Sponsoring Post-Nr. SP 02Z030448 S

övs news

ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

2/2019

Editorial

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

In der turbulenten Zeit der Auseinandersetzung mit der Wirtschaftskammer, den Verhandlungen mit den Gewerbebehörden und der Information der ÖVS-Mitglieder ging ein Jubiläum fast unter: Die ÖVS ist 25 Jahre alt! Trotz aller, oder gerade wegen der aktuellen Schwierigkeiten, können wir auf eine Vierteljahrhundert alte Erfolgsgeschichte zurückblicken: Die ÖVS steht für Supervision und Coaching mit Qualität, einer Qualität, die von den Auftraggebern anerkannt wird. Viele Kolleginnen und Kollegen haben zu dieser qualitätsvollen Entwicklung beigetragen. Zur Erinnerung sind die erste Vorsitzende der ÖVS, Angela Gotthardt-Lorenz, die erste Geschäftsführerin, Ingrid Walther, die erste Wissenschaftspreisträgerin, Romana Lukow und der erste Autor der gemeinsamen Buchreihe mit dem bso und der DGSv, Andreas Bergknapp zu sehen. Allen in der ÖVS tätig gewesenen FunktionärInnen, allen AusbildungsträgerInnen und allen engagierten Mitgliedern ein allgemeines Dankeschön!

Nach wie vor steht das Thema „Gewerbeschein“ im Vordergrund. Die „Salzburg-Lösung“ für den Gewerbeschein LSB – eingeschränkt auf Supervision dient weiterhin als Orientierung für die Verhandlungen mit den einzelnen Gewerbebehörden. Für Wien und Oberösterreich konnten bereits ähnliche Ergebnisse erzielt werden. Weitere Verhandlungen werden geführt.

In der Auseinandersetzung der WK Steiermark mit dem Land Steiermark (wir haben in der letzten ÖVS NEWS darüber berichtet) hat der Oberste Gerichtshof einen für uns erfreulichen Beschluss gefasst, über den wir unter „Qualität setzt sich durch!“ (Seite 7) berichten.

Eine Fortsetzung zu „falsch beraten“ und ein Artikel zum Herbstthema „Schule“ laden zur theoretischen Reflexion ein.

Zum Schluss noch ein Hinweis:

„Coaches for Future!“ ist eine von einem ÖVS-Mitglied ins Leben gerufene Initiative zur Unterstützung der „Fridays for Future“-Bewegung, die vom Vorstand unterstützt wird (Seite 22).

Mit kollegialen Grüßen
Wolfgang Knopf

ÖVS GENERALVERSAMMLUNG 2020
17. April (18:00)
18. April (09:00–17:00)
Wien – Europahaus

Inhalt

3 **Ambiguität und strukturierte Kommunikation**
Michaela Judy

7 **„Qualität setzt sich durch!“ Teil 2:**
Wolfgang Knopf

8 **Mitgliederentwicklung und Meilensteine 1994 – 2019**

13 **Anleitung zum „falsch Beraten“ – ein weiterer Schnipsel**
Alois Huber, Ralf Eric Kluschatzka

16 **Erfolgsfaktoren für die Einführung von Shared Leadership in Schulen**
Sabine Pelzmann, Walter Vogel

21 **Veranstaltungen**

21 **Die oft vergessene Landesabgabe: Tourismusabgabenerklärung auch für SupervisorInnen**
Günther Fisslthaler

21 **Impressum**

22 **Aufgeblättert**

23 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder**

COVERFOTO: GUI YONG NIAN/STOCK.ADOBE.COM

FOTOS: STEFAN CASPARI, FOTODIENST/ANNA RAUCHENBERGER

Romana Lukow, Erste Wissenschaftspreisträgerin

Ingrid Walther, Erste Geschäftsführerin der ÖVS

Ambiguität und strukturierte Kommunikation

Betrachtungen zu 25 Jahren ÖVS-Qualitätsentwicklung
Michaela Judy

Die 90er Jahre waren die Dekade der EU-Erweiterung, des EU- Beitrittes Österreichs, des Zusammenbruchs des Ostblocks, der politischen Neuorientierung, des Wirtschaftsliberalismus. Es war auch die Dekade der ersten Sparpakete, des beginnenden Infrage-Stellens des Sozialstaats, der sich verschärfenden Bedingungen für MigrantInnen.

Auch der Qualitätsdiskurs ist ein Kind der 90er – „Qualität“ wurde im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich zu etwas, das zu sichern und strukturiert nachzuweisen sei, „Qualitätssicherung“ wurde zu einem Geschäftsfeld.

Erfolgsgeschichte ÖVS

Als die ÖVS sich 1994 gründete, stand neben der Berufspolitik die Qualitätssicherung im Fokus. Die Gründungsidee selbst ist eine spektakuläre Kooperationsidee: Konkurrenten auf dem damals gerade expandierenden Ausbildungsmarkt unterwarfen sich freiwillig gemeinsam erarbeiteten Qualitätskriterien.

Dass dies gelungen ist, ist die große Erfolgsgeschichte der ÖVS. Es hat ermöglicht, ÖVS-Standards österreichweit bei Organisationen und Institutionen als Synonym für Qualität zu verankern. Es macht die Attraktivität des Verbandes für seine rund 1.300 Mitglieder aus. Die Entwicklung der ÖVS führt sinnfällig vor Augen, dass die Balance von Konkurrenz und Kooperation höchst produktiv sein kann, wird sie sorgsam gehandhabt und in Kommunikation gehalten.

Ich bin seit 1995 Mitglied und habe die Entwicklungen unseres Berufsverbandes in unterschiedlichen Naheverhältnissen und Funktionen zunächst verfolgt, später auch mitgestaltet.

Etwa zur selben Zeit habe ich begonnen, große und kleine Bildungsprojekte einzureichen und durchzuführen, was mich ganz unmittelbar mit der Frage konfrontierte, Qualität von (Aus)Bildung und Beratung so zu konkretisieren, dass die Beschreibungen und die Anforderungen der Praxis kompatibel werden.

Mehrere Qualitätsentwicklungs-Prozesse später – als verantwortliche Managerin wie auch Beraterin – habe ich es zusammen mit sieben KollegInnen aus der ANSE unternommen, die gängigen Definitionen und Ansätze zu sichten und zusammenzuführen. Zu sichten und darzustellen, was Supervision & Coaching auf europäischer Ebene denn nun sein und leisten solle, worin ihre Qualität bestehe. Im

EU-geförderten Projekt ECVision wurden dazu ein Glossar und ein Kompetenzprofil für Supervision & Coaching entwickelt.

Deklariertes Ziel war es, Instrumente zur Verfügung zu stellen, die der Vergleichbarkeit supervisorischer Kompetenzen dienen.

Vergleichbarkeit erfordert zu allererst gemeinsame Kriterien; dazu haben wir uns in ECVision vor allem der bereits etablierten EQR-Prinzipien bedient, die auf dem Prinzip der Lernergebnisorientierung beruhen. „Lernergebnisse treffen Aussagen darüber, was ein Individuum am Ende eines Lernprozesses weiß, kann, und in der Lage ist, zu tun, sowie über den Grad der erwarteten Autonomie“. Die ECVision-Produkte zielen allerdings nicht auf eine Harmonisierung der verschiedenen Ansätze ab, sondern auf Schaffung von Transparenz und Vergleichbarkeit.

Seit 2015 ist das leicht adaptierte Kompetenzprofil auch Grundlage der ÖVS-Ausbildungsstandards.

Unsicherheit und strukturierte Kommunikation

Das war ein wegweisender Schritt, der nun in Beziehung gesetzt werden muss zum konkreten Geschehen in der Ausbildungspraxis und in den professionellen Diskursen. Denn sicherlich ist Qualität in der Beratung nicht widerspruchsfrei beschreibbar, sie emergiert bestenfalls aus konkreten Interaktionen, aus dem Zusammenspiel von Beziehung, Prozess und Auftrag, das der professionellen Beziehung eigen ist.

Ich möchte also anschließend einige Überlegungen anstellen zu Chancen und Risken der Kompetenzorientierung, also des Versuchs, supervisorisches Können zu beschreiben.

Andreas Bergknapp, Erster Autor der Buchreihe von ÖVS, bso, DGSv

FOTO: ARCHIV

Kompetenzen benennen Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einstellungen oder Haltungen, und beziehen sich auf die beschreibbare Performance, auf Transparenz dessen, was gekonnt werden soll, durchaus auch dessen, was gekonnt werden will.

Verloren geht, was die Widerständigkeit und Widerstandsfähigkeit von Menschen wie Systemen ausmacht: die Position der radikalen Subjektivität.

Ein dialogisches „Verstehen“ dieser Position ist zwingend an Unterschied, Unsicherheit, Verspieltheit, Überraschung und Offenheit, vielleicht auch Widerstand gekoppelt. Alle „Äußerungen“ tragen stets Fragmente aus allen unseren bisherigen sprachlichen Interaktionen sowie Bedeutung aus dem vorhergehenden Zusammenhang in sich. Auf diese Weise sind alle Äußerungen „doppelt geäußert“,, wie M.M. Bachtin es nennt, die Stimme der Vergangenheit mit dem im Hier und Jetzt gesprochenen, die Stimmen der Widerständigkeit mit denen der Zustimmung in einem ständigen inneren wie äußeren Dialog.

All dies ist kaum beschreibbar im Jargon der Lernergebnisorientierung, dafür umso wichtiger in Beratungsprozessen. Es ist das schmuddelige Geschwister der Auftragsklärung, der Hypothesenbildung und der zielgerichteten Intervention. Eines ist ohne das andere nicht zu haben in unserer Profession.

Ambiguität ist jeder professionellen Beziehung als Strukturmerkmal eingeschrieben. Es ist unsinnig, entscheiden zu wollen, ob Supervision und Coaching nun der Anpassung an den Arbeitsmarkt oder der Erweiterung der individuellen Handlungsmöglichkeiten diene. Die professionelle Beziehung ist stets auch eine Geschäftsbeziehung, in der Autorität, wechselseitige Abhängigkeiten und Intimität – und dies noch dazu im Mehrfachkontrakt, tw. Mehrpersonensetting – balanciert werden müssen.

Es verunmöglicht Reflexivität, wenn der Einfluss der Ambiguitäten und Widersprüche negiert wird, der Einfluss dessen, was nicht gesagt wird, aber ebenfalls wirksam ist,.

Die Magie der Reflexivität liegt in der Erkenntnis, dass die Trennung des Beobachters vom Beobachteten eine Fiktion ist. Durch die Art, wie wir beobachten, erzeugen wir unterschiedliche Beschreibungen, auf die unsere Gegenüber wiederum unterschiedlich reagieren können, eine sich selbst permanent produzierende und reproduzierende Dynamik menschlicher Interaktionen. In diesen Interaktionen gibt es kein letztes Wort, keinen letztgültigen Code und keine endgültigen Wahrheiten.

Qualitätssicherung hingegen braucht klare Beschreibungen, eine Art von „Bollwerk gegen die Beliebigkeit“, das definiert, auf welche berechenbaren Gemeinsamkeiten man sich geeinigt hat und verlassen kann.

Das „Bollwerk“ ,die Sicherung aber entsteht paradoxerweise aus der ständigen Neuaushandlung, dem Infrage-Stellen, das seinerseits des gesicherten Rahmens bedarf, weil sonst der Diskurs in die Beliebigkeit rutscht.

So bietet das ÖVS-Kompetenzprofil die gemeinsam akzeptierte Rahmenstruktur, innerhalb derer die Aushandlung über Auslegungen, Sinnhaftigkeiten und (Geschäfts-)Interessen stattfinden kann. Es ermöglicht gemeinsame Kriterien für die Beobachtung, Beschreibung, Bewertung und Validierung der beruflichen Performance, sowie eine gemeinsame Sprache über berufliche Identität und berufliche Beziehungen.

Das ist nicht wenig, es ist Ausdruck der gemeinsamen Basis. Qualität in der Beratung lässt sich aber, genau genommen, nicht sichern, sondern nur in permanenter strukturierter Kommunikation halten.

