasante technische und demografische Veränderungen in Verbindung mit gravierenden ökologischen Umbrüchen bringen Gefühle der Skepsis und Verunsicherung mit sich. Polarisierende Politiken mit einer einseitigen Fokussierung auf das Thema Migration führen zu raschen Veränderungen von öffentlich geäußerten Werten und Einstellungen. Die Herausforderungen dieser Veränderungen für die Supervision und die Möglichkeiten alternativer Reflexions- und Handlungsräume werden untersucht.

Schlüsselwörter:
Shifting Baselines, Selbsttäuschung, Zugehörigkeit, Demokratie, Migration, Internationale Interventionsgruppen

vision geworden ist. Abschließen werde ich mit Bezugnahme auf die Internationalen Intervisionsgruppen der ANSE, die ich heute so wie bei der Gründung vor bald zwanzig Jahren als wichtige Orte und Mittel der europäischen supervisorischen Zusammenarbeit sehe.

Arbeitsgruppe AG Zugehörigkeit – Demografie – Zukunft 2016 – 2018

Im Rahmen des Instituts für Supervision und Organisationsentwicklung ISVOE⁵ in Österreich bereiteten wir in einer Kleingruppe (Günther Haberl, Margot Scherl, der Autor) im Verlauf von zwei Jahren drei Themen auf, die uns als gesellschaftlich besonders bedeutsam erschienen: Demografie, Zugehörigkeit, Zukunft. Diese diskutierten und vertieften wir in Workshops gemeinsam mit den KollegInnen des Netzwerks des Instituts⁶.

Den Ausgangspunkt für diesen Prozess bildete folgende These: „Supervision kann als Containment für Makro-Veränderungen auf politischer, sozialer, kultureller und ökonomischer Ebene und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt dienen. Möglicherweise kann eine Angstbindung durch reflexive und kommunikative Prozesse stattfinden.“

Als Ziele der Workshops formulierten wir:

- das jeweilige Thema in der Supervision als solches erkennen und eine eigene Position dazu entwickeln.
 - das Themenfeld als Handlungsfeld für Supervisorinnen und Supervisoren entdecken.
 - Wie können die mit dem Thema verbundenen Spannungsverhältnisse genutzt werden?
 - Welche hilfreichen Strategien gibt es, diese Spannungsverhältnisse wahrzunehmen, die Ambivalenzen aufzuspüren, sie besprechbar zu machen und diese für das Handlungsfeld Supervision zu nützen?
- Für die Reflexion zu den jeweiligen Schwerpunktthemen fokussierten wir auf drei Ebenen:
- Makroebene: Welche globalen Tendenzen nehmen wir wahr?
 - Mesoebene: Wie zeigt sich das Thema auf nationaler oder kommunaler Ebene?
 - Mikroebene: Wie taucht das Thema in den Supervisionen auf?

Zwischen den Auswirkungen der demographischen Veränderungen, zu denen wir auch das Thema Migration und Flucht sehen und den ökologischen Problemstellungen nimmt das Thema Zugehörigkeit eine besondere Rolle ein (Vgl. Tatschl 2011).

Zugehörigkeit als treibende soziale Kraft

*Pain can be alleviated by morphine
but the pain of social
ostracism cannot be taken away.*

DEREK JARMAN

Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe verstehen wir als biologisch determiniertes Bedürfnis und als treibende soziale Kraft, die im Besonderen in Situationen oder Zeiten von Unsicherheit aktiviert wird. Sie ist ein wesentlicher Teil der Erfolgsgeschichte der Menschheit durch die Förderung des Gruppenzusammenhalts und der Bündelung der Aggressionsbereitschaft nach außen. „Die Frage von Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit zieht sich in verschiedenen Ausprägungen durch die Geschichte der Menschheit. Zugehörigkeit gibt Sicherheit, Zugang zu knappen Gütern, Kommunikation und Vertrauen, ohne Zugehörigkeit zu einer Gruppe sind Menschen nicht überlebensfähig“ (Perchinig 2001, S. 6). Ausschluss erleben schmerzt wie körperlich zugefügter Schmerz (Bernstein, Claypool 2011). Die Angst davor ist ein wesentliches Motiv für die Bindung an die „eigene“ Gruppe. Diese Erfolgsgeschichte hat einen hohen Preis, der sich im Umgang der Menschen miteinander und mit ihrer Mitwelt zeigt: Eine Spur der Verwüstung ist untrennbar mit dem Aufstieg unsere Menschenart zum Herrscher des Planeten verbunden. In diesen 300.000 Jahren wurde unsere Menschenart, wie es Yuval Noah Harari formuliert, zum „Schrecken des Ökosystems“ (Harari 2013). All den schönen Dingen, die Menschen geschaffen haben, stehen unzählige andere gegenüber, die sie zerstört haben.

Die Aktivierung von Zugehörigkeiten erhält besondere Brisanz durch die Formulierung in politischen Programmen und deren Umsetzung in Realpolitik. Praktisch sind wir heute in Österreich, aber auch in vielen anderen Ländern mit einer Tagespolitik konfrontiert, die Gruppenzugehörigkeiten unterschiedlichster Art (nationale, ethnische, soziale) aktiviert und für Machtinteressen nutzt. Höchst wirksam ist die Aktivierung in den Kategorien MigrantIn/Flüchtling/Fremde in Gegensatz zu den Kategorien Einheimische/„Unsere Leute“/„Wahre Deutsch-Österreicher“ Die *organisierte Desintegration*⁷ als politisches Programm konterkariert die psychotherapeutischen oder beraterischen Bemühungen und differenzierte Zugänge in Organisationen im Bereich Migration. Die Psychoanalytikerin Petra Holler versteht dies als einen zerstörerischen Angriff auf Verbindungen in der Gesellschaft und zwischen Menschengruppen⁸. Diese zerstörerischen Angriffe passieren unter anderem durch Metaphern



und Bilder, die medial aufgeladen immer wieder bedient werden.

Durch die Fokussierung auf die *Flüchtlinge* gerät außer Blick, dass unterschiedlichste Gesellschaftsbereiche von diesem Aktivierungsmuster betroffen sind.

Bei der Supervisionstätigkeit in Organisationen sind SupervisorInnen partiell und zeitlich begrenzt zugehörig und für ihre fachliche Arbeit verantwortlich. Als Teil der Gesamtgesellschaft sind SupervisorInnen Teil des Geschehens, ob aktiv oder passiv.

Die treibende soziale Kraft der Zugehörigkeit wirkt auf jede und jeden ein. Als ProfessionistInnen stellt sich die Frage, ob diesen Kräften etwas entgegengesetzt werden kann.

Shifting Baselines

“We are inclined to think of reflection as something quiet and personal. My argument here is that reflection is action-oriented, social and political. Its ‘product’ is praxis (informed, committed action), the most eloquent and socially significant form of human action.”⁹

Der Begriff „Shifting Baselines“ wurde 1995 von Daniel Pauly geprägt. Das ursprünglich aus der Umweltforschung stammende Konzept

beschreibt das Phänomen, „dass sich die Einschätzungen von Menschen mit der Veränderung ihrer Umwelt gleitend selbst verändern – das ist wie mit zwei Zügen, die auf parallelen Gleisen fahren und relativ zueinander stillzustehen scheinen“ (Welzer 2008, S. 216). Referenzrahmen verschieben sich unmerklich und schleichend, ohne dass dies den Beteiligten bewusst ist.

In einer häufig zitierten Studie (Sáenz-Arroyo et al. 2005) wurden drei Generationen von Fischern im Golf von Kalifornien zu ihrer Einschätzung der Fischvorkommen befragt. Allen war klar, dass sich die Situation verschlechtert hatte. Das Ausmaß allerdings wurde je Generation sehr unterschiedlich wahrgenommen. Die älteren Fischer nannten elf verschwundene Fischarten, den jüngeren Fischern hingegen waren lediglich zwei verschwundene Arten bekannt. Die Wahrnehmung jeder Generation setzte bei einem anderen Referenzpunkt an und hielt das für „normal“. So kommt es rasch zu einem Verlust von lokalem Wissen, ohne dass dies problematisiert werden kann. Erst die Forscher schafften mit ihrer Studie einen Rahmen, in dem die Diskrepanz deutlich werden kann und zu Handlungsüberlegungen Anlass gegeben wird.

Das Konzept der „Shifting Baselines“ lässt sich auch auf die schleichenden und nicht bewusst wahrgenommenen Veränderungen von

Referenzrahmen in Organisationen anwenden. Beispielhaft erlebe ich dies als Supervisor im Rahmen von Ausbildungen für medizinische oder soziale ProfessionistInnen. Immer wieder wird in den Erzählungen während der Supervisionsitzungen Kritik am Verhalten von MitarbeiterInnen in manchen Praxiseinrichtungen geübt. Diese würden manchmal routiniert aber wenig verständnisvoll auf die PatientInnen oder KlientInnen reagieren. Sie würden wenig Engagement zeigen oder Techniken, die sie doch kennen müssten nicht anwenden. Die Studierenden sehen das meistens als ein Problem der Persönlichkeit der Professionellen. Sie selbst würden nie so handeln oder werden. Ich thematisiere dann, dass diese Fachkräfte vor noch wenigen Jahren auch hier im Seminar gesessen hätten und genauso engagiert und kritisch gewesen wären. Ich erkläre dann an den Herausforderungen des beruflichen Alltags und dem Umfeld in den Einrichtungen wie es zu solchen Veränderungen im eigenen beruflichen Handeln kommen kann und welche Kräfte hier am Werk sind:

Zwei Wirkmechanismen zeichnen Shifting Baselines aus und sind für deren Reflexion wichtig: Zum einen die Kraft des Sachzwangs und zum anderen die der kollektiven Stabilisierung (Schneidewind 2008, S. 8).

1. Die Kraft des Sachzwangs: Äußere Umstände und Sachzwänge erscheinen uns als vorgegeben, nicht beeinflussbar oder zu komplex. Die menschliche Psyche tendiert dazu, eher den Referenzrahmen zu verändern, als sich aktiv mit den Sachzwängen auseinanderzusetzen. Äsops Fabel vom Fuchs, der die Trauben, die er nicht erreichen kann als zu sauer bezeichnet, und erhobenen Hauptes weitergehen kann, verweist auf diesen psychologischen Mechanismus.

Für die Studierenden in meinem Fall ist die Herausforderung, wie sie ihre Erfahrungen beim Praxiseinstieg mit den vielen persönlichen Erwartungen an den Beruf und der Wirksamkeit vieler Konzepte die ihnen in der Ausbildung vermittelt wurden in Verbindung bringen können, ohne ihre professionellen Ansprüche aufzugeben. Ich empfehle ihnen eine Interventionsgruppe für Absolventinnen zu gründen oder sich eine Supervisorin dafür zu engagieren, um im Konflikt zwischen dem Druck der Sachzwänge und den eigenen Wertvorstellungen einen bewussten und konstruktiven Umgang entwickeln zu können.

2. Kollektive Stabilisierung: Damit ist der sozialpsychologische Effekt gemeint, dass Menschen ihre Bewertung von Erfahrungen und Wahrnehmungen aus einem Bedürfnis nach Übereinstimmung mit ihrem Umfeld an diesem orientieren. Peer-Groups, Ausbildungs- oder

ArbeitskollegInnen, Mitglieder des gleichen Vereins, Freunde oder Nachbarn sind dafür maßgeblich. In Zeiten großer Unsicherheit verstärkt sich diese Tendenz. Dies fördert das Zugehörigkeitserleben, hat aber eine Engführung des Denkens und Bewertens zur Folge.

Gerade beim Berufseinstieg ist der Wunsch seinen Platz im Team zu finden und Unterstützung und Anerkennung zu bekommen groß. Ebenso groß ist meist auch die Unsicherheit bezüglich der Sinnhaftigkeit oder der Wirkung des eigenen beruflichen Handelns. In einer Gruppensupervision mit Group Councilern im Gefängnis (Justizwachebeamte, die eine spezielle Ausbildung für Gesprächsgruppen mit Häftlingen haben.) wird der Umstand, wie junge engagierte MitarbeiterInnen aufgrund des Gruppendrucks sich rasch ähnlich verhalten würden wie die älteren KollegInnen, sehr kritisch kommentiert.

Ein weiterer Effekt, der in Organisationen zu beobachten ist und „Shifting Baselines“ unterstützt, ist, dass Veränderungen bei KlientInnen, gerade wenn es sich um belastende Arbeitszusammenhänge handelt, lange Zeit als Einzelphänomene wahrgenommen werden und ein Gewöhnungseffekt eintritt. Dass etwa zunehmend KlientInnen mit Migrationshintergrund in Einrichtungen kommen, fällt so nicht wirklich auf und eine fachlich und strukturell angemessene Antwort auf einen veränderten Beratungsbedarf bleibt aus. Erst eine Studie oder die Veröffentlichung einer neuen Jahrestatistik, wo entsprechende Eckdaten erfragt werden, machen den quantitativen und qualitativen Umfang deutlich.