Kompetenzorientierung ist nur eine mögliche Beschreibungslogik für Qualität in der Supervision. Allerdings: Eindeutige Beschreibungen, die eindeutig beobachtet werden können, existieren in unserer Profession nicht. Den Konfliktfeldern der Ambiguität unbeschadet zu entkommen, ist eine Illusion. Um sie qualitätsentwickelnd zu nutzen, ist ein ständiger fachlicher Dialog erforderlich.

Angela Gotthardt-Lorenz, Erste Vorsitzende der ÖVS

FOTO: STEFAN CASPARI

Liebe Mitglieder der ÖVS,
Lieber ÖVS-Vorstand,

wir, als ANSE-Board möchten der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) zu ihrem 25. Jubiläum ganz herzlich gratulieren!

Die ÖVS hat von Beginn an für die ANSE, die im November 1997 in Wien gegründet wurde, immer eine zentrale Rolle gespielt. So waren und sind stets Vertreter*innen der ÖVS im ANSE-Board vertreten: Angela Gotthardt-Lorenz, Renate Wustinger, Wolfgang Knopf, Agnes Turner. Mit Wolfgang Knopf ist die Präsidentschaft der ANSE-Board, die übrigens auch ihren Sitz in Wien hat, zum ersten Mal nach Österreich geholt worden.

Die ANSE ist der ÖVS zu großem Dank verpflichtet, da eine Reihe von Mitgliedern der ÖVS tatkräftig an der Akquise, Durchführung und Dissemination europäischer Projekte beteiligt waren. Damit setzten sie maßgeblich die Gründungsideen von Kooperation und Austausch zwischen nationalen Organisationen für Supervision und Coaching in Europa (& darüber hinaus) und der Förderung von Supervision und Coaching in den verschiedenen Feldern und Formen um. Die Idee der Zusammenarbeit und des Miteinander Lernens sowie die Sichtbarkeit der Qualität von Supervision und Coaching in der ANSE Community wurde gestärkt und mit Leben gefüllt. Im Besonderen sind folgende Projekte hervorzuheben:

“Counselling in a Multicultural Europe – A Key Competence within Life Long Learning”

Das Grundvig Projekt “Counselling in a Multicultural Europe – A Key Competence within Life Long Learning” war das erste Projekt der ANSE von 2008 bis 2010, bei dem Vertreter*innen der nationalen Organisationen von Österreich, Ungarn, Slowenien, Deutschland, Lettland, Rumänien, Holland und der Schweiz teilnahmen.

Ein Produkt dieses Projekts ist das Modul “Dealing with Diversity & Multiculturality as a

Supervisor“, das das Bewusstsein für Unterschiedlichkeit schärfen und einen konstruktiven Umgang damit fördern soll. Die ANSE bietet dieses Modul als Workshop an.

ECVision – European System of Comparability and Validation of Supervisory Competences
Der Auftrag von ECVision war im Rahmen des europäischen LEONARDO-Programmes für Supervision und Coaching eine gemeinsame professionelle Terminologie sowie Kriterien zu erarbeiten, mit der beide Beratungsformen in Europa beschrieben und verstanden werden können. Mit den Kernkompetenzen für Supervision & Coaching wird erstmalig eine europäische Basis der europäischen Vergleichbarkeit und Bewertung geschaffen.

Die drei wichtigsten Produkte von ECVision sind (s.http://www.anse.eu/wp-content/uploads/2017/01/ECVision_Handbuch.pdf):

I. **Ein Glossar für Supervision und Coaching,** das es ermöglichen soll, Begriffe, Definitionen und die rechtlichen Rahmenbedingungen zu vergleichen.
II. **Ein Kompetenzprofil,** in dem die Kompetenzen von Supervision und Coaching in Form von Lernergebnissen („learning outcomes“) beschrieben werden und so eine Vergleichbarkeit ermöglichen sollen.
III. **Eine ECTS-ECVET-Übersicht,** die ein Modell anbietet, die Lernergebnisse universitärer und nicht-universitärer Supervisionsausbildungen in Europa zu vergleichen und auf lange Sicht auch ermöglichen soll, international an verschiedenen Ausbildungsinstituten zu studieren.

Im ECVision Projekt waren eine Reihe an Personen der ÖVS vertreten, so hatte Michale Judy die Projektleitung inne. ANSE, vertreten durch Wolfgang Knopf als damaliger Präsident war Projektpartner und Heidemarie Müller-Riedlhuber war im Experten-Komitee vertreten. Besonders hervorzuheben ist das Buch „Im Spiegel der Kompetenzen. In the Mirror of Compentences: Supervision und Coaching in Europa. Supervision and Coaching in Europe (Supervision – Coaching – Organisationsberatung)“ herausgegeben von Michaela Judy und Wolfgang Knopf, wobei die Ergebnisse des Projekts nochmals auf den Punkt gebracht werden und somit eine wichtiger Beitrag für Ausbildungsträger, aber auch für erfahrenen Supervisor*innen ist. Die ÖVS hat jene Prozesse stets unterstützt und explizit gefördert.

Die ÖVS ist stets eine stabile Partnerin, die sich der europäischen Agenden annimmt und interessiert das Geschehen auf europäischer Ebene verfolgt und mitgestaltet. Die ANSE ist der ÖVS aber auch zu großen Dank verpflichtet, wenn es darum geht, anderen Mitgliedern der ANSE-Community in Krisenzeiten unter die Arme zu greifen, wie beispielsweise bei der Flut in Bosnien im Jahr 2015. Vertreter*innen der ÖVS wie Sissi Adler sind engagiert, Ausbildungen und neue Verbände für Supervision und Coaching in Ländern wie der Ukraine aufzubauen. Das bringt den zentralen Gedanken der ANSE auf den Punkt: Supervision und Coaching in Europa mit Qualitätsstandards zu verbreiten und stärken.

Ganz im Sinne der gemeinsamen Geschichte von ANSE und ÖVS freut sich der ANSE-Board auf viele weitere gemeinsame Ideen, Gespräche und Projekte und bedankt sich im Namen der ganzen ANSE Community für die stabile, tatkräftige und stets loyale Zusammenarbeit!

Mit herzlichen Grüßen
aus dem ANSE-Board
Agnes Turner

„Qualität setzt sich durch!“ Teil 2:

Wirtschaftskammer Steiermark verliert vor dem Obersten Gerichtshof!
Wolfgang Knopf

In der ÖVS NEWS 1/2019 haben wir von dem Rekurs der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung der Wirtschaftskammer Steiermark gegen das Land Steiermark berichtet. Zur Erinnerung: Das Land Steiermark wurde mit einer Musterklage auf Unterlassung konfrontiert, weil eine ÖVS-Mitgliedschaft oder die Eintragung auf der Liste des BMG (als klinische PsychologIn, GesundheitspsychologIn, PsychotherapeutIn) Voraussetzung für ein Engagement als SupervisorIn in Einrichtungen der Behindertenhilfe war. Dieser Rekurs wurde vom Oberlandesgericht Graz teilweise bestätigt, indem die ÖVS-Liste (als Liste eines Vereins) nicht der Liste des Ministeriums gleichgesetzt werden kann.

Daraufhin hat das Land Steiermark die Voraussetzung inhaltlich formuliert. Diese Formulierung entspricht den Standards der ÖVS.

Gemäß des Beschlusses des Oberlandesgerichts Graz 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 Supervisorentätigkeit 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 WKO reagierte daraufhin folgend:
„Das Oberlandesgericht (OLG) Graz hat nunmehr entschieden, dass eine einstweilige Verfügung nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb aus formellen Gründen nicht möglich sei. Diese Rechtsansicht wird von der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung der WKO Steiermark jedoch nicht geteilt, da hier eine Wettbewerbsverzerrung vorliegt. „Wir werden darum sowohl was das Provisorial- als auch das Hauptverfahren betrifft bis zum Obersten Gerichtshof gehen. Bezüglich der vorläufig einstweiligen Verfügung ist das bereits jetzt der Fall. Wir werden in dieser Causa durch alle juristischen Instanzen ziehen“, informiert Herz.“ (https://news.wko.at/news/steiermark/musterklage-land-steiermark-ogh.html; 18.03.2019, 11:05)

Der Oberste Gerichtshof hat am 13.Juni 2019 folgenden Beschluss gefasst:

Dem Revisionsrekurs wird nicht Folge geleistet!

Dieser Beschluss wird auf 13 Seiten argumentiert. Wesentlich für die ÖVS ist, dass der Argumentation der Wirtschaftskammer bezüglich einer *Gleichwertigkeit der Qualität* der LSB-Ausbildung Supervision eine Absage erteilt wird: „… eine Gleichwertigkeit der Qualität der „Kurzausbildung“ im Vergleich zur ÖVS-Ausbildung mit den in diesem beschleunigten Verfahren gebotenen Mittel *nicht bescheinigt* werden kann. (6.3)“ (Hervorhebung durch den Autor).

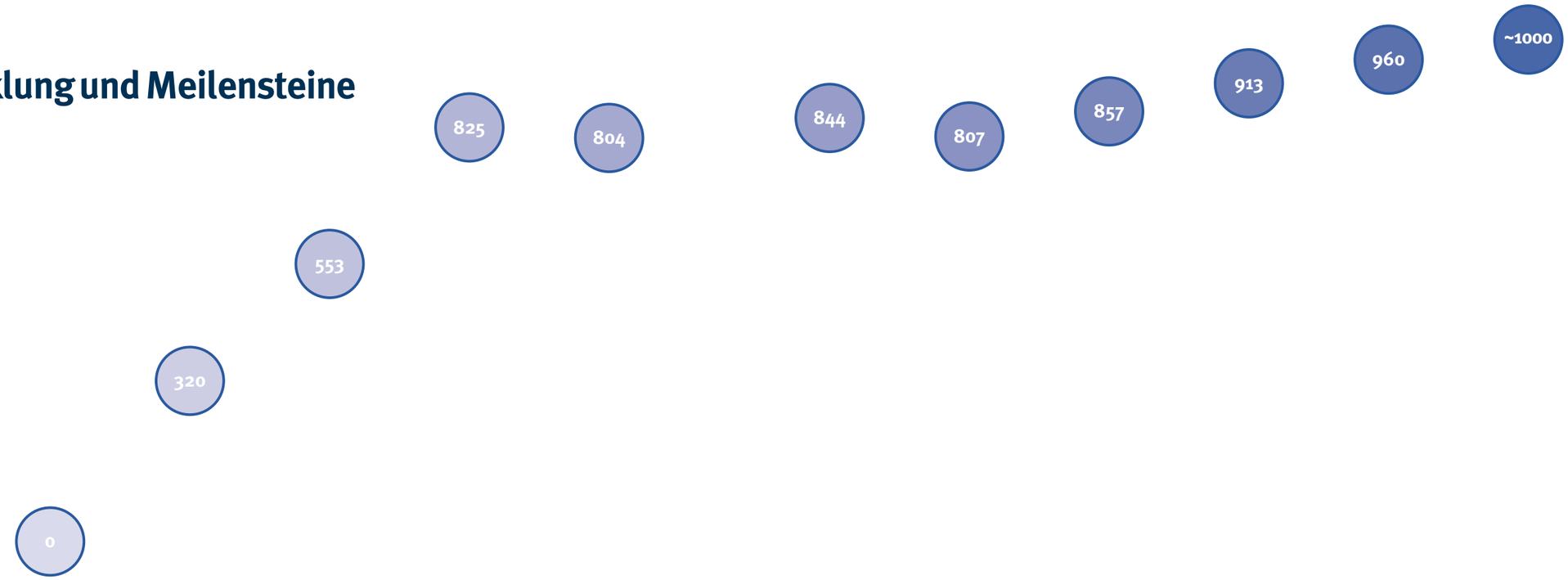
Die Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung ist somit mit ihrer Klage nicht erfolgreich gewesen, hat das Verfahren verloren! Die unterschiedliche Qualität der Ausbildung wurde gerichtlich festgestellt! Die juristischen Instanzen haben gesprochen!