Überträgt man das Konzept der „Shifting Baselines“ von der Untersuchung der Umweltwahrnehmung bei Fischern auf Organisationen, dann übernehmen in meinem Bild die SupervisorInnen und OrganisationsberaterInnen die Funktion der ForscherInnen, indem sie aufgrund ihrer Position und Funktion in den Organisationen die Referenzrahmen sichtbar und besprechbar machen können. Enge soziale Bezugsgruppen – „Inner circles“ oder „Seilschaften“ – sind eine der wesentlichen Risiken für das Nichtwahrnehmen von „Shifting Baselines“ und Nährboden für Selbsttäuschung. Diese bedingen, dass bestimmte fachliche und sozialpolitische Diskurse oftmals nicht mehr geführt werden.

Hinsichtlich des Themas Interkulturalität wird vieles, das vor einigen Jahren in politischen Debatten noch einen Skandal hervorgehoben hätte heute als „normal“ erlebt. Die Referenzrahmen dessen was richtig oder falsch, was angemessen oder nicht zumutbar ist, verschieben sich zusehends. Ethische Normen und

Werte, die Einschätzungen dessen, was machbar und zuträglich ist, unterliegen den gleichen subtilen, schleichenden Veränderungen der Bezugspunkte. Diese gruppenpsychologischen Prozesse führen letztlich zu Selbsttäuschungen, um sich rasch verändernde Umfeldbedingungen erträglich zu machen (Schneidewind 2008, 3) oder sich damit zu arrangieren. Erst im historischen Rückblick fällt die Diskrepanz auf, dass in relativ kurzer Zeit einschneidende normative und rechtliche Veränderungen vollzogen wurden, ohne dass dies zu einem Aufschrei geführt hätte. Es sind nicht von vorneherein „böse“ Menschen, die zu den schrecklichsten Dingen fähig sind (Vgl. Maalouf 2000, S. 33). Diese Erkenntnis, in Verbindung mit den dahinter liegenden Mechanismen, ruft geradezu nach Distanznahme zum Alltagshandeln und zu dessen Reflexion.

Shifting Baselines erkennen – Mut und solidarische Gruppen

*„Don't believe everything you hear This is no time to fight each other What we need, what we need Solidarity, solidarity“
Black Uhuru¹⁰*

Supervision und die SupervisorInnen als Teil der professionellen Landschaft sind denselben gesellschaftlichen Mechanismen ausgesetzt wie alle anderen. Es sei denn, wir entwickeln unsere Profession dahingehend weiter, uns mit diesen Phänomenen auseinanderzusetzen damit den Kräften, welche „Shifting Baselines“ befördern, etwas entgegengesetzt werden kann.

„Vielleicht kann man sich darin üben, gelegentlich „Augenblick mal!“ zu sagen, wenn einem etwas so vorkommt, als habe man es kurz zuvor nicht mal denken, geschweige denn sagen wollen. Und das nicht nur zu sich selbst, sondern auch gegenüber anderen, wenn der Arbeitskollege oder die Cousine oder der Wirt von „Lügenpresse“, „Völkerverrättern“, „Kopftuchmädchen“ spricht. Einfach mal den Rede- und Denkfluss unterbrechen, die baseline am Verschieben hindern,¹¹ meint Harald Welzer.

„Was wir dringend brauchen, ist die Förderung des persönlichen Mutes, unabhängig vom zunehmenden Mainstream und den Sachzwängen, eine eigenständige und auch abweichende Sicht der Dinge zu entwickeln und zu vertreten (Tatschl 2018).“ Deshalb brauchen wir die Solidarität einer kritischen Gruppe. „Eine Praxis des ‚Neinsagens‘ muss individuell geübt werden und braucht den Rückhalt in einer Gruppe“ (Leggewie & Welzer, 2009, S. 233).

Ein ideales Lernumfeld für SupervisorInnen sind Gruppen, die ein hohes Maß an Pluralität

aufweisen und sich bewusst mit den gesellschaftlichen Fragen beschäftigen um sie in die Supervisionspraxis einbringen zu können.

Die Internationalen Interventionsgruppen der ANSE als gesellschaftlicher Experimentierraum

Zum Überleben der Demokratie braucht es eine gemeinsame Hoffnung.
PHILIPP BLOM¹²

Mit dem Entstehen der ANSE 1997 (Vgl. Kessel, L. van 2006) und einem vermehrten fachlichen Austausch von SupervisorInnen aus verschiedenen Ländern trat ein Aspekt ans Licht, der in der bisherigen Supervisionsliteratur kaum Erwähnung gefunden hatte. Beim Zusammentreffen von SupervisorInnen im Rahmen der „Internationalen Interventionsgruppen“ der ANSE wurde die Geschichte der beteiligten Länder sowie teilweise konflikthafte historische Ereignisse zwischen Nachbarländern thematisiert. Minderheitenthemen die im jeweiligen Land selbstverständlicher Alltag sind wurden plötzlich in der supervisorischen Arbeit durch das Hinzukommen der „fremden“ KollegInnen hinterfragt und führten zu teils heftigen Reaktionen, die faszinierende Reflexionsprozesse bei Einzelnen, aber auch bei Verbänden auslösten (Vgl. Tatschl 2001, Tutzer 2001, Goeschel und Ehmer 2009).

Diese heterogenen Gruppen mit TeilnehmerInnen aus verschiedenen nationalen Verbänden, die manchmal auch keine gemeinsame Sprache haben, ermöglichen ein intensives transkulturelles Erfahrungslernen. Sie wären auch eine ideale Formation, um sich mit den Shifting Baselines auf einer europäischen Ebene zu beschäftigen. Die Verschiebungen von Werten und Haltungen, die im nationalen Kontext und im persönlichen Umfeld oft nicht mehr wahrgenommen werden, könnten in den Internationalen Interventionsgruppen am ehesten wahrgenommen werden. Das Thematisieren von unterschiedlichen Einstellungen zu gesellschaftlichen Themen ist für den Zusammenhalt der Gruppen eine große Herausforderung. Wenn ich die Kollegin zu ihrer persönlichen Einstellung im Umgang mit Flüchtlingen befrage oder wie sie zum Vorgehen ihrer Regierung stehe, so riskiere ich einen Konflikt. Der Mut, den diese Auseinandersetzung verlangt, kann allerdings in den Gruppen trainiert werden und wie die Erfahrung aus der ersten IIG zeigt, kann dies eine persönliche und fachliche Bereicherung sein. Für die Herausforderungen, die die Zukunft uns zumuten wird oder die wir Menschen uns wechselseitig zumuten werden,



Siegfried Tatschl
ist Supervisor ÖVS, Lehrsupervisor (Universitäten Salzburg, Wien, Krems), Coach, Psychotherapeut und Sozialarbeiter. Lektor für Supervision an der FH Campus Wien, Lektor für Soziales Management an der FH St. Pölten. Er ist Co-Gründer der ÖVS und der ANSE und Gründer der Internationalen Interventionsgruppen. Unter dem Label: Lust auf Obst – Essbare Lebensräume® setzt er Projekte zum Thema Essbare Stadt um. Publikationen zu Supervision, Sozialem Management, Supervision und Neurobiologie, Migration, Ökologie.

sigi.tatschl@aon.at
www.isvoe.at
www.sigi-tatschl.at

können solche transnationalen Gruppen ein persönlicher Rückhalt sein. In ihnen kann die Hoffnung auf eine gemeinsame demokratische Zukunft gepflegt werden.

1 Titel meines Workshops im Rahmen der Kremser Tage
3. Juni 2016

2 <https://www.youtube.com/watch?v=TEgpkzMFU4>
Abgerufen: 15.7.2018

3 https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2017/09/JS_2-2017_Trepsdorf_Teil1.pdf

4 „Qualitätssicherung und Dokumentation von Supervisionsprozessen“ URL: <http://www.gesundheitscoaching-os.de/assets/Uploads/VDL0stermannLinzPetzod-Journal2008.PDF>

5 www.isvoe.at

6 Diesen Diskussions- und Reflexionsprozess möchten wir mit anderen Gruppen von SupervisorInnen der ANSE weiterführen. Sollten Sie daran Interesse haben so nehmen Sie bitte mit mir Kontakt auf. Meine Kontaktdaten finden Sie am Ende des Textes.

7 Vgl. Gratz, W. (2017). Desintegration der Integration – ein politisches Kalkül?. Verfügbar unter https://www.wienerzeitung.at/meinungen/gastkommentare/921183_Desintegration-der-Integration-politisches-Kalkuel.html?em_cnt_page=2. Zugriff am 20.01.2018.

8 Holler, P. (2018). Wir wachsen an den Grenzen. Borderline-Entwicklungen und die Dialektik zwischen Innen und Außen. Vortrag am Internationalen Kongress für Tiefenpsychologie, Wien. 19.–20.01.2018.

9 Stephen Kemmis, „Action Research and the Politics of Reflection“ in David Boud, Rosemary Keogh and David Walker, eds., Reflection: Turning Experience into Learning (New York: Kogan Page Ltd., 1985) 139 at 141.

10 <https://www.youtube.com/watch?v=r90jPQMnY7c>

11 Harald Welzer, Gestern böse, heute normal. Die üble Rhetorik der Neurechten verschiebt in Trippelschritten das Wertesystem jedes Einzelnen. <https://www.zeit.de/zeit-wissen/2017/03/moral-werte-veraenderung-shifting-baseline-rechtspopulismus>. Abgefragt: 20.7.2018

12 Standard Interview Bettina Pfluger 28. Dezember 2017, Historiker Philipp Blom: „Die Erde braucht uns nicht“

Literatur

Zeitschriftenartikel

Kessel, L. van (2006): ANSE: the European Organisation for Supervision. Origin, Aims, Activities and Significance. In: Today's children are tomorrow's parents. Journal of the network for professionals in preventing child abuse and neglect. Professional supervision and the quality of the child and family welfare's services, 17–18 (2006) p. 65–80.

Sáenz-Arroyo, A., Roberts, C. M., Torre, J., Cariño-Olvera, M. & Enriquez-Andrade, R. R. (2005). Rapidly shifting environmental baselines among fishers of the Gulf of California. Proceedings of the Royal Society. 1957–1962. (272/2005).

Tatschl, S. (2003). Supervisors as travellers. Discoveries by working as supervisors in an European context. HASI supervision. Die Zeitschrift für Berater/innen, 5–12, (1/2003).

Tatschl, S. (2011). Zur Gesellschaftsdynamik der Interkulturalität; Implikationen für Supervision und Organisationsberatung. Gruppendynamik & Organisationsberatung, 42(3), 269-284.

Bücher

Goeschel, D. & Ehmer, S. (Hrsg.). (2009). Interkulturelle Perspektiven in Supervision und Coaching. Kassel: Kassel University Press GmbH.

Harari, Yuval Noah 2013: Eine kurze Geschichte der Menschheit. München: Deutsche Verlagsanstalt.

Leggewie, Klaus/Welzer, Harald 2011: Das Ende der Welt wie wir sie kannten: Klima, Zukunft und die Chancen der Demokratie. Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag.

Maalouf, A. (2000). Mörderische Identitäten. Frankfurt a. M.: Suhrkamp

Perchinig, B. (2001). Systeme der Zugehörigkeit. In Forum Politische Bildung (Hrsg.), Dazugehören? Fremdenfeindlichkeit, Migration, Integration (Sonderband der Informationen zur Politischen Bildung) (S. 6–13). Innsbruck: Studien Verlag.

Welzer, H. (2008). Klimakriege. Wofür im 21. Jahrhundert getötet wird. Frankfurt a. M.: Fischer.

Internetquellen

ANSE. (2011). Folder zu den Internationalen Intervisionsgruppen unter: http://anse.eu/html/activities/flyer_vorne.pdf. Zugegriffen: 5. Feb. 2011.

Bernstein, Michael J., Claypool, Heather M., Social Exclusion and Pain Sensitivity. Why Exclusion Sometimes Hurts and Sometimes Numbs. Zugriff am 20.7.2018. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/51613831_Social_Exclusion_and_Pain_Sensitivity_Why_Exclusion_Sometimes_Hurts_and_Sometimes_Numbs.

Petzold, H.G., Linz, S. & Ostermann, D. (2008). „Qualitätssicherung und Dokumentation von Supervisionsprozessen“ – Metahermeneutisch fundiertes Erfassen von Supervisionsverläufen mit einem strukturierten „Supervisionsjournal“ in der „Integrativen Supervision. Supervision: Theorie – Praxis – Forschung,

20(11). Zugriff am 16.7.2018. Verfügbar unter http://www.fpipublikation.de/images/stories/downloads/supervision/supervisionsjournal_sup_11_2008.pdf

Schneidewind, U. (2008). Shifting Baselines. Zum Wandel in stürmischen Zeiten. Universität Oldenburg. Öffentliche Vorlesung am 31.10.2008. Abrufbar unter: <http://www.produktion.uni-oldenburg.de/download/081031Shifting-Baselines-Abschiedsvorlesung.pdf>. Zugegriffen: 5. Feb. 2011.

Tatschl, S. (2018). „I have always depended on the kindness of strangers“ – Migration als Herausforderung für die Identität. Resonanzen. E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychosomatischer Medizin, Psychotherapie, Supervision und Beratung, 5(2), 15-42. Verfügbar unter <http://www.resonanzenjournal.org>. Zugegriffen am 15.7.2018.

Tutzer, I. (2002). Erfahrungen aus der Internationalen Supervisionsgruppe. Abrufbar unter: Website der ANSE <http://anse.eu/html/history/2000%20HASI%20Projekt/2000%20Interview.mit.Inge.Tutzer.pdf>. Zugegriffen: 5. Feb. 2011.

Schneller! Schneller! Noch schneller!

Die Beschleunigung ist das Phänomen unserer Zeit.

Der Wissenschaftler Hartmut Rosa analysiert, wie und wo sie uns plagt und welche Folgen das hat: Zum Beispiel, dass wir ständig etwas erleben wollen. Und immer mehr verpassen.

Die Diagnose scheint evident: In Alltag und Beruf wird alles immer schneller. Schnelles Essen hat einen eigenen Namen erhalten, „fast food“, und der Mittagsschlaf lässt sich angeblich schneller und ebenso effektiv gestalten, wenn man „power napping“ praktiziert. Man zieht häufiger um, Computer rechnen ohnehin immer schneller, und Wissenschaftler schreiben immer mehr und in forciertem Tempo, um als berufungswürdig zu gelten. Der in Jena lehrende Soziologe Hartmut Rosa widmet sich diesem Phänomen seit seiner im Jahr 2005 unter dem griffigen Titel „Beschleunigung“ bekannt gewordenen Habilitationsschrift mit Vorliebe. Auch sein neues Buch „Beschleunigung und Entfremdung“ schreibt das Wissenschaftsprojekt fort. Zugleich erweitert es Rosa und macht es, auch durch das übersichtlichere Format, leichter fasslich.

Rosa möchte die Relevanz soziologischer und sozialphilosophischer Fragestellungen unterstreichen, indem er die Auswirkungen der in der Spätmoderne eingetretenen sozialen Beschleunigungsprozesse auf die alte Frage nach dem guten Leben betont. Dabei steht für ihn fest, dass gerade diese absichtlichen und zielgerichteten Prozesse einem guten Leben hinderlich sind, denn sie bewirken in seiner Sicht jene Entfremdung, die Karl Marx als Resultat einer arbeitsteiligen Gesellschaft erkannte. Der Untertitel „Entwurf einer Kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit“ zeigt gleich an, dass Rosa außer auf Marx und einige weitere Klassiker der Sozialphilosophie und Soziologie besonders auf die Frankfurter Schule rekurriert. Dem aufklärerischen Ideal persönlicher Autonomie bleibt er wie diese verbunden.

Schrumpfung von Zeit und Raum

Die technische Beschleunigung und als Folge derselben die des sozialen Wandels und des Lebenstempos untergraben die Autonomie, meint er. Rosa betrachtet sie als Schattenseite der Aufklärung und ihrer Dialektik, als neue Form des Totalitarismus, welche die von Hermann Lübbe diagnostizierte „Gegenwartsschrumpfung“

bewirkt. Die beschleunigte Norm erscheine wie alle Zeitnormen als objektiv und werde (meistens) nicht als sozial konstruiert erlebt. Unter fortwährendem Termindruck verpassten Menschen in nahezu allen entwickelten Ländern schier ihr selbstbestimmtes Leben. Zwar erwähnt Rosa auch „Entschleunigungsasen“, natürliche, die einem eigenen Tempo folgen, oder ideologische, die andere Lebensrhythmen propagieren, doch änderten sie nichts am allgemeinen Trend.

Dieser Trend zeige erst, „worum es in der Moderne eigentlich geht“. Die beschleunigten Prozesse und Produktivkräfte bewirkten eine Schrumpfung von Zeit und Raum, welche die persönlichen Freiheiten nicht erhöhten, wozu sie ja eigentlich durchaus das Potential gehabt hätten. Nicht zuletzt ihretwegen hätten sich in den vergangenen Jahrzehnten auch die politische und sozioökonomische Sphäre zunehmend auseinanderbewegt. Wirtschaftliche, vor allem finanzwirtschaftliche, Prozesse haben ein Tempo erreicht, das die notwendigerweise bedächtigen politischen Entscheidungsfindungen weit hinter sich lässt. Plausibel klingt das alles durchaus, Rosa verwendet indes nicht viel Mühe darauf, die These durch konkrete Beispiele weiter zu belegen.

Ausdruck von Be- oder Entschleunigung

Auch was die Fortschreibung einer Kritischen Theorie und Verknüpfung mit der Frankfurter Schule betrifft, begnügt sich der Autor mit eher generalisierenden Einschätzungen. Jürgen Habermas' Ideal eines herrschaftsfreien Diskurses, der nur dem „zwanglosen Zwang des besseren Arguments“ folgt, teilt Rosa durchaus, er betont aber, dass die derzeitige Verfasstheit von Wissenschaft und Politik Schwierigkeiten mit diesem Ideal belege, weil ein solcher Diskurs viel Zeit benötigt. Und mit der steigenden Komplexität von Hintergründen und Folgen von Entscheidungen erhöht sich der Zeitbedarf weiter. Ergänzungsbedürftig sei auch Axel Honneths Theorie sozialer Anerkennung. Sie bleibe blind für gegenwärtige Veränderungen, wenn sie nicht realisiere, dass die soziale Norm der Geschwindigkeit auch die Verteilung von Anerkennung beeinflusse: „Der Schnellere gewinnt und profitiert, der Langsamere verliert und fällt zurück“, wie Rosa feststellt.



Mag. (FH) Klaus Wögerer

Selbstständig tätig in den Bereichen Soziale Innovation, Supervision & Coaching – www.s-innovation.at
Lehrtrainer und Lehrangangsleitung „MSc Systemische Supervision & Coaching“ bei ASYS – Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision – www.asys.ac.at
Unternehmensberater für die Themen Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand, Beschäftigung von Älteren und MitarbeiterInnen mit Behinderung – www.betriebservice.info



Schließlich ist die Sinnkategorie auch so eine Sache, die nach Rosa von der fortwährenden Beschleunigung verschlungen zu werden droht. Je nach Perspektive positiv oder negativ, als Ausdruck von Be- oder Entschleunigung, mag man zudem nehmen, dass Rosa am dichtesten dort argumentiert, wo er im Wesentlichen die Erträge seiner großen Studie aus dem Jahr 2005 rekapituliert. Die eigentliche Kritische Theorie wäre erst noch zu leisten, räumt er freimütig ein und verfällt auch gern in den aus angloamerikanischen Sachbüchern vertrauten Plauderton. Es gilt also wohl, der ganzen Theorie möglichst gelassen entgegenzusehen.

Steve Ballmer ist nicht Steve Jobs. Der Vorstandschef von Microsoft gilt nicht als Philosoph. Und doch war es ihm kürzlich vorbehalten, anlässlich der Entwicklerkonferenz des Unternehmens das Motto unserer Zeit in eine einprägsame Formel zu kleiden: „Schneller! Schneller! Schneller! Schneller!“

Ballmer mag damit die Entwicklung neuer Produkte oder die Geschwindigkeit von Betriebssystemen gemeint haben, doch schneller zu werden, ist heutzutage ein universelles Ziel: nicht allein ein technisches Phänomen, wie der Jenaer Soziologe Hartmut Rosa in seinem neuen Essay „Beschleunigung und Entfremdung“ darlegt, sondern das Kernelement jeglicher Modernisierung. Und damit der entscheidende Begriff unserer Epoche.

Rosa unterscheidet zwischen technischer Beschleunigung, der Beschleunigung des sozialen Wandels und der Beschleunigung des Lebenstempos. Die technische Beschleunigung hat – verbunden mit der Industrialisierung – bereits im 19. Jahrhundert begonnen. Im Verkehr hat sie dazu geführt, dass die Welt im Vergleich zu der Zeit, die man braucht, um eine Strecke zurückzulegen, auf ein Sechzigstel ihrer Größe geschrumpft ist.

Möglichst viele Optionen

Heute zeigt sich die technische Beschleunigung vor allem im digitalen Sektor. Ihr paradoxer Effekt wirkt sich in der Beschleunigung des Lebenstempos aus: Obwohl die technische Beschleunigung eigentlich dazu hätte führen müssen, dass dem Einzelnen mehr Zeit zur Verfügung steht, weil er für einzelne Tätigkeiten weniger Zeit benötigt, genießen die Bürger moderner Gesellschaften nach Rosas Ansicht keinesfalls ihre üppige Freizeit – sondern leiden an deren Gegenteil: unter Zeitknappheit.

Der Grund dafür liege im Anspruch, „möglichst viele Optionen zu realisieren aus jener unendlichen Palette der Möglichkeiten, die die Welt uns eröffnet“. Das Leben auszukosten werde zum zentralen Streben des modernen Menschen – ein Erfahrungshunger, der allerdings nicht gestillt werden könne: „Ganz egal, wie schnell wir werden, das Verhältnis der ge-

machten Erfahrungen zu denjenigen, die wir verpasst haben, wird nicht größer, sondern konstant kleiner“. Dazu kommt, so Rosa, dass Depressionen und Burnout stark zugenommen hätten.

Zur Beschreibung aller Beschleunigungsfolgen greift er einen ursprünglich marxistischen Begriff auf: Entfremdung. Seine Kritik aber richtet sich nicht mehr gegen die kapitalistischen Produktionsbedingungen (denn anders als frühere Kritiker der industriellen Moderne konzentriert Rosa sich nicht auf die Arbeitswelt), sondern gegen die Beschleunigung als Metaphänomen. Es hätte, wie das Buch zeigt, zumindest ebenso viel Aufmerksamkeit verdient wie der Begriff Globalisierung.

Zahlreiche Konflikte

Zumal die zunehmende Beschleunigung des sozialen Wandels auch gesamtgesellschaftlich zu einer rasanten Veränderung von Werten, Lebensstilen und Beziehungen geführt habe.

Zahlreiche Konflikte, könnte man Rosas Thesen hinzufügen, entstehen dadurch, dass die Betroffenen die derart veränderte Welt schlicht nicht mehr verstehen. Die Folge: Ein Konservatismus, der sich mal rabiät äußert, wie zuletzt häufig in der islamischen Welt, mal äußerst dogmatisch, wie in Teilen der USA, oder zumindest im Wunsch, nach einer längeren Phase rascher gesellschaftlicher, technischer und ökonomischer Umbrüche, wie sie sich seit 1989 vollzogen haben, verschnaufen zu wollen – in der Bundesrepublik führte dies zuletzt zum vielbeschworenen Bild eines „neuen Biedermeiers“ unter Angela Merkel.

Für demokratische Gesellschaften hat das Metaphänomen Beschleunigung Rosa zufolge noch andere Auswirkungen: Der Prozess der politischen Willensbildung wird umso schwerfälliger, je heterogener die gesellschaftlichen Gruppen werden. Politik könne deshalb, anders als von der Öffentlichkeit noch immer erwartet, kaum mehr Schrittmacher des Wandels sein. Ihr bliebe nur noch die Rolle, den Wandel zu zähmen.

Schlaflosigkeit und Panikattacken

Im Vergleich zum ökonomischen Bereich, in dem vor allem die Finanzmärkte einer drastischen Beschleunigung ausgesetzt waren, wirkt Politik deshalb statisch – ein vermeintlicher Makel, der besonders in der Blütephase der neoliberalen Ideologie von Meinungsmachern immer wieder ins Feld geführt wurde.

Aufgrund des erhöhten Tempos des gesellschaftlichen Lebens aber müssen politische Entscheidungen heute schneller getroffen werden. Die Konsequenz, meint Rosa, sei klar:

In der spätmodernen Politik bestimme nicht mehr das Argument, sondern zunehmend das Ressentiment, das mehr oder minder irrationale Bauchgefühl. Vor diesem Hintergrund sei es nicht überraschend, dass Medienstars wie Schwarzenegger politische Ämter erringen und die Coolness von Politikern wichtiger sei als deren Konzepte – in Deutschland würde dies wohl zumindest auf den Aufstieg Gutmeyers zutreffen, auch wenn Rosa diesen gefallenen Medienstar nicht erwähnt.