Auftraggeber bestehen weiterhin auf ÖVS Standards für Supervision!

Die Bundeslandgruppe Oberösterreich hat Ende September Auftraggeber und ÖVS Mitglieder, Vorstand (Judy, Derntl) und Geschäftsführung zu einer Diskussions- und Informationsveranstaltung eingeladen. Zentrales Thema war natürlich das Erfordernis eines Gewerbescheins seit 2018 für die Ausübung von Supervision und Coaching. Die vier VertreterInnen großer Auftraggeberorganisationen zeigten ein großes Verständnis für die Lage der betroffenen SupervisorInnen und haben machbare Fristen zur Erfüllung dieser Voraussetzung eingeräumt. Besonders erfreulich war aber die Feststellung der Auftraggeber, die aus den Bereichen Blaulicht, Soziales und Gesundheit kamen, dass für sie die Standards der ÖVS für Supervision und Coaching nach wie vor die zentralen Kriterien für eine Beauftragung sind. *WK*

Mitgliederentwicklung und Meilensteine

1994 – 2019



1981

Vorgeschichte, Quellen und Zuflüsse.

1981 – **Start der ersten Supervisionsausbildung** an der Universität Salzburg unter Prof. Sepp Schindler.

Gründung von AbsolventInnenverbänden unterschiedlicher Supervisionsausbildungen.

1991 – **Supervisionsstammtisch** beim Griechen "Rhodos" im 7. Bezirk in Wien.

1992 – Veröffentlichung einer Liste von Berufsverbänden und Supervisionsausbildungen in verschiedenen Fachzeitschriften.

1992

1992 – 1994 Vorgründungsphase

10.12.92 – **Erste Arbeitstagung zur Gründung der ÖVS** auf Initiative von Dr. Klaus Rückert, Richard Picker und Siegfried Tatschl.

Diskussion von Strategien und Zielvorstellungen in zahlreichen Arbeitstagungen und Arbeitsgruppen der Berufsverbände und Supervisionsausbildungen.

1. österreichische Fachtagung der Berufsverbände in Wien: **Supervision im Interessenskonflikt.**

Formulierung von Ausbildungsstandards und Eingangsvoraussetzungen.

Gründung eines Proponentenkomitees unter dem Vorsitz von Inge Gnant; erste Pressemitteilung.

1994

17.05.94 – **Gründungssitzung im Hippolythaus St. Pölten.** Angela Gotthardt-Lorenz wird erste Vorsitzende der ÖVS, Wolfgang Schüers erster stellvertretender Vorsitzender.

17.10.94 – Erste außerordentliche Generalversammlung: Verabschiedung der Standards und Zulassungsvoraussetzungen für SupervisorInnen und Ausbildungen.

Die **Arbeitsgruppe Aufnahmereglement** (später Aufnahmekommission) beginnt mit der Aufnahme von ÖVS-Mitgliedern und bewältigt in einem enormen Arbeitsaufwand die rasch anwachsende Mitgliederzahl.

Mitglieder der Berufsverbände ÖBS, ÖGSV, AGOS, Arge SV, S.u.B., ÖAGG und FES werden ÖVS-Mitglieder. Ein Großteil der Verbände löst in den folgenden Jahren die eigene Verbandsstruktur auf.

1995

Die noch immer ausschließlich von Ehrenamtlichen getragene ÖVS-Arbeit erhält Unterstützung durch das Home-Office von Frau Kroppenberger.

Die erste ÖVS-SupervisorInnenliste Supervision in Österreich erscheint.

Internationales Treffen von SupervisorInnen und Supervisionsverbänden aus insgesamt 6 europäischen Ländern im Schweizerhaus in Wien/Hadersdorf.

Erste konstituierende Sitzung der Konferenz der Ausbildungsträger: 17 Institute bieten ÖVS-anerkannte Ausbildungen an.

Regionalgruppen auf Bundesländerebene entstehen. Die Berufspolitische Konferenz konstituiert sich im September als Konferenz der VertreterInnen der Regionalteams.

1996

Aktion zur Verordnung der Lebens- und SozialberaterInnen. Die ausschließliche Zuordnung von Supervision und Coaching zum Gewerbe der Lebens- und Sozialberater wird verhindert.

1. Fachtagung der ÖVS in Wels im Vorfeld der Generalversammlung. Thema: **Supervision - eine kritische Dienstleistung.** Arbeitsgruppen mit AuftraggeberInnen von Supervision.

Die Europa-Kommission der ÖVS wird gegründet.

Erstmalige Herausgabe der Berufsfeldfolder.

1997

Erscheinen des ersten Bandes der ÖVS Schriftenreihe **Supervision – eine kritische Dienstleistung.** 4 weitere Bände folgen.

Schreiben von Minister Farnleitner (Wirtschaftsministerium) an die ÖVS. Mitteilung, dass **die Ausübung der Supervision auch als – wenn auch nicht „reglementierter" freier Beruf – möglich** ist.

21.11.97 – **Gründung der Assoziation nationaler Verbände für Supervision in Europa (ANSE)** in der Universität Wien. Festvortrag Bundesminister Dr. Caspar Einem, 1. ANSE- Präsident Louis van Kessel.

Das Mitgliederinformationsblatt **ÖVS-News** erscheint zum ersten Mal.

Zum Thema **Wege zu einer grenzüberschreitenden Supervision** findet in Salzburg die 2. ÖVS-Fachtagung statt.

1998

Eröffnung der ÖVS-Geschäftsstelle in der Heinrichsgasse in Wien. Erste Geschäftsführerin Ingrid Walther, Sekretariat Brigitte Kuba.

3. Fachtagung in Graz. Zum Thema **Kriterien jenseits von Schulen** vom Grazer Regionalteam organisiert.

Ordentliche Generalversammlung: Angela Gotthardt-Lorenz wird als Gründungsvorsitzende verabschiedet. Margot Scherl wird zweite Vorsitzende der ÖVS, Wolfgang Knopf stellvertretender Vorsitzender.

1999

4. Fachtagung im Schloß Wilhelminenberg in Wien zum Thema **Auftrag zur Supervision – Arbeit im Dreieck** mit Harald Pühl als Hauptvortragenden.

Erste Homepage der ÖVS geht online.

Die ÖVS-SupervisorInnenliste **Supervision in Österreich** erscheint mit neuem Layout und wird an mehr als 1000 Organisationen versandt.

Mit dem **HASI-Projekt (Hungary, Austria, Slovenia, Italy)** wurde erstmals von Österreich ausgehend ein interkulturelles SupervisorInnenprojekt erfolgreich gestartet.

Die Berufsfeldfolder werden neu gestaltet und durch zusätzliche Felder ergänzt.

2000

5. Fachtagung in Innsbruck: Zum Thema **Supervision im Wertewandel. – Von sozialen zu ökonomischen Prämissen?!** vom Tiroler Regionalteam in Szene gesetzt.

Renate Wustinger wird neue (dritte) Vorsitzende der ÖVS, Anneliese Heilinger stellvertretende Vorsitzende.

Auf dem ersten ANSE-Kongress in München wird die **ÖVS-Position zum Coaching** präsentiert.

Einführung des onlinebankings und der Beitragszahlung via Einzugsauftrag (mit Preisausschreiben) wird beschlossen.

2001

Verabschiedung der **Ethischen Richtlinien für SupervisorInnen der ÖVS** in einer außerordentlichen Generalversammlung.

Die Mitgliederliste erhält eine neue, übersichtlichere Strukturierung.

Erste interne Tagung mit und für ca. 50 ehrenamtlich tätige Personen in der ÖVS. Thema: **Tendenzen in der ÖVS: Person – Struktur – Funktion.** Standortbestimmung und Perspektivenentwicklung in Kooperation aller ÖVS-Gremien.

Die ÖVS-News erscheinen in neuem Outfit.

Die Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit erfolgt durch eine PR-Arbeitsgruppe.

2002

Große **Präsentation von Band 4 der ÖVS-Schriftenreihe zum Thema Coaching** im Hochholzerhof in Wien.

Die ÖVS erhält eine neue Homepage. Die Mitgliederdatenbank im Internet wird beschlossen und vorbereitet.

ÖVS-SupervisorInnen bieten anlässlich des großen Hochwassers im August Gratissupervision für die HelferInnen an.

Die ÖVS-Mitgliederdatenbank im Internet mit verschiedenen Selektionsmöglichkeiten und Zusatzinformationen geht online.

2003

Die von einer Arbeitsgruppe **überarbeiteten Statuten sowie eine Geschäftsordnung für die Generalversammlung** werden in einer außerordentlichen Generalversammlung beschlossen.

Im Zusammenhang mit den neuen Statuten wird die Berechnung der Regionenbudgets unter verstärkter Berücksichtigung der Mitgliederzahlen neu geregelt.

An der 6. Fachtagung der ÖVS zum Thema **Werkstatt Supervision-Coaching. Brush up your tools** nehmen rund 150 ÖVS-SupervisorInnen sowie Gäste aus den ANSE-Mitgliedsländern teil.

Beschluss einer Honorarempfehlung für ÖVS-SupervisorInnen.

Beauftragung einer PR-Agentur mit gezielter Pressearbeit für die ÖVS.

2004

Fest anlässlich des 10-jährigen Bestehens der ÖVS.

Herausgabe einer Festschrift.

Eine **Mitgliederbefragung** anlässlich 10-Jahre ÖVS wird durchgeführt.

Der 5. Band der ÖVS-Schriftenreihe geht in Druck.

Die ÖVS hat erstmals mehr als 1000 Mitglieder.

Mitgliederentwicklung und Meilensteine

1994 – 2019

1000 · 1050 · 1090 · 1125 · 1160 · 1180 · 1155 · 1223 · 1262 · 1279 · 1335

2004

Schriftenreihe Band 5: Brush up your tools

10 Jahre ÖVS

Pressearbeit zu „Lainz-Skandal“

Mitgliederbefragung (Wolfgang Knopf)

Erhöhung Mitgliedsbeitrag von € 135 auf € 140

Renate Wustinger beendet ihre Funktion als Vorsitzende und übergibt an Wolfgang Knopf

2005

Einrichtung Coaching-Arbeitsgruppe

Büroräume in Heinrichsgasse werden adaptiert

Wechsel der PR-Agentur

Interne Fachtagung zur Qualitätsentwicklung

Einrichtung Ombudsstelle

2006

Vereinbarung mit Wiener KAV

Umbenennung BPK (Berufspolitische Konferenz) in BLK (Bundesländerkonferenz)

Kontakt zu LSB, UBIT sowie ACC und anderen Coachingverbänden

Erhöhung Mitgliedsbeitrag von € 140 auf € 185

1. Internationale Supervisionstagung in Bregenz: „Die Kunst gelingender Kooperation“

2007

Berufspolitische Absicherung: Kontakte mit BM für Arbeit und Wirtschaft und Wirtschaftkammer

Imagefolder der ÖVS

10 Jahre ANSE – Feier in Wien

Neue Zulassungsvoraussetzungen zu Ausbildungen

Auflösung der AK (Aufnahmekommission)

2008

Einrichtung QK (Qualitätskommission) als Folgegremium der AK

Organisationsberatung wird erneut Thema Schwerpunkt „Burn-Out“

Sondernummer ÖVS-news zum 85. Geburtstag von Raoul Schindler

2. Internationale Supervisionstagung in Bregenz: „Unternehmen Sie doch was!“

2009

Erste ÖVS-Wissenschaftspreisverleihung an Romana Lukow und Gabriela Spitz

Fachtagung „Brush up your tools“ in Salzburg

Burnout-Präventions-Uhr

Neues Layout övs-news

Band 1 der neuen Buchreihe: „Supervision und Organisation“

2010

Wechsel in Vorstandsvorsitz: Esther Gruber-Seidl folgt Wolfgang Knopf

Wechsel in der Geschäftsführung: Peter Schwarzenbacher folgt Ingrid Walther

Interne Fachtagung und Fest für Ingrid Walther

Schwerpunkt Mobbing

Qualitätsdiskussionen auf Ausbildungs- und Mitgliederebene

3. Internationale Supervisionstagung in Bregenz: „Womit wir zu tun haben werden“

2011

Aufbaucurriculum Organisationsberatung (KAT und Vorstand)