Angesichts der Tatsache, dass Populisten in der Politik nicht nur ein Phänomen der Gegenwart, sondern der Weltgeschichte sind, wirkt Rosas These allzu zugespitzt. Das gilt wohl auch für seine Behauptung, dass in der hochbeschleunigten westlichen Welt mehr Menschen unter Schlaflosigkeit und Panikattacken litten als in Nordkorea oder im Irak unter Saddam Hussein, für die Rosa keine Belege anführt.

Sein Buch gipfelt in der These, Beschleunigung sei eine neue, abstrakte Form des Totalitarismus. Thomas Hobbes verwendete im 17. Jahrhundert für den Staat als alles beherrschendes Monster die berühmt gewordene Formel vom Leviathan. Bei Hartmut Rosa ist dieser Leviathan längst nicht mehr der Staat, sondern die Beschleunigung in all ihren Erscheinungsformen.

Doch wie dieses Monster bändigen? Das weiß auch Rosa nicht. Er räumt ein: „Im Moment verfüge ich noch nicht einmal über eine Skizze einer solchen Konzeption.“

Fazit

Eine geistvolle, sehr anregende Analyse der Spätmoderne, mit der es Rosa gelingt, disparate (negative) Erfahrungen moderner Subjekte, wie bspw. Termindruck, Fremdbestimmung, Vereinzelung, Versagensängste oder gar seelische Erkrankung, unter einer zentralen Perspektive zu analysieren und in Kontakt zueinander zu bringen. Dadurch entsteht eine – wenn auch komplexe – klare Gestalt der Faktoren und Einflussgrößen, die ein „gutes Leben“ in der Spätmoderne beschränken – eine einfache Lösung bietet der Autor nicht, aber vielfältige Anregungen, über diese Begrenzungen ins Gespräch zu kommen, um daraus Lösungen zu entwickeln.

Das Buch hilft Supervisor/-innen und Coaches Sensibilität und Differenziertheit zu gewinnen beim Thema Beschleunigungstendenzen in der Arbeitswelt. Gerade der erste Teil des Buches ermöglicht aufgrund der konkreten Differenzierungen und Ausarbeitungen die Erarbeitungen von Fragestellungen für die Bearbeitung in Supervision und Coaching.



Rosa, Hartmut (2013): Beschleunigung und Entfremdung. Berlin. Suhrkamp Verlag

„In wessen Hände begibst du dich da?“

Reflexive Beratung in der Betriebsratsarbeit
Peter Hackl



Mag. Peter Hackl
MSc

ist Supervisor und Coach (ÖVS) mit Schwerpunkt reflexiver Beratung betrieblicher Interessenvertretungen; Lehrtätigkeit am Kolleg für Sozialpädagogik; langjährige Tätigkeit als freigestellter Betriebsrat und Gewerkschafter im Sozial- und Bildungsbereich
peter.hackl13@aon.at

Ausgangslage

Während Coaching im Management seit Jahren zum festen Repertoire von Führungskräften zählt, spielt die Anwendung reflexiver Beratungsformate auf der gegenüberliegenden Seite des Verhandlungstisches, auf Seiten der Betriebsrät/innen nach wie vor eine untergeordnete Rolle. Das ist erstaunlich, da reflexions- und prozessorientierte Bearbeitungsformen in Anbetracht des Arbeitsfeldes betrieblicher Interessenvertretungen als ausgesprochen geeignet erscheinen.

Diese Beobachtungen beruhen auf meinen eigenen langjährigen Erfahrungen als Betriebsrat und standen am Ausgangspunkt meiner Beschäftigung mit zwei zentralen Fragestellungen:

1. Wie hoch ist der Verbreitungsgrad der Beratungsformate Supervision und Coaching im Arbeitsfeld von österreichischen Betriebsrät/innen?
2. Wie wirken sich Supervision und Coaching auf die betriebsrätliche Praxis aus?

Bevor ich die Ergebnisse erörtere, möchte ich das Arbeitsfeld von Betriebsrät/innen kurz skizzieren.

Das Feld der Betriebsratsarbeit

Der Betriebsrat ist das von der Arbeitnehmerschaft gewählte Vertretungsorgan eines Betriebes. Er hat die Aufgabe die Interessen der Arbeitnehmer/innen zu vertreten und verfügt über zahlreiche Rechte der Kontrolle, Mitwirkung und Mitgestaltung betrieblicher Arbeitsverhältnisse. Die Aufgaben und Interventionsmöglichkeiten sind ausgesprochen vielfältig.

In Beschreibungen von Betriebsratsarbeit wird zumeist das umfangreiche rechtliche Fachwissen betont. Neben diesen inhaltlichen Anforderungen sind die notwendigen sozialen und kommunikativen Kompetenzen hervorzuheben. Betriebsrät/innen kommunizieren mit Menschen quer durch alle Hierarchieebenen von Organisationen. Gängige Gesprächssituationen reichen vom vertraulichen Vieraugengespräch über Verhandlungen mit dem Management bis hin zur Organisation und Leitung von (Groß) Gruppenveranstaltungen.

Die Bereitschaft zu Widerspruch und Konfliktaustragung sind Wesensmerkmale einer

betrieblichen Interessenvertretung. Die permanente Involvierung in Konfliktsituationen erfordert sowohl eine konstruktive, lösungsorientierte Haltung als auch die Fähigkeit konsequent und beharrlich Standpunkte zu vertreten. Effektive Interessenvertretung beruht in den meisten Fällen auf einer Geschichte zahlreicher, mitunter intensiv geführter Auseinandersetzungen mit dem Management.

Neben dem ständigen Handling von Konflikten sind Betriebsrät/innen zusätzlich funktionsbedingten Belastungen ausgesetzt. Zu diesen gehören: Isoliertes Arbeiten, geringe Anerkennung, langwierige und aufreibende Verhandlungsprozesse, diffizile Vermittlung von Erfolgen und immer wiederkehrende Konfrontation mit Menschen in Krisensituationen.

Auch fußen Betriebsratsfunktionen häufig auf ausgeprägten politischen Werthaltungen und werden mit großem persönlichen Einsatz und Idealismus betrieben. Dementsprechend hoch kann die Identifikation mit dem jeweiligen beruflichen Rollenbild sein. Die Abgrenzung zum Privatleben fällt dadurch oft schwer.

Wie verbreitet sind Supervision und Coaching bei Betriebsrät/innen?

Im Herbst 2017 wurden 3.537 Betriebsrät/innen per E-Mail kontaktiert und gebeten, sich an einer Umfrage bestehend aus 13 Fragen zu beteiligen. 381 Personen nahmen daran teil.

Die Umfrage wurde in Kooperation mit der Arbeiterkammer Wien durchgeführt und ist aus folgenden Gesichtspunkten von Interesse:

- Bis dato liegen keine Daten zu Verbreitung und Wirkung von Supervision in der Betriebsratsarbeit vor.
- Die Umfrage erfasst primär Betriebsrät/innen, die Schlüsselfunktionen in ihren Gremien einnehmen.
- Erstmals können auf der Grundlage aktueller Daten fundierte Aussagen zu Verbreitung, Wirkung und weiteren Aspekten getroffen werden.

Die zentrale Frage, ob in der Funktion als Betriebsrat/rätin Supervision oder Coaching in Anspruch genommen wurde, wurde von 101 Personen bejaht. Das entspricht einem Wert von 26,7 Prozent der beantworteten Fragebögen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Beratungsformate in der Zielgruppe nur mäßig bekannt

sind. Dennoch existiert ein starkes Interesse an ihnen und ihre Bedeutung für das Arbeitsfeld wird als hoch eingeschätzt. 65 Prozent der Befragten schätzen Supervision als (sehr) relevant für die Betriebsratsarbeit ein. Haben Personen Supervisionserfahrung, steigt dieser Wert auf fast 90 Prozent an. Das legt nahe, dass sich die Bedeutung von Supervision für die Betriebsratsarbeit durch ihre praktische Anwendung bestätigt.

Erstaunlich ist, dass die Befragten trotz geringer Erfahrung und wenig Wissen über Supervision sehr interessiert an reflexiven Beratungsformen sind und ihnen eine hohe Bedeutung zugesprochen wird.

Supervision – ein legitimes Arbeitsinstrument?

In der gewerkschaftlichen Bildungspraxis ist die Nutzung reflexions- und prozessorientierter Arbeitsinstrumente wenig verbreitet. Betriebsrät/innen verfügen daher über wenig Wissen bezüglich Funktion und Potenzial der Beratungsformen. Dieser Umstand begünstigt auf Missverständnissen beruhende Deutungen und die Entstehung von Vorurteilen. Ihre geringe Anwendung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit führt dazu, dass den Beratungsformaten mitunter etwas Fremdartiges anhaftet. So können selbst bei Betriebsrät/innen, für die reflexive Beratung eine vertraute Methode ist, Zweifel auftauchen, ob es sich hierbei um ein legitimes Arbeitsinstrument handelt; dies veranschaulicht folgender Ausschnitt aus einem Interview:

„... so jemanden, der nicht aus Gewerkschaft oder AK kommt, als Berater zu holen, warf die Frage auf: in wessen Hände begibst du dich da?“

Als weiterer Grund für die geringe praktische Anwendung der Beratungsformate könnte auch ihre schwierige Vereinbarkeit mit dem tradierten Rollenbild von betrieblichen Interessenvertretungen ins Treffen geführt werden. Auch die spezifischen Normen und Handlungsmuster von Gewerkschaften erscheinen nicht immer kompatibel mit Beratungsformen, in welchen das Hinterfragen und Verändern gewohnter Denk- und Verhaltensweisen einen wichtigen Teil darstellt. So zählt es zu den zentralen Kriterien gewerkschaftlichen Durchsetzungsvermögens, Kräfte zu konzentrieren und bis zu einem gewissen Grad zu steuern, um kollektive Interessen durchsetzen zu können. Die verstärkte Ausdifferenzierung von Sichtweisen, die reflexive Praktiken zweifellos fördern, erschweren hingegen konventionelle Formen gewerkschaftlicher Mobilisierung.



Wie misst man Wirkung?

Die wissenschaftliche Beforschung von Supervision im deutschen Sprachraum ist schwach ausgeprägt. Dementsprechend dürftig fällt der empirisch gesicherte Wissensstand ihrer Wirkungen aus.

Eine eingehende Recherche der internationalen Forschungsliteratur über die Wirkung von Supervision samt Vorschlägen konkreter Forschungsprojekte bietet Petzolds "Supervision auf dem Prüfstand". Der darin dargestellte Nachholbedarf der Forschung wird durch die Kernbotschaft Petzolds unterstrichen, dass die Datenlage nicht ausreicht, um überhaupt wissenschaftlich abgesicherte Aussagen über die Wirkung von Supervision treffen zu können.

Die Wirkungsforschung steckt nach wie vor in ihren Kinderschuhen. Eine intensivere Beforschung würde wohl einen wichtigen Beitrag dazu leisten, um reflexive Formate als wissenschaftlich fundierte Beratungsleistung zu untermauern.

Bemerkenswert ist jedenfalls der Widerspruch zwischen dem evidenten Mangel wissenschaftlich legitimierter Resultate zur Wir-



kungsforschung und der den Beratungsformaten inhärente methodische Anspruch der permanenten Erkundung von Wirksamkeit in Form von Feedback- und Auswertungspraktiken in Beratungsprozessen.

Wie wirkt Supervision?

Um Effekte auf die Betriebsratsarbeit zu erheben, wurden Interviews mit fünf beratungserfahrenen Betriebsrät/innen durchgeführt. Als Wirkung wurden sämtliche (intendierte wie nicht intendierte) Veränderungen der Betriebsratsarbeit verstanden, die von den Interviewten auf eines der Beratungsformate zurückgeführt wurden. Neben der zentralen Fragestellung nach der Wirkung von Supervision und Coaching wurden auch Daten zu Finanzierung, Zugängen oder Anlässen generiert.

Der Kontakt zu und die Anwendung von Formen reflexiver Beratung in der Betriebsratsstätigkeit werden durch private Anknüpfungspunkte erleichtert. Ebenfalls günstig wirkt sich auch die Tätigkeit in einem Berufsfeld aus, in dem die Beratungsformate gebräuchlich sind wie beispielsweise im Sozial- und Gesundheitsbereich.

Ein Auslöser für Beratungsprozesse bildet die Konfrontation mit Menschen in Krisenlagen. Auch Phasen der persönlichen Überforderung, die häufig erst durch körperliche Alarmzeichen wahrgenommen werden, stellen einen Anlass für Beratung dar. Ebenfalls genannt wurden gravierende betriebliche Veränderungen. Aus den Gesprächen geht hervor, dass die Beratungsformate weniger als präventive Maßnahme denn als Kriseninstrumente in Notlagen herangezogen werden. Ihre Funktion als Arbeitsinstrument in der Form reflexiver Vorbereitung, Begleitung und Umsetzung strategischer Prozesse ist weniger gebräuchlich.

Das Erkennen eigener Wünsche, Bedürfnisse und Fähigkeiten erleichtert die Ausbildung beruflicher Identität. Eine besondere Bedeutung von Beratungsprozessen liegt in der Möglichkeit, aus Vorgaben und Normierungen der beruflichen Rolle herauszutreten. Die klare Unterscheidung von Funktion und Person und die daraus resultierende Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverhalten werden als zentrales Erlebnis reflexiver Beratung beschrieben.

Als positive Effekte werden auch Abgren-

zungsstrategien gegenüber unrealisierbarer bzw. bisweilen widersprüchlicher Erwartungshaltungen innerhalb der Belegschaft genannt. Die Entwicklung einer den Möglichkeiten angepassten, pragmatischen Sichtweise fördert klare Positionierungen und eine unmissverständliche Kommunikation.

Teamsupervisionen von Betriebsratsgremien werden dazu genutzt, um neue Betriebsratsmitglieder zu integrieren. Dieses Setting dient auch dazu, sowohl organisatorische Fragestellungen sowie gruppenspezifische Themen zu klären. So gelingt es, Zusammenhalt, Kooperation und Handlungsfähigkeit im Betriebsrat zu stärken.

Für die Verarbeitung von emotionalen Belastungen in der Beziehung zum Management werden Supervision und Coaching als geeignete Arbeitsinstrumente wahrgenommen. Nicht zuletzt ermöglichen Beratungsprozesse, Anerkennung und Würdigung für das berufliche Handeln zu erfahren und selbst besser wahrzunehmen.

Supervision und Coaching bieten einen Rahmen, um Probleme anzusprechen und zielgerichtet zu bearbeiten. Das klingt trivial, die Inanspruchnahme ist jedoch unter Berücksichtigung des dichten Arbeitsalltags von Betriebsrät/innen und einem Arbeitsfeld, in dem das Thematisieren persönlicher Verunsicherung oder Schwäche keinen Platz hat, oftmals mit erheblicher persönlicher Überwindung verbunden. Die Anwendung reflexiver Beratung kann als exklusiver Raum gedeutet werden, der im herkömmlichen Arbeitsumfeld nicht vorgesehen ist. Es können Auswirkungen des beruflichen Umfeldes auf individueller Ebene in den Blick genommen, bearbeitet und in das betriebsrätliche Handeln integriert werden.

Schlussfolgerungen

Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung sind:

- Supervision und Coaching sind in der Betriebsratsarbeit wenig bekannt und ihre Anwendung ist wenig verbreitet.
- Es existiert ein auffällig großes Interesse an ihnen und auch ihre Relevanz für die Betriebsratsarbeit wird als hoch eingeschätzt.
- Supervision und Coaching erweisen sich in ihren Auswirkungen auf die betriebsrätliche Praxis als wertvolle Arbeitsinstrumente.

Beachtenswert ist der Umstand, dass auch Betriebsrät/innen ohne einschlägige Beratungserfahrung und ausgeprägtes Wissen darüber ein hohes Interesse daran angeben. Daraus

kann geschlossen werden, dass hier Bedürfnisse bzw. Wirkungserwartungen vorliegen, die durch das konventionelle gewerkschaftliche Bildungsangebot unzureichend abgedeckt sind.

In Anbetracht der Untersuchungsergebnisse können die Beratungsformate als wichtiger Beitrag zur Professionalisierung der Betriebsratsarbeit gesehen werden. Ihre Anwendung fördert betriebsrätliche Schlüsselkompetenzen und ist als gesundheitliche Präventivmaßnahme in einem sehr belastenden Arbeitsfeld von großer Bedeutung.

Reflexive Beratung stellt in der Betriebsratsarbeit ein großes und noch weitgehend ungenutztes Potenzial dar. Mehr Information über ihre Funktion seitens Gewerkschaft und Arbeiterkammer sowie ihre verstärkte praktische Nutzung in den eigenen Reihen würden dazu beitragen, Supervision und Coaching als selbstverständliche Optionen gewerkschaftlicher Bildungskultur zu etablieren.

Nicht zuletzt kommt reflexiven Instrumenten bei der Neuausrichtung gewerkschaftlicher Strategie- und Handlungskonzepte im Hinblick auf eine sich im Umbruch befindliche Arbeitswelt große Bedeutung zu.

1 Dieser Artikel basiert auf einer aktuellen Masterarbeit des Autors dieses Beitrags. Die Arbeit wurde am Institut für Beratungs- und Managementwissenschaft der Sigmund Freud Privatuniversität erstellt.

Ausgewählte Literatur

Formann, D. (2011). Betriebsräte und Betriebsrätinnen bei Veränderungen begleiten. Möglichkeiten und Grenzen von Supervision im Beratungsfeld betrieblicher Interessenvertretungen. Wien: ÖGB Verlag

Hausinger, B. (2007). Zur Wirkungsforschung in der Supervision. In: Supervision. Mensch Arbeit Organisation. Forschung und Praxis. 2007/1, 50-54

Musger, G. (2008). Erfahrungen skeptischer Annäherung. In: Supervision. Mensch Arbeit Organisation. Betriebspolitik und Supervision. 2008/1, 14-17

Petzold, H., Schigl, B., Fischer, M., Höfner, C. (2003). Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder. Innovation. Opladen: Leske und Budrich

Pongratz, H. (2011). Reflexive Beratung und gewerkschaftliche Interessenvertretung – Hindernisse und Chancen. In: Tietel E. & Kunkel, R. Reflexiv – strategische Beratung. Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen professionell begleiten. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 29-47

Anleitung zum falsch Beraten

Alois Huber und Ralf Eric Kluschatzka

Beratung.

Was kommt, als Sie dieses Wort lesen? Denken Sie, dass Sie dieselben Assoziationen haben wie all die anderen LeserInnen? Könnte es nicht sein, dass jedeR etwas Anderes darunter versteht? Oder meinen Sie bereits, dass diese Frage suggestiv sei? Und während Sie das noch innerlich prüfen, lade ich Sie ein zu erkennen, dass wir einander bereits auf einer höheren Ebene begegnen: auf einer Metaebene über Beratung. Sie beschäftigen sich bereits mit einer Kybernetik der Beratung (vgl. Simon 2014).

Wir gratulieren!

Dies ist kein weiterer Artikel über das Wesen, den Wissenschaftsbegriff oder die korrekte Verfahrensweise der Beratung. Dies ist auch keine Einführung. Es ist nichts von alledem und all dies zugleich!

Unser Anliegen ist es Ihnen persönlich zu begegnen. Das tun wir durch diesen Artikel. Also tun wir es unpersönlich persönlich.

Wir sprechen weder abstrakt über einen Begriff noch stellen wir dar, wie dies korrekt zu geschehen hat. Indem wir das nicht tun, tun wir es auch irgendwie schon.

Wenn dieser Text in Ihnen etwas anspricht, bewegt und Sie vielleicht ein neues Erleben erreichen, dann meinen wir: Wir konnten Sie eben erfolgreich beraten.

Dies ist unser erster Teil zum weitreichenden Thema der Beratung. In der nächsten Ausgabe folgt unmittelbar der zweite. Wir beschäftigen uns hier *natürlich* mit der Supervision als Beratung(sform).

Wir verfolgen dabei mehrere Ziele: Zum einen möchten wir gerne Ihr Verständnis von Beratung berühren und laden Sie ein, Ihre Perspektive zu reflektieren – gegebenenfalls zu verändern. Zum anderen möchten wir damit eine fruchtbare Diskussion anstoßen. Vertreten Sie eine andere Meinung? Wäre etwas zu ergänzen? Oder ist all dies einfach – im schlimmsten Fall – „grober Unfug“? Dann ermutigen wir Sie, selbst einen Artikel zum Thema zu schreiben!

Im besten Fall stoßen wir eine Kolumne zu dem Thema an. Und wir bringen gemeinsam etwas frischen Wind in die – manchmal recht wissenschaftlich verstaubte – Landschaft der Beratung.

Wir wählen eine empirisch-eklektizistische Herangehensweise und haben uns – analog zu einem der wohl erfolgreichsten Bücher von Paul Watzlawick – dazu entschieden, eine „Anleitung zum Falsch-Beraten“ zu verfassen (vgl. 2001).

Da wir selbst erfahren, dass die Bildung von Unterschieden wichtig ist, möchten wir gerne damit Ihnen etwas Neues und Interessantes anbieten (vgl. De Shazer 2009). Sie selbst aber können entscheiden, was davon Sie wie annehmen. Wir verstehen uns als Realitätenkellner (vgl. Schmid 2011). Letztendlich sind Sie die entscheidende Instanz (vgl. Watzlawick 2013). Es ist also, als ob Sie an einem Buffett angelangt wären. Wählen Sie einfach selbst aus.

Diese einführenden Gedanken sind unsres Erachtens ausreichend, um nun Ihnen eine „Anleitung zum Falsch-Beraten“ zu verfassen. Und falls durch die Lektüre dieses Artikels, Sie einmal – versehentlich – „richtig beraten“, dann lassen Sie es uns gerne wissen!

Atmen vergessen

Vergessen Sie zu atmen! Dann läuft es irgendwann bestimmt falsch!

Empathie und speziell auch Handlungskompetenz stehen im Vordergrund in der Supervision. Das Atmen ist eindeutig das Wichtigste in der Supervision, sowohl das Einatmen als auch das Ausatmen. Studien haben gezeigt, dass bei emotionalen Themen eher die Oberflächenatmung aktiv ist, und bei andauernder intensiver Gesprächsführung die Tiefenatmung vernachlässigt wird. Deshalb nehmen sie ab und an einen tiefen Atemzug, um auch aus dem Muster auszusteigen.

Kein Pacing („Schrittfolgenabgleich“)

Vergessen Sie darauf, die Wünsche und Bedürfnisse der KlientInnen abzufragen und priorisieren Sie IHR Konzept der Supervisorin.

Pacing bedeutet nicht nur, am Anfang eine klare Zielvereinbarung mit SupervisorInnen zu treffen, sondern auch laufend zu *nutzen*. Speziell ein „ja aber“, bedeutet, dass – im Sinne einer Lösungsorientierung – SupervisorInnen zu *schnell* unterwegs sind, und ein weiterer Schritangleichungsversuch sinnig erlebt werden könnte.



Start / Begrüßung / Verantwortung für das Setting wenig Bedeutung beimessen.

Sehen Sie SupervisorInnen nicht an. Begrüßen Sie diese nicht...

Die Wichtigkeit der Begrüßung und die ersten – bereits bahnenden² – Sekunden in einer Beratung werden vielfach und häufig unterschätzt. „First Impressions go a long way“, so lautet ein Sprichwort. Besonders im Erstgespräch ist dies von essenziellster Bedeutung.

Und das Bahnungsprinzip gilt aber auch für den Start einer jeden Supervisionseinheit. Mitgebrachte Stimmungen und *Schwingungen* und zuvor Abgelaufenes ist wichtig zu reflektieren. Ein guter Start „*primit*“ vielleicht ein gutes Ende.

Auftrag nicht abholen.

Ein weiterer sicherer Misserfolg ist garantiert, wenn man sich den Auftrag (Meso-, Meta- & Mikroebene) nicht abholt, oder dies nicht ausverhandelt wird. Gerade das sogenannte „Wunschziel“ (das idealisiert, zu hohe und oft realitätsferne Ziel), das von Gunter Schmidt in der Regel als *Sehnsuchtsziel* definiert wird, kann *problemstabilisierend* wirken. Schmidt meint, dass *Sehnsuchtsziele* zu würdigen sind (nicht unbedingt 100%ig zu akzeptieren aber

jedenfalls zu würdigen). Da diese aber meist nicht in der direkten Handlungsreichweite und dem Einflussbereich von SupervisorInnen liegen, werden nun zweit- oder drittbeste Ziele ausverhandelt.

Antworten geben – der/die Beratungsguru

Wer kennt nicht diese redeseligen, gescheiten wichtigtuerischen Supervisoren (häufig Männer³). Nehmen Sie sich diese als Vorbild! Wissen Sie immer alles besser... oder haben Sie einfach immer Recht.