QEG-Pilot (Qualitäts-Entwicklungs-Gespräch)

Zweite Wissenschaftspreisverleihung an Gloria Fleischmann

Band 2 der neuen Buchreihe: „Beratung mit Hirn“

Wechsel in der Geschäftsstelle: Leonie Lehner und Rosie Moser folgen Brigitte Kuba

Arbeitsgruppe zu Organisationsberatung

2012

Studientag zu Berufsbild

Wechsel PR-Agentur

Neue Website mit verbesserter BeraterInnensuche

Mitgliederbefragung

Modul: Die ÖVS in Ausbildungen

Fachteil auf GV: „Das Berufliche ist politisch“

Beschluss auf GV: Implementierung OB in die Strukturen der ÖVS

4. Internationale Supervisionstagung in Bregenz: „La Scolta Avanzata“

2013

Arbeitsgruppe zur Implementierung der Organisationsberatung

Implementierung Vergütungsmodell für ehrenamtliche FunktionärInnen

Arbeitsgruppe Supervision im Gesundheitsbereich

Neue ÖVS-Broschüre

Berufspolitische Vernetzung mit ACC und anderen Verbänden

Klausur zur ÖVS-Strukturreform

Studientag zu Burnout-Prävention und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Studienhalbtag zu Supervision/Berufsverbände und Wissenschaft/Forschung

Band 3 der neuen Buchreihe: „Wie Beratung wirken kann“

Beschluss auf GV: Gründung eines eigenen Vereins für die Organisationsberatung

2014

Fachtagung „Wer mit wem – im Krankenhaus?“

Gründung ÖVOB – Österr. Vereinigung für Organisationsberatung

20 Jahre ÖVS – GV und Festakt in St. Pölten

Strukturreform der ÖVS

Wechsel in der Geschäftsführung: Christa Kleiner folgt Peter Schwarzenbacher

Umbenennung in „Österr. Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS)“

Übersiedlung der Geschäftsstelle geplant

Mitgliederentwicklung und Meilensteine

1994 – 2019

1335

1305

1289

1279

1264

1296

2014

Kooperation FH Olten (CH) „Coaching in der Gesellschaft von morgen“

Übersiedlung der Geschäftsstelle geplant

2015

Juli/August ÖVS Vorsitzende Esther Gruber-Seidl übernimmt GF-Agenden

Wolfgang Knopf neuer ÖVS-Geschäftsführer November

Projekt Bosnien-Herzegowina: SV für SozialarbeiterInnen, die traumatisierten Klienten betreuen (gem. mit DGSv und bso)

Projekt Flüchtlingskrise (BLK)

Generalversammlung in Linz

ÖVS/ÖVOB-Veranstaltung im Skydome

Teilnahme an der 1. Internationalen Tagung zu SV-Forschung in Budapest

ANSE-Abschlusskonferenz ECVision in Wien

Bregenz-Tagung „Auf Erkundungstour. Randgebiete der Supervision – Supervision in Randgebieten“

Umschreibung der Ausbildungsinhalte in kompetenzorientierte Begriffe

Rosie Moser verlässt die ÖVS Geschäftsstelle

Christiane Schnalzer neue Mitarbeiterin

2016

Personelle Umstrukturierung der Geschäftsstelle

Auslagerung der Buchhaltung

GV 2016 in Wien (Skydome): neuer Vorstand unter Michaela Judy

Vortrag Ronny Jahnn „Scheitern“

Kooperation mit FH Olten (CH) „Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching“

ECVision-Publikation als Band 4 der Schriftenreihe

Aufnahmekriterien für Einzelmitglieder adaptiert

ÖVOB-Auflösung im November

2017

Renovierung der Geschäftsstelle statt Übersiedelung

GV 2017 in Wien (Europahaus): GV-Anträge, z. B. GV alle zwei Jahre

Kamingespräch mit Siitzje de Roos

Bregenz: Lehrsupervisions-Tagung „Lehrsupervision: gestern – heute – morgen“,

Bregenz-Tagung „Supervision und Coaching – gute Arbeit in widersprüchlichen Arbeitswelten“

Projekt Fokusgruppen OE/OB

BLK-Einberufung durch GF

Arbeitsgruppe BLK neu

Leonie Lehner wird von Rosie Moser abgelöst

2018

Website Relaunch

März 2018 Auseinandersetzung mit der WKO: Gewerbeschein

19 ÖVS Mitglieder von der Gewerbebehörde angeklagt, von der ÖVS beeinsprucht

GV in Salzburg: Vorstand wird wiedergewählt, neu Peter Derntl und Patrizia Tonin

GV alle 2 Jahre

Gespräche mit BMWF und BMSG wegen Gwerbeordnung

Kooperation mit FH Olten (CH)

Wechsel in der IT-Administration, pc-web statt Kuba

EDV-Umstellung

Sponsoring der WirtschaftstrainerInnen-Tagung

Teilnahme am KITA-Leitungskongress

Baltic Summer Supervision Quality Day in Riga: Vortrag von Wolfgang Knopf

Arbeitsgruppe DSGVO

2019

19 Verfahren am Verwaltungsgericht

Verhandlungen mit den Gewerbebehörden „Salzburger Lösung“

Gespräche mit dem BMWF

Gespräche mit der WKO

Ao GV in Linz

Info-Veranstaltungen in den Bundesländern zu Gewerbeschein

KAT Arbeitsgruppe Ausbildungsreform

FOTO: RAWPIXEL.COM - STOCK.ADOBE.COM

Anleitung zum „falsch Beraten“ – ein weiterer Schnipsel

Alois Huber und Ralf Eric Kluschatzka

Herzlich willkommen zurück. Dies ist der zweite Teil zum Thema „falsch Beraten“. In der letzten Ausgabe der „ÖVS News“ mit dem Thema „Zukunft“ haben wir Möglichkeiten angeboten, wie Sie „falsch beraten“ könnten.

Mit dieser Herangehensweise geht es uns einerseits um Ihre Aufmerksamkeit. Die Fokussierung von Aufmerksamkeit ist ein zentrales Prinzip der hypnosystemischen (Supervisions) Arbeit (vgl. Schmidt 2011 & 2017). Andrerseits geht es uns um eine professionelle und seriöse Praxis.

In diesem zweiten Teil bieten wir wieder einige Möglichkeiten „falsch zu beraten“. Unsre ersten „10 Gebote“ sind sicherlich schon ausreichend, damit es „schiefläuft“. Aber ein paar hätten wir dann doch noch gefunden…

11. ES HAT ALLES MIT IHNEN ZU TUN

Unsre Psyche ist ein sehr interessantes Phänomen, und in der Regel neigen wir Menschen dazu, jedes Geschehen mit uns persönlich in Verbindung zu bringen (vgl. Hüther 2016/ Schmidt 2017). Wir verwechseln die „Landkarte“, also die sinnesspezifische Beobachtung, mit unserer Legende, unserer sinnhaften Deutung des Wahrgenommenen (vgl. Walker 2018).

Sehr häufig kann es aber passieren, dass das angesprochene Thema gar nichts mit ihnen zu tun hat, sie es aber doch derart interpretieren und mit dieser Wirklichkeit in Resonanz gehen. Dies ist hinlänglich als „Übertragung“ und „Gegenübertragung“ bekannt (vgl. Obermeyer & Kühl 2015).

Situationen, in denen Sie in Resonanz treten sind einerseits Chance und andrerseits „Fluch“. Die Chance kann sein, dass Sie einen möglichen Lösungsansatz selbst erlebt haben und kennen. Der Fluch besteht darin, dass Sie „Ihre eigene Geschichte im Gegenüber wiederfinden und dort zu bearbeiten versuchen“.

Achten Sie hinsichtlich Ihrer SupervisandInnen sehr genau darauf, was der Wunsch – beziehungsweise das Ziel – ist. Etablieren Sie ein zieldienliches System, um sachlich gute

FOTO: FRESHIDEA - STOCK.ADOBE.COM

Arbeit zu leisten (vgl. Schmidt 2017). Die Fragestellung lautet stets: Wie kann unser Miteinander hilfreich in Bezug auf Ihr gewünschtes Ergebnis sein?

12. BELEHRUNGEN DER SUPERVISAND*INNEN

Halten Sie sich mit Belehrungen sehr zurück. Und das wäre auch die einzige Belehrung von unsrer Seite.

13. DIE SUPERVISANDINNEN NICHT SELBST AUF DIE LÖSUNG „DRAUFKOMMEN LASSEN“

Jeder Vorschlag, der von Ihnen selbst eingebracht wird, ist vergebene Liebesmühe, sofern er zum einen zu schnell kommt, und von den SupervisandInnen weder angenommen noch umgesetzt werden kann. Auch können manche KlientInnen/SupervisandInnen Fremdideen nur mit einem Entwertungseffekt annehmen, da es sich um keine Eigenleistung handelt. Es fehlt das Ownership (vgl. Flückiger & Wüsten 2008). Das sollten ihnen bewusst sein, so gut auch Ihre Ideen sein mögen…

Strategisch eingesetzte Angebotsleistungen sind davon ausgenommen, da diese KlientInnen motivieren, in eine Lösungstrance zu gehen.… darüber lesen Sie mehr bei Punkt 18.

14. DEN START VERMASSELN

Vielleicht haben Sie ja aus Versehen zuletzt den Start gut hinbekommen…

Oft, wenn nicht immer – wir sind uns hier nicht einig, ebenso wenig wie die Wissenschaft – hat der Beginn einer Sequenz bereits Auswirkungen auf den Supervionsprozess. Dies wird als Bahnung oder auch Priming beschrieben (vgl. Bargh 2018).

In der letzten Ausgabe haben wir bereits über das Grüßen, Lächeln und die Gestaltung des Settings geschrieben.

Natürlich könnten Sie sich am Beginn einer Supervision denken: „Oh nein, das wird heute nix. Garantiert eine Pleite!“ Schenken Sie Ihren SupervisandInnen das Glas halb voll. Und imaginieren Sie deutlich, wie diese enttäuscht, aufgebracht – oder eben das, wonach Ihnen gerade der Sinn steht – Ihre Praxis verlassen – Hemmschuhe sind ein zu langer Small Talk, eine „versemmelte“ Auftragsklärung, kein Zeitmanagement und kein tatsächliches ressourcenorientiertes Angebot Ihrerseits.

Oder aber umgekehrt: Wenn Ihre SupervisandInnen und Sie daran glauben, dass man etwas bewirken kann, so wirkt das bis zu 70% bereits als „Miete zum Erfolg“. Vielleicht können Sie anhand unserer Negativbeispiele eine gute Struktur schaffen.

15. KEINE VOR- UND KEINE NACHBEREITUNG

Starten Sie sofort durch! AGIL! FLUID! FLEXIBEL! UND DYNAMISCH VORAUS! Lassen Sie Ihrem Gegenüber am besten keine Gelegenheit zum Denken.

Zumindest 5 Minuten sollten Sie sich selbst und Ihren KlientInnen zur Vor- und Nachbereitung gönnen. Dies ist eine Investition in die Qualität des Supervisionsprozesses.

Es braucht Zeit, um sich auf das Gegenüber und eine Situation einzustimmen. Diese Investition in die SupervisandInnen ist für uns auch eine Frage der Haltung.

16. SACHVERHALTE OFFENLASSEN, OHNE SIE ZU SCHLIESSEN

Sie können natürlich drei, nein fünf – ach was: sieben – herrje – ja 12 Themen aufmachen. Vielleicht machen Sie das ab und dann zuhause auf Ihrem PC. 12 – oder mehr – geöffnete Fenster, zwischen denen Sie hin und her klicken müssen…

Wir aber meinen, dass dies überfordernd wirken kann. Und eine brauchbare Lösung ist dann auch fraglich. Probieren Sie, „den Ball flacher zu halten“. Es ist eine Frage der Disziplin, Themen eingegrenzt und zeitlich passend zu bearbeiten. Themen können unserer Erfahrung nach durchaus 30 bis 50 Minuten beanspruchen. Es gibt freilich Ausnahmen. „Weniger ist Mehr“ – auch dieser Grundsatz zählt bei einer seriösen Supervision.

Kennen Sie Ihre eigenen Grenzen und Möglichkeiten, um bedarfsgerechte Angebote zu geben. Unsres Erachtens braucht es eine professionelle Auftragsklärung (und hier kann auch das Ablehnen von einzelnen Themen für Ihre Seriosität sprechen – siehe auch nächster Punkt).

17. NEUE THEMEN ZUM SCHLUSS HIN NOCH AUFMACHEN

Oh ja, machen Sie ein „riesiges Fass“ zum Schluss noch auf. Und keinesfalls wieder zu! So kriegen Ihre SupervisandInnen jedenfalls den Eindruck, dass etwas falsch läuft…

Besser ist es, so meinen wir, offene Themen gut einzupacken. Sollten größere Themen(felder) am Ende einer Stunde an die Oberfläche treiben, so fragen wir uns, ob es damit nicht einen besseren Umgang geben könnte, als daran oberflächlich „herumzustochern“…

Offene Punkte sind überhaupt kein großes Ding, wenn Sie – im Sinne eines guten Prozessmangements – terminisiert werden. Manchmal wird das Timebridging genannt – falls Sie auf solche tollen Worte „abfahren“.

18. BIETEN SIE NICHTS AN

Schon gar nichts zum Trinken. Sorgen Sie für unbequeme Sitze. Dann arbeiten die Menschen schneller. Wer sich den Hintern wund scheuert, arbeitet eben härter an der eigenen Lösung … oder nicht?

Supervision ist Dienstleistung an KundInnen. Seien Sie auch serviceorientiert. Klären Sie allenfalls diese Fragestellung mit Ihren KundInnen.

Dies ist der erste Punkt. Ein zweiter Aspekt ist, dass SupervisandInnen sich Lösungen von der Supervision erwarten. Eigene Ideen und Lösungen sollten Sie schon gar nicht anbieten … haben wir das nicht bei Punkt 13 geklärt…?

Gunther Schmidt spricht gerne von hypothetischen Angeboten, hypothetischen Ressourcen und auch von hypothetischen Lösungen, die er als Realitätenkellner anbietet. Was dann tatsächlich von der Speisekarte auf dem Teller landet, entscheiden die SupervisandInnen selbst (vgl. Schmidt 2011).

Die Idee des Realitätenkellners ist es, KlientInnen aus der sogenannten Problemtrance hinaus zu helfen. Das ist in etwa so, als würden Sie einem stotternden Motor etwas Starthilfe geben. Sobald der Motor wieder anspringt, muss auch nicht mehr angeschoben werden, oder? Sind Ihre SupervisandInnen wieder in der Lösungstrance, eignen sich sehr gut explorierende und lösungsorientierte Fragen, um Ownership für die eigenen Stärken, Fähigkeiten und Lösungen zu entwickeln.

19. VERWENDEN SIE FACH- UND FREMDWÖRTER

Sonnen Sie sich in Ihrem intellektuellen Glanz. Zeigen Sie die ganze Pracht Ihres Vokabulars! Werfen Sie mit komplizierten Ausdrücken um sich, vor allem, wenn Sie missverstanden werden wollen. Wenn Sie das Andere bewirken wollen, bedienen Sie sich einer schlichten und verständlichen Sprache.

Allerdings können Kompetenzzuschreibungen an SupervisorInnen auch durch Fach- und Fremdwörter erfolgen; das ist seitens der SupervisandInnen legitim. Hier könnte der Spruch: „Die Dosis macht das Gift“ helfen.

20. MACHEN SIE GENAU DAS, WAS IN DIESEM ARTIKEL STEHT

Genau! Und nur das! WORTWÖRTLICH! Überhaupt sollten Sie das tun, was „gescheite Andre“ Ihnen in Büchern, Fortbildungen oder sonst wo „aufschwatzen“. Machen Sie sich ja keine eigenen Gedanken! Am Ende kommen Sie noch Ihren eigenen „ungeliebten Mustern“ auf die Schliche (vgl. De Shazer 2012).

Uns geht es hier also darum, wie Sie Ihren eigenen Stil entwickeln können. Sie bergen ein individuelles Potential in sich. Verspüren Sie Freude daran, dieses zu entfalten. Haben Sie den Mut Ihren eigenen professionellen Weg zu gehen.

Vielleicht haben Sie etwas Watzlawick‘schen Humor vernommen. Womöglich stoßen Sie sogar auf die eine oder andre Anregung.

Für Risiken und Nebenwirkungen dieses Artikels fragen Sie bitte bei der ÖVS nicht nach. Schreiben Sie einfach selbst einen Artikel! Wir freuen uns auf jeden lebhaften Dialog zum Thema „Beratung in der Supervision“!

Alois Huber und Ralf Eric Kluschatzka, Sommer 2019

Literatur

De Shazer, Steve (2012): Muster familientherapeutischer Kurzzeit-Therapie. Heidelberg.

Flückinger, Christoph/Wüsten, Günther (2008): Ressourcenaktivierung. Ein Manual für die Praxis. München.

Hüther, Gerald (2016): Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mut-macher 7. Auflage. Frankfurt am Main.

Obermeyer, Klaus/Pühl, Harald (2015): Teamcoaching und Teamsupervision. Praxis der Teamentwicklung in Organisationen. Göttingen.

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

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

Walker, Wolfgang (2018): Abenteuer Kommunikation. Bateson, Perls, Satir, Erickson und die Anfänge des Neurolinguistischen Programmierens (NLP). 8. Auflage. Stuttgart.

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 Voestalpine Krems Gesmbh, Coach und Supervisor in freier Praxis. Er ist Hypnosystemischer Coach und Integrativer Supervisior. 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.

Mag. Ralf Eric Kluschatzka ist als „Kluschatzka Coaching & Training“ im Bereich der Kompetenzfokussierung (auch bekannt als systemische Lösungsfokussierung 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.

fokussiert

Erfolgsfaktoren für die Einführung von Shared Leadership in Schulen

Sabine Pelzmann/Walter Vogel

Seit rund zehn Jahren bewirbt sich in zahlreichen Schulen kaum jemand für eine frei gewordene Schulleitungsstelle. So waren beispielsweise im Schuljahr 2012/13 in Oberösterreich 66 Schulleiterposten ausgeschrieben. Bei neun Stellen haben sich mehrere Personen beworben, bei 50 nur eine Person und in sieben Fällen gab es gar keine Bewerberin bzw. gar keinen Bewerber (ooe.orf.at) Ähnliche Zahlen finden sich auch anderswo. Beispielsweise war im März 2018 in Nordrhein-Westfalen jede siebente Leiter/innenstelle einer öffentlichen Schule unbesetzt. Bei den Stellvertreterposten war sogar annähernd jede fünfte Stelle vakant. Als Grund dafür wurde in einer Presseaussendung der hiesigen Gewerkschaft angegeben, der Job sei „unattraktiv hoch drei". (www.wz.de)

Zum anderen gibt es in Wirtschaftsbetrieben zahlreiche positive Erfahrungen mit geteilten Führungsstrukturen (vgl. Werther, 2013; Grote 2012): Zwei Personen teilen sich die Führungsaufgaben, entweder in der Form, dass einzelne Tätigkeitsfelder entsprechend der Fähigkeiten der Führungspersonen aufgeteilt werden oder es werden Führungsaufgabe und Führungsverantwortung in sämtlichen Bereichen von beiden gemeinschaftlich wahrgenommen. Dies hat Auswirkungen sowohl auf die Führungspersonen, als auch auf die Teams (Piecha, & Wegge, 2015).

Für Schulen würden geteilte Führungen einen Paradigmenwechsel bedeuten. Zwar liegen solche Ansätze vereinzelt vor (z. B. Fuchs, & Wyss, 2016), durchgesetzt haben sich diese Konzepte im deutschsprachigen Raum in Schulen jedoch noch nicht. Auch wenn die Zahl der Publikationen über geteilte Führung steigt (siehe dazu Bolden, 2011), meinen die Autor/innen von Publikationen, wenn von Shared Leadership in Schulen geschrieben wird, in der Regel neue Formen der Teamzusammenarbeit (z. B. Schubert, 2017 oder Schratz, 2015, 225). Demgegenüber ist geteilte Führung ein echtes gemeinsames Leiten einer Schule durch zwei Personen.

Im Schuljahr 2018/19 startet im Regierungsbezirk Arnsberg im Sauerland ein Pilotprojekt „Topsharing – Innovatives Leitungsmodell als Schulversuch". An bis zu fünf Grundschulen (bevorzugt werden Schulen mit 180 bis 360 Schüler/innen) sollen jeweils zwei Teilzeitkräfte gemeinsam eine Schule leiten. Erste Ergebnisse dieses Projekts sind aber erst in mehreren Jahren zu erwarten – ist doch dieses Projekt auf fünf Jahre anberaumt (www.schulministerium.nrw.de). Unter den aktiven Schulleiter/innen wird geteilte Führung als guter Weg gesehen, die Mühen des Alltags besser meistern zu können. Immerhin geben in einer in Deutschland unter 1.200 Schulleiter/innen durchgeführten Untersuchung 89 Prozent das wachsende Aufgabenspektrum und 88 Prozent die steigenden Verwaltungsarbeiten als größte Arbeitsbelastung an (Mehrfachnennungen waren möglich). Und 43 Prozent der Befragten sehen Jobsharing als gute Möglichkeit an, ihren Beruf besser bewerkstelligen zu können (Forsa, 2018, S. 14).

Schulleitung – ein Beruf mit fallender Attraktivität?

„Die Funktion von Schulleitung ist eingebettet in eine Vielzahl von Strukturen und Prozessen, deren komplexes Zusammenspiel Schule als Ganzes ausmachen." (Huber, 2010, S. 5). Schulleiter/innen sind die Manager/innen ihrer Schule und damit verantwortlich für Personal, Qualität des Unterrichts, Budgets, Öffentlichkeitsarbeit usw. Diese Vielzahl an Aufgaben korreliert in der Regel jedoch weder mit der finanziellen Abgeltung für ihre Tätigkeit noch mit dem gesellschaftlichen Ansehen, den diese Leitungsfunktion mit sich bringt. So hat Huber beispielsweise in einem Beitrag provokant die Frage gestellt, ob Schulleitung ein „Ehrenamt" sei (teilweise volle Unterrichtstätigkeit als Lehrer/in, daneben eine wenig angesehene jedoch arbeitsintensive Leitungsfunktion, die noch dazu kaum abgegolten wird; Huber, 2009, S. 12). Nachfolgend werden einige Aspekte angeführt, die die Arbeit als Schulleiter/in ausmachen.

Über die Arbeitszeitbelastung von Schulleiter/innen gibt es einige Studien. Übereinstimmend belegen diese den hohen Arbeitsaufwand. Während jedoch beispielsweise eine Schweizer Studie den Direktor/innen bescheinigen, „nur" um 93 Stunden mehr zu arbeiten als Lehrer/innen, die keine Schule leiten (und diese arbeiten durchschnittlich bereits mehr als sie laut Arbeitsgesetzt leisten müssten) (Nido, 2008), kommt eine hessische Studie zu viel dramatischeren Ergebnissen: „Die tatsächliche Belastung vieler Schulleiterinnen und Schulleiter liegt … bereits gegenwärtig bei regelmäßig 50-60 Wochenstunden und überschreitet die gesetzliche Vorgabe mithin um 25-50%." (Thiele, 2017) Auch zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass viele Schulleiter/innen neben ihrer Managertätigkeit eine teilweise recht hohe Unterrichtsverpflichtung haben. Allein in Bayern unterrichten mehr als 50 Prozent der Grundschulleiter mehr als 18 Stunden in der Woche (Huber, 2010, S. 4).