Ja, es ist schwierig! Oft kommt Mann und Frau in diese Rolle, wenn nicht aufgepasst wird. Viele SupervisorInnen möchten auch klare, eindeutige und – am besten – einfache Antworten hören. Wer Antworten gibt, der nimmt womöglich den SupervisorInnen die Möglichkeit, sich selbst Antworten auf eigene wichtige Fragen zu geben.

Wer fragt, steuert ein Gespräch: Stellen sie Fragen, stellen sie die richtigen Fragen, stellen sie die Fragen richtig...⁴

Keine Frage mehr zu haben

Ein Tipp ist immer noch „*Columbo*“ die Fernsehserie, die es sich aus supervisorischen Gesichtspunkten lohnt anzuschauen. Lassen



Mag (FH) DSA Alois Huber ist Dozent an der FH St Pölten und Lektor an der FH Burgenland im Studiengang Soziale Arbeit, er ist Leiter der Betriebssozialarbeit der Voest Alpine Krems Gesmbh, Coach und Supervisor in freier Praxis. Er ist Hypnosystemischer Coach und Integrativer Supervisor. Seine Schwerpunkte sind die berufliche Integration das „supported Employment“ und eine langjährige Auseinandersetzung mit Paul Watzlawick seinen Themen und Thesen, auch im Buch Paul Watzlawick 4.0 (Facultas 2018) nachzulesen.



Ralf Eric Kluschatzka ist als „Kluschatzka Coaching & Training“ im Bereich der Kompetenzfokussierung (auch bekannt als systemische Lösungsfo-kussierung und Hypnosystemik) freiberuflich tätig. Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die psychosoziale Supervision und die Ausbildung von Fachkräften in der Beratung, u.a. für die BIV-Akademie Wien und die FH Burgenland, Studiengang Sozialarbeit.

Sie sich das „Understatement“ auf der Zunge zergehen und üben Sie es immer wieder. Ihre SupervisandInnen werden es ihnen danken....
Übrigens... Eine Frage hätte ich da noch...

NICHT auf sich selbst achten...

Spüren Sie einfach nicht nach, wie es Ihnen geht. Ihre Stimmung ist vollkommen vom Prozess getrennt. Sie können ja sachlich und objektiv bleiben, nicht wahr...?⁵

Sie haben die ethische Verantwortung, dass es ihnen gut geht beim Beraten. Wohlbefinden ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für Kompetenz (vgl. Hühner 2016 a & b).

Wir möchten hier Heinz von Foerster zitieren, der geniale *Kybernet(h)iker*. Er meinte bereits, dass es günstig ist, zuerst auf mich und meine Befindlichkeit zu achten, und dass es eben doch wichtig sei, meine Konstitution abzufragen (vgl. 1993).

Also trinken Sie einfach zu wenig. Lassen Sie keine frische Luft in den Raum. Und machen Sie vor allem keine Pausen... Sie merken rasch: Auch Ihr Gehirn benötigt denselben Treibstoff für Kreativität wie das unsrige.

Sie haben vielleicht schon von Gegenübertragungsmomenten gelesen (vgl. Belardi 2015). Nun, wenn diese These stimmt, dann lautet die Frage: „Was hat das mit mir zu tun?“ Daher ist es wichtig, die eigenen Trigger zu reflektieren. – Ein Beobachter sagt mehr aus über sich selbst als über die beobachtete Materie, so schreibt Humberto Maturana (vgl. 2012).

Kein Bewusstsein für Sprache

Verwenden Sie besonders (oft) die Worte „Nicht“, „Muss“, „Warum“ engen Sie damit Ihre SupervisandInnen damit so richtig ein.

(Mono-)Kausale Fragen und Modaloperatoren neigen – öfter, als Sie denken – dazu, den Möglichkeitsraum zu reduzieren. Verwenden Sie vielleicht eher Worte wie „viel“, „wenig“, „kaum“ und auch „sowohl“ als „auch“. Beobachten Sie, ob dies hilfreich ist, aus einem „Ja / Nein“ – Denken auszusteigen. Dann beginnen Sie zu beobachten, was sich tut, wenn Sie statt dem Wort „warum“ eher das Wort „wozu“, „weswegen“ und „wofür“ gebrauchen. „Warum“ ist vergangenheitsbezogen und sehr häufig mit einem gewissen Rechtfertigungsdruck einhergehend⁶. *Angenommen* aber, Sie könnten *stattdessen* einen *Ersten Schritt* in Richtung Lösung machen...?

Sie merken schon: Beraten Sie so, dass es ein *Mehr an Möglichkeiten* gibt (vgl. Foerster 1993): Ludwig Wittgenstein hat geschrieben: „Die Grenzen meiner Sprache sind die Grenzen meiner Welt“. Diese Idee ist als Lethologie und das *Prinzip der Wortwörtlichkeit* in die

Literatur eingegangen. Das Paraphrasieren – besser sogar: das simple Wiederholen exakt der Worte Ihrer SupervisandInnen – bekommt im Kontext aktueller neurowissenschaftlicher Erkenntnisse eine neue und wichtige Rolle.

Und wenn Sie aber *NUR* wortwörtlich bleiben, dann geht es allerdings auch bestimmt schief... Nehmen Sie dazu ein Beispiel: Wenn ich das Wort „*Problem*“ sage, dann erzeuge ich – möglicherweise oder sogar: sehr wahrscheinlich – in meinem Gegenüber neurologisch eine Vernetzung von Mustern, die mit „*Problem*“ zu *tun haben* (vgl. Schmidt 2017): „What fires together wires together“ (Hebbsches Gesetz⁷).

Wenn Sie immer das Alte wollen, dann sagen Sie es auch. Und vor allem: Warten Sie keinesfalls ab, ob das Gehirn, etwas Neues erzeugen könnte. Umgekehrt bedeutet dies: Auch ein Warten auf die Antwort (bis zu 20 sec) kann oft Wunder wirken...

Alles hat seinen Preis

Ich will es jetzt. Sofort. Und gratis.

Oft scheint es, dass eine Entscheidung ohne Kosten möglich wäre. Jede Entscheidung hat aber ihren Preis⁸. Und jede Entscheidung *zwingt uns auch, uns festzulegen*. Sie ist von daher – sehr oft – eben nicht zu 100% einstimmig. Manche Teile in uns sind dagegen andere wieder *dafür*. Dies kennen Sie als Zwickmühlen, Ambivalenzen oder auch: Seiten. Geeignet ist hier – unter anderem – die Methode des Inneren Teams (vgl. Schulz von Thun 1998). Sehr aktuell ist hier die Methode der EGO STATES (der Ich-Anteile, Ich-Zustände). Im Seitenmodell können die Ich-Zustände sehr präzise gezeichnet und erlebt werden⁹. Sprechen sie aber nie von „Rollenspielen“. Sprechen Sie stattdessen von „Simulationen“.

SupervisandInnen zu viel reden lassen

Hören Sie nur zu. Stellen Sie ab und dann eine – *unbedingt* systemische – Frage. Halten Sie sich raus aus dem Geschehen. Und trotzdem, obwohl es in vielen Büchern so geschrieben steht, passt das nicht immer.

Wir meinen: 50% der Redezeit gehören der SupervisorIn, definitiv, 50:50 ist auch hier im Supervisionssetting eine passende Verteilung. *Denn*: Sie haben die ethische Verpflichtung, dass Sie die Supervisandin aus ihrer Problemtrance¹⁰ ab und heraus holen und in eine „*andere*“ Ebene der Betrachtung des Themas begleiten; dies wird oft als Beratung zweiter Ordnung verstanden (vgl. Schmidt 2017). Dafür sind eine gezielte sprachliche Führung, eine wohlmeinende Steuerung und ein Angebot (als RealitätenkellnerIn) notwendig. Nur wenn sie genügend Redezeit haben, können sie auch die

Steuerung übernehmen. Mitunter ist eine Uhr, ein symbolisches Aushandeln von Redezeit oder Andres erforderlich, um zum gewünschten Effekt zu kommen.

Wir möchten an dieser Stelle tief Luft holen und eine Pause machen. Sie haben bestimmt viele Informationen aufgenommen, die erst einmal verdaut werden wollen. Also könnte es durchaus hilfreich sein, wenn Sie in eine solche Verdauungstrance gehen und freudvoll beobachten, wie Ihr unendlicher Geist – völlig unbeschwert, ja sogar mit Leichtigkeit und so ganz von selbst – diese aufnimmt. Während Sie dabei auch eine Vorfreude auf den nächsten Teil aufglimmen spüren, fragen wir uns bereits, wie Sie demnächst richtig und erfolgreich beraten werden.

Kollegiale-liebe Grüße! Alois Huber und Ralf Eric Kluschatzka

1 Über Paradoxien schreiben Paul Watzlawick und dessen KollegInnen ausführlich (vgl. 2011).

2 Bahnung ist eine eingedeutschte Variante des Priming-Begriffes. Im Priming wird untersucht, wie das Erleben von Wirklichkeit vorbereitet und durchgeführt wird. Das unsres Erachtens wichtigste Buch zu diesem Thema kommt von John Bargh (2018): Vor dem Denken. Wie das Unbewusste uns steuert. München.

3 Da wir selbst Männer sind, erlauben wir uns diesen Gestus ... Mann möge das uns verzeihen; es ist dies unsere lebensweltliche Erfahrung, und ich denke, wir können dieses Stereotyp getrost so stehen lassen.

4 Sollten Ihnen einmal die Fragen ausgehen, dann nehmen Sie dieses Buch zur Hand: Radatz, Sonja (2010): Einführung in das systemische Coaching. 4. Auflage. Heidelberg.

5 Wir möchten Ihnen aktuelle Neurowissenschaftlichen Studien ans Werk legen, welche die Grundidee des Konstruktivismus unterstreichen: Wirklichkeit – Ihre Umgebung, Ihre Mitmenschen und damit auch diese Welt, wie Sie diese wahrnehmen, können Sie niemals außerhalb von sich – also [alleine, getrennt und vollkommen] objektiv – wahrnehmen. Lesen Sie insbesondere: Damasio, Antonio (2004): Ich fühle, also bin ich. Die Entschlüsselung des Bewusstseins. 5. Auflage. Berlin.

6 Sehr unterhaltsam stellt dies Gunther Schmidt dar: Schmidt, Gunther (2011) [DVD]: Wie hypnotisieren wir uns erfolgreich im Alltag. Einführung in das hypnosystemische Empowerment. Auditorium Netzwerk und Joker Hörsaal. Müllheim/Baden.

7 Das Hebbsche Gesetz wird sehr oft von Gunther Schmidt zitiert. Es beschreibt, wie Musterelemente im Gehirn miteinander verknüpft sind. Erlebniszustände sind – unter anderem – auch sprachlich verankert. Daher kann es im supervisorischen Kontext auch sehr sinnvoll sein, Wörter zu verändern. In die Technik des Reframing ist dies bereits eingeflossen.

8 Diese Idee werden Sie – insbesondere auch – in der systemischen Aufstellungsarbeit wiederfinden. Vergleichen Sie dazu: Weber, Gunthard / Schmidt, Gunther / Simon, Fritz B. (2016): Aufstellungsarbeit revisited ... nach Hellinger? Mit

einem Metakommentar von Matthias Varga von Kibéd. 3. Auflage. Heidelberg.

9 Für Interessierte: Schmidt, Gunther (2013) [DVD]: Wenn vertraute Muster zusammenbrechen. Hypnosystemische Lösungsstrategien für schwierige Zeiten. Auditorium Netzwerk und Joker Hörsaal. Müllheim/Baden.

10 Vielleicht kennen Sie die Begriffe „Problemsprache“ und „Lösungssprache“, die vor allem von Insoo Kim Berg, Steve De Shazer und das SFBT-Team aus Milwaukee verwendet wurden [De Shazer, Steve (2012): Worte waren ursprünglich Zauber. Von der Problemsprache zur Lösungssprache. 3. Auflage. Heidelberg.] Analog dazu möchten wir Ihnen die Idee der „Problemtrance“ und der „Lösungstrance“ vorstellen. Interessierte finden dazu mehr Anregung hier: Gilligan, Stephen / Schmidt, Gunther (2011) [DVD]: Wege zu einem kraftvollen schöpferischen Selbst. Hypnosystemische Potentialentfaltung. Auditorium Netzwerk. Müllheim/Baden.

Literaturverzeichnis

Belardi, Nando (2015): Supervision für helfende Berufe. 3. Überarbeitete und aktualisierte Auflage. Freiburg im Breisgau.

De Shazer, Steve (2009): Das Spiel mit Unterschieden. Wie therapeutische Lösungen lösen. 6. Auflage. Heidelberg.