In Österreich werden Leiter/innen von Pflichtschulen erst ab einer Schulgröße von acht Klassen vom Unterricht freigestellt. In Schulen ab acht bis zwölf Klassen haben sie eine Supplierverpflichtung und erst ab 13 Klassen sind sie gänzlich vom Unterricht befreit. Demgegenüber gibt es an höheren Schulen eine Art „Mittleres Management" beispielsweise in Form von Abteilungsleiter/innen an höheren technischen Lehranstalten oder Administrator/innen an allgemeinbildenden höheren Schulen sowie in der Regel auch Verwaltungsbedienstete für das Schulsekretariat.

Finanziell wird die Tätigkeit der Leitung einer Schule ebenfalls sehr unterschiedlich abgegolten: Neben der grundsätzlichen Einstufung in Verwendungsgruppen (Lehrer/innen mit einer unbefristeten Anstellung an höheren Schulen haben einen höheren Grundlohn als beispielsweise Vertretungslehrer/innen an Pflichtschulen) und Entlohnungsstufe (je nach Bundesvordienstzeiten gibt es eine grundsätzliche Einstufung und danach erhöht sich der Grundgehalt alle zwei Jahre) gibt es in Österreich für Schulleiter/innen für ihre Leitungstätigkeit finanzielle Zulagen. Diese betragen – wiederum abhängig von der grundsätzlichen Einstufung – zwischen monatlich rund € 50 (in einer einklassigen Volksschule) und über € 1.000 (an höheren Schulen mit einer hohen Klassenanzahl). Leiter/innen von Schulclustern bekommen höhere Zulagen.

Über das Ansehen eines Schulleiters bzw. einer Schulleiterin gibt es unterschiedliche Ansichten – manchmal hochangesehen, dann wieder das Gegenteil. Fakt scheint zu sein, „dass dem Schulleiter eine nicht unerhebliche symbolische Bedeutung für Schüler, Eltern und Lehrer zukommt. Für alle drei Gruppen ist er, sie, ob aktuell oder in Erinnerung, der ‚erste große Vorgesetzte', der, die über das Wohl und Wehe einer Schule sowie der dort Tätigen zu entscheiden scheint und damit für deren Entwicklung verantwortlich ist." (Jahr, 2015, S. 22) Diese Rolle mit all den Möglichkeiten aber auch Anstrengungen ist für einen Teil der Lehrer/innen sehr attraktiv, andere lehnen diese Rolle für sich persönlich jedoch kategorisch ab – unter anderem auch deshalb, weil man als Schulleiter/in oft sehr einsam in der Funktion ist (Guldner, 2015, S. 1).

Die Rolle der Schulleitung ist eine Managementaufgabe und de facto ein völlig anderer Beruf als der, den die Lehrer/innen erlernt haben. Doch obwohl es ein Beruf mit vielen potentiellen „Stressoren in Form von Aufgabenfülle, Zielkonflikten, Verantwortungslast und Termindruck" ist, weisen „schulische Leiterpersonen generell höhere Zufriedenheitswerte, geringere Belastungsschätzungen und weniger Burnout-Symptome … als ihre Lehrerkolleginnen" auf (Warwas, 2011, S. 5f).

Schulleitung – eine komplexe Managementaufgabe

Nachfolgend werden einige zentrale Ansprüche an die Schulleistung aufgelistet. Grundlage dafür sind die aktuellen österreichischen Schulgesetze.

- Prinzipielle Leitung der Schule.
- Unmittelbare Vorgesetztenfunktion aller an der Schule tätigen Lehrer/innen und sonstigen Bediensteten und verantwortlich für die Personalentwicklung an der Schule.
- Verantwortlich für Qualitätsmanagement sowie Schul- und Unterrichtsentwicklung
- Verantwortlich für Teambildung und -entwicklung.
- Pflege der Verbindung zwischen der Schule, den Schüler/innen und den Erziehungsberechtigten (bei Berufsschulen auch zu den Lehrberechtigten).
- Öffentlichkeitsarbeit sowie Führung der Außenbeziehungen der Schule.
- Beratung der Lehrer/innen in ihrer Unterrichts- und Erziehungsarbeit.
- Verpflichtung, sich vom Stand des Unterrichtes und von den Leistungen der Schüler/innen regelmäßig zu überzeugen.
- Unterricht, Erziehung, administrative Aufgaben, Führung der Amtsschriften der Schule.
- Einhaltung aller Rechtsvorschriften und schulbehördlichen Weisungen.
- Verantwortung für das Budget (teilweise auch für das Lukrieren von Finanzmitteln).
- Sorge für Ordnung in der Schule.
- Treffen einer Diensteinteilung für die Beaufsichtigung der Schüler.
- Meldung an den Schulerhalter über wahrgenommene Mängel der Schulliegenschaften und ihrer Einrichtungen.
- Besorgung aller Angelegenheiten (sofern dieses nicht die Zuständigkeit anderer schulischer Organe oder der Schulbehörden festlegt).
- Weiters gibt es Pflichten, die dem Schulleiter/der Schulleiterin auf Grund von anderen, insbesondere von dienstrechtlichen Vorschriften obliegen, z.B. Dienst- und Fachaufsicht über die Lehrer/innen, Betreuungspersonal.

Dipl.-Ing. Sabine Pelzmann, MSc MBA
Integrative Organisationsberatung, Konzipiert und begleitet Corporate Leadership Programme; Leiterin einer Unternehmensberatungsfirma in Graz, arbeitet als Lektorin an mehreren Hochschulen

Mag. DDr. Walter Vogel
Hochschulprofessor für Erziehungswissenschaften und Führungsforschung an der PH Steiermark, Theologe, Pädagoge und Autor

FOTOS: WWW.FOTOFURGLER.AT, PRIVAT

fokussiert

Entsprechend den Gesetzesnovellen des Bildungsgesetzes von 2017 ist in Österreich ein Zusammenschluss von zwei bis maximal acht Schulen in einer Region zu einem Schulcluster möglich (bildung.bmbwf.gv.at/schulen/autonomie/cluster/index.html). Alle Schulstandorte bleiben als eigenständige Schule erhalten, werden jedoch von einer einzigen Person geleitet, die die Aufgabe der standortübergreifenden Leitungsfunktion über alle Schulen übernimmt. Jeder Schulstandort, in dem die Clusterleitung nicht ihren Stammsitz hat, bekommt eine Bereichsleiterin bzw. einen Bereichsleiter. Auch soll es in einem Cluster administratives Unterstützungspersonal geben. In der Regel soll ein Cluster mehr als 200 bis maximal 2.500 Schüler/innen umfassen. Völlig neu ist die Rolle des Clusterleiters bzw. der Clusterleiterin.

Herausforderungen in der Führung

Wir leben in einem Zeitalter des disruptiven Wandels – der krisenhaften Erschütterungen und Zusammenbrüche. Führungskräfte stehen vor sich rasch wandelnden Situationen, die immer mehr von ihnen verlangen und in denen sie sich oft neu erfinden müssen. Otto Scharmer drückt es so aus, dass eine der wichtigsten Führungsfähigkeiten , die heute gebraucht werden, die Fähigkeit ist, nicht nur auf die Vergangenheit zu reagieren, sondern sich in eine entstehende Zukunft hineinzulehnen und sie gegenwärtig werden zu lassen (2014, 2017).

Nach Raelin (2005) ist es im 21. Jahrhundert sowohl sinnvoll als auch notwendig, dass jeder innerhalb der Organisation zu unterschiedlichen Zeitpunkten Führungsfunktionen übernimmt, damit die Organisation und die Führung überhaupt mit dieser wachsenden Komplexität umgehen kann.

Die Anforderungen an Organisationen und damit auch an die Führungskräfte verändern sich ständig durch die ständig wechselnden Rahmenbedingungen in immer schnellerer Geschwindigkeit. Die Komplexität für Führungskräfte und Mitarbeiter wächst.

Finley (1994) postuliert, dass sich Führung insgesamt horizontaler entwickeln wird und hierarchische Strukturen zunehmend an Bedeutung verlieren werden. Auch die Bedeutung von Innovationen nimmt für die langfristige Existenz von Organisationen immer mehr zu. Eine Antwort auf die wachsende Komplexität, die in der Führungsrolle zu bewältigen ist, sind geteilte Führungsprozesse, also Führungsprozesse, die von mehr als einer Person durchgeführt werden. Dabei bringen unterschiedliche Führungspersonen unterschiedliche Kompetenzen und Charakteristika in die Führungsarbeit ein und teilen sich die Führungsverantwortung.

Damit wird Führung zum kollaborativen und kollektiven Prozess, um die langfristige Effektivität der Organisation zu gewährleisten (Raelin, 2005)

Geteilte Führung ist ein Paradox; auf der einen Seite bietet geteilte Führung (Shared Leadership) die Möglichkeit der Bewältigung von Komplexität, auf der anderen Seite gibt es die Gefahr, dass die Komplexität durch die kollektiven Prozesse weiter zunimmt. Deshalb bekommt die Gestaltung der Zusammenarbeit dieser beiden oder dieser mehreren Führungskräfte eine ganz große Bedeutung.

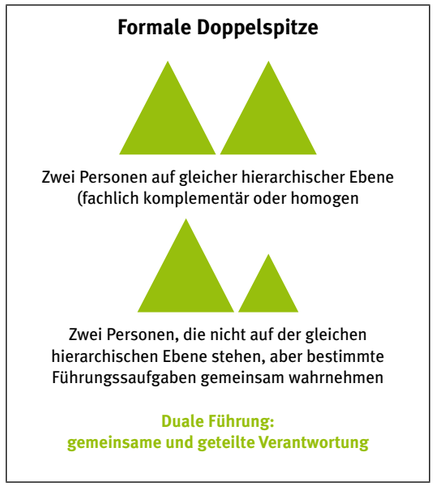
Shared Leadership

Shared Governance/Shared Leadership – eine Philosophie der Zusammenarbeit, welche die Interaktion aller Beteiligten ins Zentrum stellt (Porter O`Grady, 2001). In diesem Führungszugang spricht man von gemeinsamer und geteilter Verantwortung (Yammarino et al., 2012).

Die Führungsrolle kann auch rotieren, basierend auf der in der jeweiligen Situation erforderlichen Expertise (Finley, 1994)

Duale Führung ist eine Sonderform geteilter Führung: Hier wird die Führungsverantwortung (in bestimmten Bereichen) von zwei Personen gemeinsam wahrgenommen.

Für diese formale Doppelspitze gibt es unterschiedliche Modelle



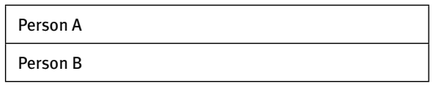
Für geteilte Führung werden oft auch die Begriffe „duale Führung“, „distributed Leadership“, „Teamleadership“ oder „collective Leadership“ verwendet.

Beispiele für Shared Leadership aus dem schulischen Bereich

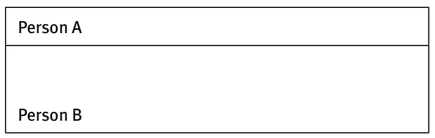
Mit dem einleitend erwähnten Projekt „Topsharing – Innovatives Leitungsmodell als Schulversuch“ nimmt das Bundesland Nordrhein-Westfalen eine Vorreiterrolle unter den deutschen Bundesländern ein. Legistisch wurde beschlossen, einige Abweichungen von (schul)gesetzlichen Vorgaben zu ermöglichen. So wurde § 59 Absatz 1 SchulG: „Jede Schule hat eine Schulleiterin oder einen Schulleiter, die oder der zugleich Lehrerin oder Lehrer ist“ für dieses Projekt außer Kraft gesetzt. Auch waren bei den Bestimmungen zur Leitungszeit Änderungen vorzunehmen.

Im Grunde folgt dieses Projekt aber „nur“ konsequent den Bestimmungen der Gleichbehandlung aller Menschen. Im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 wurde bereits im § 13, Abs. 8 gefordert: „Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“ Auch wenn es in anderen Ländern und Bundesländern ähnliche Bestimmungen gibt, ist es sonst noch nirgends rechtlich möglich, Schulen in wirklichen Führungsteams zu leiten.

6) Vorschläge, wie man duale Führung in der Schule leben könnte



Modell 1: Geteilte Führung (zwei Personen auf gleicher hierarchischer Ebene)



Modell 2: Geteilte Führung (Personen unterschiedlicher hierarchischer Ebene aber gemeinsame Führungsaufgaben in bestimmten Bereichen)

Einführung dualer Führung

Duale Führung erfordert die permanente Dialogbereitschaft und -fähigkeit beider Führungskräfte. Die beiden müssen bereit sein, ihre Führungsarbeit aufzuteilen und Vertrauen in die Führungsfähigkeit des jeweils anderen zu entwickeln. Ständiger Abstimmungsbedarf und die Fähigkeit auch Schwieriges anzusprechen ist wichtig. Um eine Rivalisierung der beiden Führungskräfte untereinander vielleicht um die Beliebtheit bei den Mitarbeitern oder das Ansehen beim Schulerhalter, ist Reflexion der gemeinsamen Arbeit notwendig. Hier können die Kränkungsbereitschaft, besondere Empfindlichkeiten und die Konfliktfähigkeiten der beiden Führungskräfte eine große Rolle spielen.

Auch die Wirkung der dualen Führung auf Mitarbeitende sollte reflektiert werden, um nicht in ein Eltern-Kinder-Muster hineinzurutschen oder eine starke informelle Hierarchie zu verhindern.

Duale Führung muss erst gelernt werden- von den beiden Führenden und von der gesamten Organisation. Deshalb empfiehlt es sich beim Start dieser Führungsform regelmäßig das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeitenden und die daraus entstehenden Dynamiken in der Organisation zu reflektieren. Offene Kommunikation ist in vielen Organisationen nicht selbstverständlich, doch besonders bei dualen Führungsmodellen ist es für die Führungskräfte besonders wichtig, das eigene Kooperationsverhalten und seine Wirkung auf die Mitarbeitenden zu reflektieren. Die beiden Führungskräfte müssen bereit sein, mit dem jeweils anderen die Verantwortung zu teilen und dem anderen Rechenschaft zu geben. Es geht darum, eine gemeinsame Verantwortungskultur zu entwickeln.

Schulleiter und Schulleiterinnen müssen eine gemeinsame Verantwortungskultur und die Fähigkeit, einander verzeihen zu können, entwickeln. Und es empfiehlt sich, die duale Führungsrollen Personen zu übergeben, die eine geringere Machtmotivation und eine höhere Teammotivation zeigen.

Führungskräfte, die in einer dualen Führungsrolle arbeiten möchten, brauchen die Einsicht, dass es durch duale Führung zu fundierteren und ausgewogeneren Entscheidungen kommt. Sie müssen bereit sein, die eigenen Rollen zu reflektieren und die Kompetenzen der Kollegen und Kolleginnen anzuerkennen. Sie müssen konstruktiv mit Kritik umgehen können und die Fähigkeit haben, das eigene Handeln im Kontext des Gesamten zu sehen und die Wirkung der dualen Führung mit den unmittelbaren MitarbeiterInnen zu besprechen.

Essentiell ist, dass die beiden Führungskräfte bereit sind, lösungs- und kompetenzorientiert zu handeln statt hierarchiefixiert.

Ein Direktor, eine Direktorin muss alle erforderlichen Führungsaufgaben erfüllen. Viele Personen bewerben sich nicht für eine Führungsaufgabe in der Schule, weil sie die Fülle

der Verantwortung nicht übernehmen wollen. Es gibt Facetten dieses Berufes, die die Direktoriumsrolle unattraktiv machen.

Shared Leadership ist eine Antwort auf diese Herausforderungen, macht die Führungsrolle attraktiver und zu einer gemeinsamen dialogischen Aufgabe.

Literatur

1) Ausgangslage

Bolden, R. (2011), Distributed Leadership in Organizations: A Review of Theory and Research, in: International Journal of Management Reviews, Vol. 13, 251–269 (2011).

Forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2018), Die Schule aus Sicht der Schulleiterinnen und Schulleiter – Berufszufriedenheit von Schulleitungen. Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativbefragung, Berlin: forsa Politik- und Sozialforschung GmbH, S. 14.

Fuchs, M. & Wyss, M. (2016). Geteilte Führung bei Schulleitungen an Volksschulen. in: Heibler, M., Bartel, K., Hackmann, K. & Weyand, B. (Hrsg.). Leadership in der Lehrerbildung. Forum Erziehungswissenschaft und Bildungspraxis, Band 6 (S. 87–101). Bamberg: University of Bamberg Press.

Grote, S. (Hrsg.) (2011), Die Zukunft der Führung, Berlin/Heidelberg: Springer VS.

http://www.wz.de/lokales/nrw/jede-siebte-schule-in-nrw-ohne-schulleiter-1.2633343.

https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Versuche/Topsharing/index.html.

ooe.orf.at vom 27.04.2014: http://ooe.orf.at/news/stories/2644162/.

Piecha, A. & Wegge, J. (2015), Shared Leadership in Teams, in: Felfe, J. (Hrsg.), Trends der aktuellen Führungsforschung. Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse, Göttingen u. a.: Hogrefe, S. 79–88.

Schratz, M./Wiesner, C./Kemethoder, D. George, A. C./Rauscher, E./ Krenn, S. & Huber, S. G (2015), Schulleitung im Wandel: Anforderungen an eine ergebnisorientierte Führungskultur, in: Nationaler Bildungsbericht 2015, Graz: Leykam, S. 221–262, hier: 225.

Schubert, A. (2017), Teacher Leadership, Zentrum für Lernende Schule: Wien.

Werther, S. (2013), Geteilte Führung. Ein Paradigmenwechsel in der Führungsforschung, Wiesbaden: Springer Gabler.

2) Schulleitung – ein Beruf mit fallender Attraktivität?

Guldner, J. (2015), „Ein Schulleiter ist einsamer als ein Firmenchef, in: Die Zeit. Zeitmagazin, 04/2015.

Huber, G. (2010), Schulleitung und Schulaufsicht, Grindelwald: IBB PHZ Zug.

Huber, S. (2009), Schulleitung – Anforderungen und Professionalisierung aus internationaler Perspektive, Lehren & Lernen 8/9 – 2009, S. 12–21.

Jahn, R. (2015), Im Sog des Infantilen. Schulleitung als Beruf. Wiesbaden: Springer VS.

Nido, M. et. al, (2008), Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen und Schulleitungen im Kanton Aargau 2008. Ergebnisse der Untersuchung im Auftrag des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS, Kanton Aargau), Forschungsbericht. Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung, iafob.

Thiele, A. (2017), Die Arbeitsbelastung der Direktorinnen und Direktoren in Hessen – verfassungs- und gesetzeswidrig? Kurzgutachten im Auftrag der Bundesvereinigung der Oberstudiendirektoren Landesverband Hessen, Institut für Allgemeine Staatslehre und Politische Wissenschaften der Georg-August-Universität Göttingen.

Warwas, J. (2011), Berufliches Selbstverständnis, Beanspruchung und Bewältigung in der Schulleitung, Wiesbaden: Springer VS.

3) Aufgaben von Schulleiter/innen

Bundesgesetz über die Ordnung von Unterricht und Erziehung in den im Schulorganisationsgesetz geregelten Schulen (Schulunterrichtsgesetz – SchUG), BGBl. Nr. 472/1986.

Bundesgesetz vom 25. Juli 1962 über die Schulorganisation (Schulorganisationsgesetz – SchOG), BGBl. Nr. 242/1962.

Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979).

Bundessportakademiengesetz, BGBl. Nr.140/1974.

https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/autonomie/cluster/index.html.

Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz, BGBl. Nr.175/1966.

4) Zukünftige Herausforderung in der Führung

Finley, N.E. (1994): Leadership: The collaborative process. Journal of Leadership & Organizational Studies, I (3), 57-66.doi: 10.1177/107179199400100307.

Raelin, J.A. (2005): W: In ordert o form a leaderful organization. Journal of Leadership & Organzational Studies, 12 (2), 18-30. Doi:10.1177/107179190501200202.

Scharmer.C. O. und Käufer K. (2017): Von der Zukunft her führen, Carl Auer Systeme Verlag, Zweite Auflage, S. 14

5) Shared Leadership

Finley, N.E. (1994): Leadership: The collaborative process. Journal of Leadership & Organizational Studies, I (3), 57-66.doi: 10.1177/107179199400100307.

Moore, S., Hutchison, S. (2007). Developing Leaders at Every Level. Accountability and Empowerment Actualized Through Shared Governance. JONA, 37 (12), 564-568.

Porter-O'Grady, T. (2001). Is shared governance still relevant? Journal of Nursing Administration, 31(10), 468–473.

Scherb, C., Specht, J., Loes, J., Reed, D. (2011). Decisional involvement: staff nurse and nurse man-ager perceptions. Western Journal of Nursing Research, 33 (2), 161–179

Yammmarino, F.J., Salas, E., Serban, A., Shireffs, K., & Shuffler, M.L. (2012): Collectivistic Leadership approaches: Putting the "we" in leadership science and practice. Industrial and Organizational Psychology, 5 (4), 382-402

VERANSTALTUNGEN

Oberösterreich

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

ÖVS-Abend für neue Mitglieder
24. Oktober 2019, 18.30–20.30 Uhr
Haus der Frau
4020 Linz, Volksgartenstraße 18

Wahl des OÖ ÖVS-Landesteams/ 25 Jahre ÖVS
14. November 2019, 18.30–21.00 Uhr
Haus der Frau
4020 Linz, Volksgartenstraße 18

Kärnten

Paul Watzlawick Tage III
18.–20. Oktober 2019
Hotel Warmbaderhof
9504 Warmbad-Villach, Kadischenallee 22–24

Wien

Information zur DSGVO für Supervison und Coaching
15. Oktober 2019, 18.30 Uhr
Wien

Wahl des Bundeslandteams Wien
12. November 2019, 18.30 Uhr
Hotel Daniel
1030 Wien, Landstraßer Gürtel 5

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. Alois Huber, Dr.in Michaela Judy, Mag. Ralf Eric Kluschatzka, Dr. Wolfgang Knopf, Dipl.-Ing. Sabine Pelzmann, MSc MBA, Dr.in Agnes Turner, Mag. DDr. Walter Vogel

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

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 29. November 2019

Finanz & Co

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

Die oft vergessene Landesabgabe: Tourismusabgabenerklärung auch für SupervisorInnen

Abgaben (Steuern) gliedern sich nach der Ertragshoheit in Bundesabgaben, Landesabgaben und Gemeindeabgaben.

Tourismusabgaben bzw. Tourismusinteressentenbeiträge (nicht zu verwechseln mit der Ortstaxe) sind Landesabgaben und als solche in den jeweiligen Bundesländern unterschiedlich gesetzlich geregelt. Diese Abgaben dienen im Rahmen des Landeshaushaltes der Finanzierung der regionalen Tourismusförderungsverbände und deren Organisationen.

Beitragspflichtig sind alle jene UnternehmerInnen im Sinne des Umsatzsteuergesetzes, die eine Betriebsstätte im Sinne der Bundesabgabenordung führen.

Bei Vermietung und Verpachtung ist der Ort des Bestandes die Betriebsstätte und bei Tätigkeiten ohne festen Standort der Wohnsitz in Sinne der Bundesabgabenordung.

Unternehmerinnen im Sinne des Umsatzsteuergesetzes sind auch freiberufliche Ärzte/Ärztinnen, freiberufliche Psychotherapeutinnen und klinische PsychologInnen, ebenso auch selbständig tätige SupervisorInnen.

Die Betragshöhe richtet sich nach dem Umsatz und der Ortszugehörigkeit (Ortsklasse) mit entsprechenden Promilleberechnungen des Umsatzes.

Auch Freigrenzen kommen zur Anwendung.