Foerster, Heinz von (1993): Kybernetik. Nachdruck. Berlin.

Hühner, Gerald (2016a): Wer wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher. 7. Auflage. Frankfurt am Main.

Hühner, Gerald (2016b) [DVD]: Positive Psychologie und Potentialentfaltung. Auditorium Netzwerk. Müllheim / Baden.

Maturana, Humberto R. / Varela, Francisco J. (2012): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens. 5. Auflage. Frankfurt am Main.

Schmidt, Gunther (2011): Berater als „Realitätenkellner“ und Beratung als koevolutionäres Konstruktionsritual für zieldienliche Netzwerkaktivierungen. Einige hypnosystemische Implikationen. In: Leeb, Werner et. al. (Hrsg.): Der Realitätenkellner. Hypnosystemische Konzepte in Beratung, Coaching und Supervision. S. 18 – 35. Heidelberg.

Schmidt, Gunther (2017): Liebesaffären zwischen Problemen und Lösungen. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten. 7. Auflage. Heidelberg.

Schulz von Thun, Friedemann (1998): Miteinander reden: 3. Das „innere Team“ und die situationsgerechte Kommunikation. Kommunikation, Person, Situation. Reinbek bei Hamburg.

Simon, Fritz B (2014): Einführung in die (System)Theorie der Beratung. Heidelberg.

Watzlawick, Paul (2001): Anleitung zum Unglücklichsein. 23. Auflage. München.

Watzlawick, Paul et. al. (2011): Menschliche Kommunikation. Formen. Störungen. 13. Auflage. Bern.

Watzlawick et. al. (2013): Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels. 8. Auflage. Bern.

EINLADUNG zur vierten außerordentlichen Generalversammlung der ÖVS:

„ÖVS und die Gewerbeordnung“

**11. Mai 2019 in Linz
(Wissensturm, Kärntnerstraße 26, 4020 Linz)
10:00 bis 17:00**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Laut den Statuten der ÖVS fände die nächste ordentliche Generalversammlung erst 2020 statt.

Die aktuelle Situation ist nach wie vor von der Situation geprägt, dass die bis 2018 angenommene Regelung, Supervision auch als freien Beruf selbstständig ausüben zu können, rechtlich nicht mehr haltbar ist. Zurzeit ist zur Ausübung von Supervision / Coaching ein Gewerbebeschein notwendig, außer man ist PsychotherapeutIn, klinische PsychologIn, ÄrztIn. Nach wie vor sind noch Verfahren gegen ÖVS Mitglieder vor dem Verwaltungsgericht anhängig.

nur zwei von den sechzehn wurden bis jetzt wegen Verfahrensmängel eingestellt. Um über die erfolgten Schritte, die Ergebnisse der verschiedenen Verhandlungen, die angestellten Überlegungen die Mitglieder detaillierter informieren und in Austausch treten zu können, hat der Vorstand der ÖVS eine außerordentliche Generalversammlung einberufen.

Dazu darf ich Sie / Dich im Namen des Vorstands herzlich einladen.

*Wolfgang Knopf
(Geschäftsführer der ÖVS)*

TAGESORDNUNG

- | | |
|--|--|
| 1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit | Weiterbildungsveranstaltung für ÖVS Mitglieder am Freitag, 10.05.2019 |
| 2. „März 2018 bis März 2019 – Konflikte, Kontakte, Kooperationen!“
(M. Judy / W. Knopf) | 18:00–21:00 Hotel IBIS Linz
(Kärntnerstraße 18–20, 4020 Linz) |
| 3. Die WKO – Aufbau/Struktur/Funktion
(Ch. Seemann) | Vortrag (auf DVD) von Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth, Bremen: |
| 4. Aktueller Stand der laufenden Verfahren | „Möglichkeiten und Grenzen von Veränderungen im Coaching aus der Sicht der Hirnforschung.“ |
| 5. Gewerbebeschein LSB – eingeschränkt auf Supervision | |
| 6. Gewerbebeschein UBIT – eingeschränkt auf Personalwesen | Einleitung und Diskussionsleitung: W. Knopf |
| 7. Auftraggeber | |
| 8. „ÖVS 2030“ (W. Knopf) | |
| 9. Allfälliges | |
- Austausch/Diskussion zu allen TO!

Bitte sich für Freitag wie auch Samstag anmelden. (office@oevs.or.at)

VERANSTALTUNGEN

Österreich

**4. AUSSERORDENTLICHE
GENERALVERSAMMLUNG DER ÖVS**
11. Mai 2019, 10–17 Uhr
Wissensturm, 4020 Linz, Kärntnerstraße 26

Vortrag (auf DVD) von Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth, Bremen:
„Möglichkeiten und Grenzen von Veränderungen im Coaching aus der Sicht der Hirnforschung.“
10. Mai 2019, 18–21 Uhr
Hotel IBIS, 4020 Linz, Kärntnerstraße 18-20

Oberösterreich

Was Macht in Gruppen macht!
18. Mai 2019, 9.00–17.00 Uhr
Priesterseminar, 4020 Linz, Harrachstraße 7

Supervisionswerkstatt
20. Mai 2019, 18.30–20.30 Uhr
Praxis Alexandra Riegler-Klinger
4020 Linz, Stelzhammerstraße 10/1

Updates aus dem Vorstand
26. September 2019, 18.00–21.00 Uhr
Haus der Frau, 4020 Linz, Volksgartenstraße 18

Salzburg

Übertragung und Gegenübertragung
28. Juni, 10.00–18.00 Uhr
Hotel Heffterhof
5020 Salzburg, Maria-Cebotari-Str. 1–7

Wien

**Körpersprache in der Beratung,
Mag.ª Andrea Casapicola**
22. Mai 2019, 18.00–21.00 Uhr
Calalunga, 1040 Wien, Mittersteig 15 / Stiege 4

Ausland

**ANSE Summer University
“Bridging: Connecting Worlds through
Supervision and Coaching”**
26.–30. August 2019 Bozen, Südtirol

IMPRESSUM

ÖVS-News 1/19
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:** Dr. Günther Fisslthaler, Mag. Peter Hackl, MSc, Mag. Alois Huber, Dr.ª Michaela Judy, Mag. Ralf Eric Kluschatzka, Dr. Wolfgang Knopf, Mag. Siegfried Tatschl, Dr.ª Agnes Turner, Mag. Klaus Wögerer

Produktion: Rosie Moser. **Korrektorat:** Mag. Dr. Martin Arndorfer.
Grafik: Claudia Fritzenwanker.
Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 31. Juni 2019

Finanz & Co

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

Honorarnoten richtig ausstellen – was ist zu beachten!

§ 11 Abs 3 Umsatzsteuergesetz regelt die Formvorschriften für die Rechnungsausstellung. Diese gelten auch für von der Umsatzsteuer befreite Kleinunternehmerinnen und beinhaltet:

- Name und Anschrift des/der Supervisorin
- Name und Anschrift des Leistungsempfängers
- Art und Umfang der Leistung
- Tag oder Leistungszeitraum der Leistung
- Entgelt der Leistung
- Anzuwendender Steuersatz, Steuerbetrag oder Hinweis auf die anzuwendende Steuerbefreiung bzw. Hinweis auf den Übergang der Steuerschuld auf den Leistungsempfänger bei grenzüberschreitenden Leistungen
- Ausstellungsdatum
- Fortlaufende Rechnungsnummer

Für den berechtigten Vorsteuerabzug ist die vom Finanzamt ausgestellte Umsatzsteuer-Identifikationsnummer anzugeben. Eine Unterschrift ist auf der Rechnung nicht notwendig und das Ausstellen von Kopien (Rechnungskopien) ist auf der Kopie gut ersichtlich zu vermerken.

Tipp:

Beim selbst bezahlten Coaching bzw. bei der selbst bezahlten Supervision werden die Werbungskosten oder Betriebsausgaben dann nicht anerkannt, wenn aus der Rechnung der berufliche Kontext nicht eindeutig hervorgeht. Hier ist eine genaue Beschreibung der berufsbezogenen Leistung zu empfehlen.

Übrigens:

Der/die Unternehmerin hat seiner/ihrer Verpflichtung zur Rechnungsausstellung innerhalb von sechs Monaten nach Ausführung des Umsatzes nachzukommen.

Das nächste Mal:

Die oft vergessene Landesabgabe: Tourismusabgabenerklärung auch für Supervisorinnen

Paul Watzlawick Tage III

Zum dritten Mal kommen in der Nähe der Geburtsstätte von Paul Watzlawick im Oktober drei Tage lang Menschen aus unterschiedlichen Professionen zusammen, um gemeinsam den vielgestaltigen Ansatz im Werk Paul Watzlawicks weiterzudenken.

Heuer steht eines seiner Kernthemen „Humor und Paradoxie in der zwischenmenschlichen Kommunikation“ im Mittelpunkt. Ein langjähriger Weggefährte, Professor Dr.med. Fritz Simon aus Heidelberg, wird Freitagabend einen Bogen von Paradoxien in Organisationen bis zu Familien spannen und „Rezepte“ für eine bessere Kommunikation „verschreiben“. Samstagabend wird Dr. Irene Suchy, Kulturgeschichtlerin und ORF-Redak-

teurin aus Wien, gemeinsam mit Professor Konrad Paul Liessmann Kunst in Opposition zum Ernst sowie Humor als Einspruch gegen die Wirklichkeit erheben.

Es gibt diesmal 8 verschiedene Workshops am Freitag und Samstagnachmittag zur Auswahl – von theatralen und clownesken Techniken bis zu Hilfe durch Formen von Nicht-Hilfe. Interessierte aus allen Lebensbereichen sind zum Mitdenken einladen sowie Personen aus pädagogischen, beratenden, politischen, wirtschaftlichen und Gesundheitsberufen.

SupervisorInnen der ÖVS erhalten 30% Ermäßigung, Anmeldung bitte unter www.paulwatzlawickgesellschaft.at

Paul Watzlawick Tage III

18. – 20. Oktober 2019

*Humor und Paradoxie
im Spannungsfeld
der Kommunikation*

Warmbad-Villach

Das ausführliche Programm
finden Sie unter:

www.paulwatzlawickgesellschaft.at

In Kooperation mit:



„Die Lage ist
hoffnungslos, aber
nicht ernst“

ANSE Summer University 26.–30.8.2019 in Bozen

Die diesjährige ANSE Summer University wird in Kooperation mit dem BSC (Berufsverband für Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung, Italien) und der ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) organisiert und in Bozen von 26. bis 30. August 2019 ausgetragen.

Mit dem Thema „Connecting Worlds through Supervision and Coaching“ will sich die SU19 mit gesellschaftlichen Spannungsverhältnissen auseinandersetzen. In der Geschichte haben sich diese Kräfte auf unterschiedliche Weise ausgedrückt. In der heutigen Welt scheint Spaltung und Polarisierung vorherrschend zu sein. Andererseits ist das Bedürfnis und die Sehnsucht nach Vereinigung eine stark erlebte Notwendigkeit. Inwiefern Supervision und Coaching einen Beitrag leisten können, soll in der Summer University in Bozen gezeigt und diskutiert werden.

Der erste Tag (26.8.2019) steht ganz im Zeichen von Südtirol: Für die Keynotes konnten Prof. Dr. Hans Heiss (Historiker und Lecturer an der Universität Innsbruck) und Dr. Lucio Giudiceandrea (Journalist bei RAI) gewonnen werden. Am Abend sind alle herzlich zu einem traditionellen Südtiroler Essen eingeladen.

Am zweiten Tag (27.8.2019) wird das Thema Leadership aus traditioneller und innovativer Sicht in den Fokus genommen. Dazu werden Dr. Wolfgang Looss (Management Development Darmstadt) und Sara Niese (Dipl. Psychologin aus Stuttgart) referieren. Am Nachmittag finden Workshops zu dem Themenkreis statt.

Der dritte Tag (28.8.2019) widmet sich dem Thema „Wirtschaft und Soziales: Interdependenz und Dialog zwischen zwei Welten“. Die beiden Vortragenden an diesem Tag sind Prof. Marjaana Gunkel (Fakultät für Wirtschaft und Management, Universität Bozen) und Prof. Silvia Sacchetti (Department für Soziologie und Sozialwissenschaften, Universität Trento). Am Nachmittag finden weitere Workshops zum Thema passend statt.

Der vierte Tag (29.8.2019) dreht sich ganz um das Thema „Generationen“, dafür konnten Prof. Dr. Brigitte Geißler-Piltz aus Berlin und Dr. Karin Herrmann aus Stuttgart als keynote speakers gewonnen werden. Der Nachmittag wird wie bereits gewohnt mit spannenden Workshops gefüllt sein.