Die Abgabenerklärung ist als Selbstbemessungsabgabe durch das Unternehmen bzw. durch dessen steuerliche Vertretung selbständig und zeitgerecht zu erstellen und in der Folge ist der Betrag zu entrichten. Falls wegen Freigrenzen keine Beträge anfallen, ist trotzdem eine Abgabenerklärung zu übermitteln. Verspätete oder nicht übermittelte Abgabenerklärungen führen – nach schriftlichen Ermahnungen – zu Säumniszuschlägen nach den Bestimmungen der Bundesabgabenordung.

Ein Beispiel aus dem Bundesland Salzburg:
Beitragserklärung: 2018
Abgabefirst: 31.5.2018
Tourismusverband Gemeinde: Salzburg
Berufsbezeichnung/Berufsgruppe: Supervisorin
Umsatz 2016: 100.000
Promillesatz: 0,4
Beitrag: 40 €
Beitragsentrichtung bis: 15.6.2018

Das nächste Mal:
Fahrräder, E-Bikes und Lastenräder im Betriebsvermögen

Rezension zu Nando Belardi „Supervision und Coaching“

Supervision und Coaching: Grundlagen, Techniken, Perspektiven
Nando Belardi
C.H.Beck; 5., völlig überarbeitete Auflage, 2018
127 Seiten, € 9,95

Das Buch „Supervision und Coaching – Grundlagen, Techniken, Perspektiven“ von Nando Belardi erschienen im C.H.Beck Wissen Verlag, bietet in seiner 5. und völlig überarbeiteten Ausgabe einen guten Einstieg in das Berufsfeld Supervision und Coaching. Belardi greift auf seinen beruflichen Background als Sozialwissenschaftler, Psychotherapeut (HPG), Supervisor (FPI) und em. Lehrstuhlinhaber für Sozialpädagogik an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz zurück. Somit bietet Belardi einerseits eine praxisnahe und gut lesbare Einführung in die Grundlagen, Techniken und Perspektiven von Supervision und Coaching, untermauert seine Gedanken und Worte stets mit Theorien aus den unterschiedlichen Bezugswissenschaften. Insofern wird dem doch recht kompakt gehaltenen Buch Tiefe wie auch Breite des Themas Supervision und Coaching verliehen und ist daher ebenso ansprechend für bereits erfahrene Supervisor*innen als auch für Einsteiger*innen in das Feld.

Konkret geht Belardi in seinem Buch auf die Frage ein, weshalb Supervision und Coaching als Dienstleistung gebraucht wird. Er führt diesbezüglich die Veränderungen in der Arbeitswelt an und weist auf die Folgen des Strukturwandels der Arbeit hin. Ein weiterer Abschnitt des Buches beschäftigt sich mit der Geschichte und Entwicklung von Supervision und der Bedeutung von Coaching heutzutage.

Weiters taucht das Buch verstärkt in die Funktionen von Supervision und Coaching ein. Anhand einer Reihe von Beispielen wird erklärt, wie facettenreich das Wirkungsfeld von Supervision und Coaching ist. Bevor auf die Wirksamkeit, Theorien und Methoden eher kurz eingegangen wird, beschreibt Belardi Supervision und Coaching als Prozess doch sehr eindrücklich und detailliert. Ebenso wird auf die unterschiedlichen Modalitäten und Settings eingegangen.

Insgesamt werden in dieser Lektüre eine Reihe von Themen aus dem Feld Supervision und Coaching angesprochen. Als Orientierungshilfe für Personen, die Supervision und Coaching nicht kennen ist das Buch sehr zu empfehlen und eignet sich bestimmt sehr gut als Einstiegslektüre in Supervisionslehrgängen.

Ein kleines feines Büchlein, das eine gute Orientierungshilfe im Feld von Supervision und Coaching gibt. *Agnes Turner*

„COACHES FOR FUTURE!“

Im August 2018 setze sich Greta Thunberg mit ernstem Blick vor den Stockholmer Reichstag, anstatt in die Schule zu gehen. Ein Jahr später waren Millionen von jungen Menschen weltweit unterwegs als „Fridays for Future“! Mit hohem Engagement setzen sich Einzelne, Gruppen sowie Organisationen der Zivilgesellschaft für eine lebenswerte Zukunft ein. Das kostet auch Kraft und Energie!

Es mehren sich die Stimmen, die von Erschöpfung in der Bewegung berichten: „Die Luft ist raus“!

Das ÖVS-Mitglied Claus Faber wollte das nicht auf sich beruhen lassen. „Von Begleitung von Veränderungsprozessen, von der Bewältigung belastender Situationen haben wir Coaches eine Ahnung“, meinte er – und gründete die Initiative #coachesforfuture.

Die Idee: Berater/innen beraten ehrenamtlich Aktivist/innen. Auf der Website https://coachesforfuture.org können sich Berater/innen registrieren, können gesucht und angefragt werden. Die Berater/innen entscheiden selbst, ob und in welchem Umfang sie Aufträge annehmen.

Gesucht sind Profis aus Coaching, Supervision, Organisationsentwicklung, aber auch aus Campaigning und Öffentlichkeitsarbeit. Soeben dehnt sich die Initiative von Österreich auf den ganzen deutschen Sprachraum aus.

Der ÖVS-Vorstand unterstützt diese Initiatve! Vorbild ist übrigens die ÖVS-Initiative zur Supervision ehrenamtlicher Flüchtlingshelfer im Jahr 2015. Wie schon damals, ist #coachesforfuture kein Ersatz für bezahlte Beratung für Initiativen, die ein Budget dafür haben. Die Initiative richtet sich niedrigschwellig an jene, die sonst keinen Zugang zu Beratung hätten.

#coachesforfuture sucht nun Berater/innen: Information und Kontakt unter *https://coachesforfuture.org*.

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

MMag.Bakk. Helga Hanisch, Feldkirchen in Kärnten, Ktn
Mag.a Marion C. Praschberger, MSc, Gols, Bgld
Mag.(FH) Bernhard Rubik, Großweikersdorf, NÖ
Mag.a Angelika Anzinger-Weitmann, Leonding, OÖ
Dipl.-Kfm. Dr. Franz Dachs, MSc, St. Georgen im Attergau, OÖ
Petra Hinterreiter, MA, Linz, OÖ
Christopher Maier-Sonnleitner, B.A., Wels, OÖ
Heike Christine Purtscheller, MA, Buchkirchen, OÖ
Jürgen Rohrmoser, Kremsmünster, OÖ
Walter Klinger, Puch bei Hallein, Sbg
Mag. Birgit Pichler-Walter, Salzburg
Mag.a (FH) Elke Schuster, Stallhofen, Stmk
Christian Vohl, MA, Bakk. phil, Graz, Stmk
Maria Weihrich, Kirchbach-Zerlach, Stmk
Christian Weizer, Thörl, Stmk
MMag. Cornelia Schallhart, Innsbruck, Tirol
Franz-Peter Witting, Lechaschau, Tirol
Robert Fussenegger, Lauterach, Vbg
Dr. med. univ. Claudia Kalischko, Ehenbichl, Vbg
Mag.a Regina Benkö, Wien
Mag. Manfred Fede, BEd, Wien
Sabrina Fuchs, Wien
Mag.a Sonja Hörtenhuber, MA, Wien
DSA Silvia Korlath, Wien
Alexandra Méndez Cortez-Benusch, Wien
Mag.a Fanny Müller-Uri, Wien
Melanie Mutter, M.A., Wien
Elisabeth Neppl-Oswald, Wien
MMag. Daniel Reifer, Wien
Mag.a Ines Riegler-Karl, MSc, Wien
Mag. Stefan Turri, Wien
Mag.a (FH) Antonia Würnitzer, Wien

WERBUNG

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
zh aw Angewandte Psychologie
Patronat
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

6. Internationaler Coachingkongress, 9./10. Juni 2020, Olten/Schweiz
«Coaching meets Research ... Coaching Essentials 1980–2050»

Der Coachingkongress feiert sein 10-jähriges Bestehen. Zu diesem Anlass werden bewährte, aktuelle und zukünftige Entwicklungen und Standards aus Coaching-Wissenschaft und -Praxis präsentiert.

Kongressformate
Internationale Keynotes (D/E), öffentliche Forschungskolloquien, Themen-Labs, Podium, Plenar-Veranstaltungen, einzigartige Networking Events und Coaching-Marktplatz.
Exklusiv-Workshops am 8. Juni 2020.

www.coaching-meets-research.ch

10 Jahre

Sigmund Freud Privatuniversität
Arge Bildungsmanagement

UIBM Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften

UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE

Masterprogramme

BERATUNGSWISSENSCHAFTEN – MSC
MANAGEMENTWISSENSCHAFTEN – MBA

Austria AKKREDITIERT

Studienschwerpunkt

MSc – SUPERVISION, COACHING und ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Wählen Sie eine universitäre Aus- und Weiterbildung in professioneller Beratung von Personen im Spannungsfeld zwischen Berufsrolle, Organisation und Veränderungsprozessen in Unternehmen.
ÖVS-zertifiziert – internationale Anerkennung in Europa

Abschlüsse:
- »Akademische/r SupervisorIn, Coach & OrganisationsberaterIn« nach ÖVS Qualitätskriterien
- »Master of Science – MSc (Supervision, Coaching & Organisationsentwicklung)«

Diese Ausbildung führt zum Erwerb der Gewerbeberechtigung „Unternehmensberatung" oder „Lebens- & Sozialberatung – eingeschränkt auf Supervision & Coaching". Über die Vergabe entscheidet die Gewerbebehörde.

Dauer: 5 Semester, berufsbegleitend
Beginn: 24.–26. Oktober 2019
Anmeldeschluss: 31. September 2019

Masterprogramm

MSc – UPGRADE FÜR SUPERVISORINNEN für die Beratungstätigkeit in der Arbeitswelt

Spezialisieren Sie sich in der arbeitsweltlichen Beratung mittels einer wissenschaftlichen Masterarbeit zur Wirkung und Effizienz von Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung und zum Einsatz dieser Beratungsmethoden in Unternehmen und Organisationen.

Das Upgrade findet im Rahmen eines Forschungssemesters statt, in dem eine empirische MasterThesis als Vorbereitung auf die Masterprüfung erstellt wird.

Abschluss:
- »Master of Science – MSc (Supervision, Coaching & Organisationsentwicklung)«

Dauer: 1 Semester, berufsbegleitend
Voraussetzung: Hochschulabschluss oder Äquivalent und eine vergleichbare Supervisionsausbildung nach ÖVS- oder ANSE-Kriterien
Beginn: jedes Semester

Masterprogramm

MBA – UPGRADE UNTERNEHMENSBERATUNG, TRAINING & COACHING

Erweitern Sie Ihre professionellen Beratungskompetenzen um betriebswirtschaftliche Themenfelder, erwerben Sie sich Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge in Organisationen und lernen Sie im Bereich Unternehmensberatung, Führungs-, Management- und Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten und zu begleiten.

Dieses Upgrade richtet sich speziell an ausgebildete SupervisorInnen, Coaches und OrganisationsberaterInnen aber auch an BeraterInnen und Führungskräfte, die bereits Beratungsausbildungen absolviert haben und ihr Wissen mit wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten ergänzen wollen. Die MBA Coremodule umfassen die Themen Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsethik, Mikroökonomie, Strategie, IKT, Rechnungswesen/Controlling, Finanzmärkte, Arbeits- und Wirtschaftsrecht.

Abschluss:
- »Master of Business Administration (MBA)«

Dauer: 2 Semester, berufsbegleitend
Voraussetzung: Hochschulabschluss oder Äquivalent und Abschluss einer Supervisions-, Coaching und OE-Ausbildung oder einer vergleichbaren Beratungsausbildung
Beginn: Sommersemester 2020 (Februar/März)
Anmeldeschluss: 1 Monat vor Beginn
Infoabend: Mittwoch, 23. Oktober 2019, 17.30 Uhr

Weitere Informationen und Anmeldung:
ARGE Bildungsmanagement GmbH
Friedstraße 23, 1210 Wien
T 01-263 23 12, E office@bildungsmanagement.ac.at
www.bildungsmanagement.ac.at

SFU Sigmund Freud Privatuniversität

arge Bildungsmanagement