Der fünfte und letzte Tag (30.8.2019) der Summer University will die vorangegangenen Tage reflektieren und bietet Raum für Präsentation aus den International Intervention Groups. Der ANSE-Vorstand wird Dienstag, Mittwoch und Donnerstag aus aktuellen Projekten und Arbeitsschwerpunkten berichten und bietet auch Raum für neue International Intervention Groups.

Darüber hinaus können sich Besucherinnen und Besucher der Summer University 2019 auf ein abwechslungsreiches Abendprogramm in Bozen und Umgebung freuen.

Mehr Informationen zu Kosten und Unterkunft sowie das Anmeldeformular finden Sie unter: www.supervision-coaching.it/bridging-connecting-worlds-through-supervision-and-coaching-anse-summer-university

Wir freuen uns auf eine spannende und abwechslungsreiche Summer University 2019 und hoffen, Sie in Bozen begrüßen zu dürfen!

Mit herzlichen Grüßen aus dem ANSE-Vorstand

Agnes Turner

WIR SIND TEAM. Ein neuer Blick auf Teamentwicklung



**Wir sind Team:
Ein neuer Blick auf
Teamentwicklung**
Niki Harramach,
Michael Kötritsch,
Nina Veličković
Springer Verlag GmbH,
2019
137 Seiten, € 37,99

War es notwendig noch ein Buch zum Thema Team, Teamentwicklung zu schreiben? Die Schlagwörter „Team“ und „Teamentwicklung“ in die üblichen Suchprogramme eingegeben, führen zu neun beziehungsweise eine Million Treffer! Wurde nicht schon alles zu diesen Themen gesagt? Gibt es wirklich noch etwas Neues dazu?

Der gesellschaftlichen Tendenz der Individualisierung und der Vereinsamung des Menschen im Privaten wie Beruflichem steht nach wie vor das Team als die wichtigste und verbreitetste Arbeitsform entgegen. Interessanterweise gibt es keine allgemeingültige Definition von „Gruppen, Teams“. Die AutorInnen sprechen hier ausschließlich von Arbeitsteams und erheben auch keinen wissenschaftlichen Anspruch auf Klärung und Systematik. Ausgangspunkt ihrer Überlegungen und Schlussfolgerungen ist die Praxis. Eine Praxis, die in der Gruppendynamik und Systemtheorie ihre theoretische Verankerung findet. Die theoretischen Annahmen werden immer wieder mit der erlebten Wirklichkeit konfrontiert und konterkariert. Dabei wird nicht mit dem uneingeschränkten Applaus der LeserInnen kokettiert, im Gegenteil: die LeserInnen werden eingeladen, sich kritisch, auch ablehnend („die AutorInnen haben die kritisierten Aussagen und Modelle nicht verstanden!“), aber auch sich zustimmend oder sich unverständlich dazu zu verhalten. Als erste Übung dazu werden Zitate von gebräuchlichen Aussagen und Behauptungen zu Team, Teamentwicklung, Gruppendynamik und Systemtheorie von A bis L angeboten. Zugleich dienen diese Aussagen und Behauptungen als inhaltlicher Leitfaden für das Buch.

Mit dieser Einleitung neugierig gestimmt, können sich die LeserInnen den Erfahrungen und Reflexionen der AutorInnen widmen. Zwischen den beiden Theoriegebäuden Gruppendynamik und Systemtheorie wird eine eigene „Philosophie“ entwickelt, die die Möglichkeiten wie Grenzen der jeweiligen Ansätze aufzeigt, ohne die Wichtigkeit eines evidenzbasierten Handelns in Frage zu stellen. Der Fokus ist immer die Realität vor Ort, in den Organisationen und nicht die im Labor hergestellte Simulation. Grundsätzliches wird hier wirklich zu Grundsätzlichem, für Praktiker wie theoretisch Interessierte nützlich aufbereitet, nachvollziehbar und für die eigene Positionierung hilfreich dargestellt.

Mit dieser theoretisch/praktischen Grundlage ausgerüstet ist das „Kernstück“, das eigene „Vier-Phasen-Konzept“ die logische Anwendung der beschriebenen Philosophie in die Praxis. Vier Phasen Modelle für >Gruppen und Teams gibt es viele. Das hier vorgestellte ist ein pragmatisches, ohne dabei undifferenziert zu werden. Eine wichtige Ergänzung ist der Exkurs zu Raoul Schindler's Rangdynamik – die Begriffe Alpha und Omega in Gruppen sind ja (leider undifferenziert und oft missverständlich verwendet) in der „Küchenpsychologie“ und „Küchengruppendynamik“ allgemein geworden. Dieser Exkurs hätte eine stärkere Vertiefung bezüglich der Omega-Position benötigt. Eine Stärke des hier präsentierten Modells ist der Hinweis auf Notwendigkeit, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren – „Das Stück“ genannt. Was damit gemeint ist, wird anhand der Anekdote des Schauspielers Raoul Aslan erklärt: Aslan reagierte bei einem Hänger auf die Zuflüsterung der Souffleuse mit „Keine Details! Welches Stück?“. Zu wissen, welche(s) „Stück(e)“ im Team gespielt wird/werden, welcher „Logik“ man folgt, ist für jedes Team von ausschlaggebender Bedeutung.

Mit Tipps für TeamentwicklerInnen und Spezialtipps für Führungskräfte endet das Werk.

War ein weiteres Buch zum Thema Teamentwicklung notwendig? Die Frage lässt sich nach der Lektüre einfach beantworten: dieses schon! Es gelingt hier wirklich einen neuen, etwas anderen Blick auf Teamentwicklung zu werfen. Die getroffenen Aussagen und Annahmen werden durch Fallvignetten aus dem scheinbar unerschöpflichen Reservoir der Praxen der AutorInnen gestützt und dadurch nachvollziehbar, was aber noch bedeutender ist, in die Praxis der LeserInnen integrierbar! Wer auch bloß wissen möchte, was Teams antreibt, was Teams wie beschäftigt, wie Teams „funktionieren“ findet hier Spannendes, wer aber mit Teams – sei es als BeraterIn/TrainerIn/SupervisorIn oder als Führungskraft – arbeitet findet dazu noch für die eigene Praxis Inspirierendes!

Wolfgang Knopf

Einführung in die systemische Personalführung

Wieder ein „Führungsratgeber“ in einer Zeit, die als „VUKA – volatil, unsicher, komplex und mehrdeutig (= Ambiguität) – beschrieben wird?

Nein, es ist ein Buch, das Führungsarbeit im Kontext mit systemischer Theorie verwebt. „Denn Führungswahrnehmung und Führungserfolg sind zuvorderst soziale Konstruktionen“ (S. 11)

Also ein Buch, das nicht an etwaigen Trends und Entwicklungen halt macht, sondern Führung als eine Funktion und daraus abgeleiteten Folgen versteht. Denn in der Arbeits- und Führungsbeziehung gilt es immer zwei Seiten zu betrachten. Es wird ein formaler Vertrag geschlossen, aber auch ein „psychologischer“. Dieser regelt non-formal die gegenseitigen Erwartungen. Daher ist Personalmanagement das Management von gegenseitigen Erwartungen. (S. 14)

Der Autor bietet im dritten Kapitel unterschiedliche Führungskonzepte aus der Managementgeschichte an und stellt das Leitbild der systemischen Führung vor. „Zentrale Führungseingriffe müssen sich daher auf die Kontextsteuerung, also die Gestaltung zieladäquater Rahmenbedingungen, beschränken.“ (S. 34)

Bei dieser Reise durch die Geschichte wird der unterschiedliche Zeitgeist und die damit verbundenen Menschen- und Arbeitsbilder sichtbar.

Im Kapitel vier werden Leistungsmotivatoren vorgestellt – beispielsweise das Konzept von „Können – Wollen – Dürfen“, Bedürfnisse, Erwartungen und Rollenanforderungen als Verhaltensdeterminanten. Vertiefende Perspektiven systemischer Führung werden im Kapitel fünf vorgestellt. Dabei werden gängige Führungseigenschaften sowie –stile diskutiert. Beispielsweise das Bereitschaftsgrad-Modell von Paul Hersey und Kenneth Blanchard, das vier Führungsstile je nach Beziehungs- und Aufgabenorientierung nennt:

- Anweisen
- Argumentieren
- Beteiligen
- Delegieren (S. 79f)

Der Abschluss des Buches bildet den Blick auf das Hier & Jetzt und darüber hinaus. Dabei beschreibt der Autor, dass Führung wesentlich ist im Zusammenhang mit Gesundheit und Salutogenese.

Ein „Must-read-Grundlagenbuch“ für (systemische) Supervisor/-innen & Coaches, Berater/-innen und Führungskräfte, aber auch Mitarbeiter/-innen die geführt werden.

Für ein mehr an Verständnis, Einordnung, Möglichkeiten & Grenzen und Interventionen von, für, mit und gegen Personalführung.

Klaus Wögerer



**Einführung in
die systemische
Personalführung**
Dietrich von der Oelsnitz
Carl-Auer Verlag GmbH,
Auflage: 2., überarbeitet
(1. Februar 2017)
124 Seiten, € 14,95

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

MMag. Bakk. Helga Hanisch, Feldkirchen in Kärnten, Ktn
Ao. Univ.-Prof. MMag. Dr. Johannes Krall, Klagenfurt am Wörthersee, Ktn
Ing. Christian Baumgartner, Schwarzau am Steinfeld, NÖ
Elisabeth Dagmar Helferler-Rinnerbauer, Linz, OÖ
Thomas Neuhauser, Zell am Pettenfirst, OÖ
Ing. Mag. Johann Peters, Steyr, OÖ
DSA Lieselotte Reim, Attnang-Puchheim, OÖ
Mag. Timo Moser, Salzburg, Sbg
Mag. Eva-Maria Schider, Weißbach bei Lofer, Sbg

DSA Monika Kornberger, Bruck an der Mur, Stmk
DI (FH) Nicole Romen-Kierner, Vasoldsberg, Stmk
Johanna Nesemeyer, Dornbirn, Vbg
Mag.a Fanja Haybach, Wien
Alexandra Lidl, Wien
DSA Verena Scharf, Wien
Mag. Matthias Stauder, Wien
Mag. Charlotte Zott, Wien



GESUNDHEIT
UND SOZIALES

MASTERPROGRAMME SUPERVISION & COACHING

SUPERVISION UND COACHING IN „WIRTSCHAFT“ UND „POLITIK“: MASTER UPGRADE FÜR SUPERVISOR*INNEN

Masterprogramm der FH Vorarlberg

Vertiefen und erweitern Sie in 1,5 Jahren Ihre professionellen Kompetenzen! Erarbeiten Sie sich wesentliche Grundlagen für die Implementierung reflexiver Beratungsangebote in den Wachstumsfeldern „Wirtschaft“ sowie „Politik und politisch gesteuerte Organisationen“. Die Ausarbeitung Ihrer Masterthesis fördert die theoretische und methodische Auseinandersetzung mit der Praxis von Supervision und Coaching auf aktuellem wissenschaftlichem Niveau und entwickelt Ihre besondere Expertise in dem von Ihnen gewählten Themenfeld.

Abschluss: Master of Science in Supervision and Coaching (MSc.)

Dauer: 1,5 Jahre, berufsbegleitend

Voraussetzung: Studienabschluss oder Äquivalent und Supervisions- /Coaching-Weiterbildung

Beginn: 26. September 2019

Anmeldeschluss: 1. Juli 2019

HOCHSCHULLEHRGANG „SUPERVISION UND COACHING“ MIT OPTIONALEM MASTERABSCHLUSS (MSc)

Hochschullehrgang der FH Vorarlberg

International anerkannte Supervisions- und Coachingsausbildung im Dreiländereck Schweiz - Deutschland - Österreich

Im Herbst 2019 starten wir wiederum unsere ÖVS-anerkannte 5- bzw. 7-semesterige Weiterbildung in Supervision und Coaching.

Abschluss: Akademische(r) Supervisor(in) & Coach bzw. Master of Science in Supervision and Coaching (MSc.)

Dauer: 2,5 bzw. 3,5 Jahre, berufsbegleitend

Beginn: 9. Oktober 2019

Anmeldeschluss: 1. Juli 2019

INFOABEND FÜR BEIDE LEHRGÄNGE: 15. Mai 2019, 17:30 Uhr in Schloss Hofen, Lochau (A)
Anmeldung erbeten unter soziales@schlosshofen.at

SCHLOSS HOFEN

Wissenschaft & Weiterbildung

Hofer Straße 26, 6911 Lochau, Austria

T +43 5574 4930 460

E soziales@schlosshofen.at

W www.schlosshofen.at



WISSENSCHAFT &
WEITERBILDUNG