

övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

2-3/2018

PROZESSE

QUALITÄT

Professionalisierung

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Das Jahr 2018 war eine Herausforderung für die ÖVS und ihre Mitglieder. Seit März ist die seit über 25 Jahren er- und gelebte Rechtssicherheit, Supervision und Coaching auch als freien Beruf ausüben zu können, nicht mehr gegeben. Die Option Supervision und Coaching weiterhin als freien Beruf zu verstehen und abzusichern bleibt auf der Agenda des Vorstands, ist aber ein langfristiges Vorhaben. Kurzfristig war und ist es notwendig für die von der Gewerbeordnung betroffenen ÖVS Mitglieder rechtssichere Lösungen zu finden. Dies ist zum Teil gelungen, aber noch nicht für alle. Vorstand und Geschäftsführung sind hier weiter aktiv.

Die Auseinandersetzung mit der Fachgruppe Personenbezogene Beratung der WKO hat Ressourcen und Energie des Vorstands und der Geschäftsstelle in einem hohen Ausmaß gebunden. Es wurden viele Verhandlungen und Besprechungen mit den diversen Ministerien geführt, Kontakte geschlossen, aber vor allem die betroffenen ÖVS Mitglieder unterstützt. Von den laufenden Verfahren am Verwaltungsgericht liegen nach wie vor noch keine Urteile oder Erkenntnisse vor. Von diesen hängen zu einem Teil die nächsten Schritte ab. Sobald hier Informationen vorliegen, werden sie veröffentlicht werden.

Dass die ÖVS NEWS jetzt als Nummer 2/3 2018 erscheint, ist der Auslastung der Geschäftsstelle mit der eben skizzierten Arbeit geschuldet. Das Thema „Gewerbeschein“ drängte sich auf. So ist der Hauptteil der aktuellen Situation im Beitrag von Michaela Judy, allgemeiner Information zur GWO und den Ergebnissen der ÖVS Erhebung zum Gewerbeschein gewidmet. Ergänzt wird dies durch den Beitrag von Joachim Sauer zum Thema Professionalisierung und Qualität, gezeigt am Beispiel der Supervisionsausbildung in Salzburg.

Zwei Beiträge von „jungen“ ÖVS Mitgliedern zu „Sozialraumorientierung“ (von Ralf Eric Kluschatzka) und „Traumasensible Supervision“ (von Axel Schmidt) bieten interessanten Nachdenk- und Diskussionsstoff.

Noch ein Hinweis auf die zwei in dieser Nummer erwähnten internationalen Tagungen: die ANSE Summer University findet 2019 in Bozen/Italien statt und die 2. Internationale Tagung „work-discussion“ findet in Sussex/UK statt. Besuche lohnen sich!

Ich wünsche allen ÖVS Mitgliedern ein Gutes Jahr 2019!

*Mit kollegialen Grüßen
Wolfgang Knopf*

Inhalt

- 4 **Aktuelle Umfrage der ÖVS zum Thema „Gewerbeschein“ – Die Ergebnisse**
- 5 **Die Gewerbeordnung**
- 8 **Anfrage**
- 9 **Professionalisierung und Qualitätssicherung von Supervision**
Joachim Sauer
- 15 **Sozialraumorientierung im ländlichen Kontext**
Ralf Eric Kluschatzka
- 16 **Traumaisensible Supervision**
Axel Edgar Schmid
- 21 **Was gibt es Neues aus der ANSE?**
Agnes Turner

- 22 **Ausbilder für Supervision und Coaching vernetzen sich europäisch**
- 23 **Fahrtkosten und Reisekosten richtig dokumentieren – Teil 2**
Günther Fisslthaler
- 24 **Aufgeblättert**
- 25 **Publiziert**
- 27 **Veranstaltungen**
- 27 **Impressum**
- 28 **2. Internationale Tagung „WORK DISCUSSION“ 2019**
- 28 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder**

Sehr geehrte ÖVS-Mitglieder, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Zum Einstieg etwas sehr Erfreuliches: wir gratulieren Agnes Turner ganz herzlich im Namen der gesamten ÖVS, die seit Oktober dieses Jahres Vorsitzende der ANSE ist. Wir freuen uns sehr, dass es wieder einmal ein ÖVS-Mitglied ist, das die europäische Perspektive von Supervision und Coaching an so entscheidender Stelle mitgestaltet.

Es wäre schön, gäbe es an dieser Stelle ausschließlich Fachliches zu berichten: über die Diskussionen der Bundesländer in Bezug auf eine neue Struktur, über die Präsenz von ÖVS-Mitgliedern bei europäischen Konferenzen und Arbeitsgruppen, über weiterführende Überlegungen zu Organisationsberatung, bzw. Organisationsentwicklung.

Leider sind unsere Arbeitstage jedoch weiterhin stark geprägt davon, unseren Mitgliedern einen guten Übergang in die Gewerbeordnung zu ermöglichen.

Die Entwicklung zeigt, dass es unsere Mitglieder in der Regel nicht schwer haben, auf dem Hintergrund ihrer vielfältigen Qualifikationen einen Gewerbeschein zu erhalten.

Die letzte Umfrage wurde von ziemlich genau der Hälfte der ÖVS-Mitglieder beantwortet, wir können also annehmen, dass die Thematik für die anderen nicht relevant ist.

370 von diesen 779 ÖVS-Mitgliedern arbeiten mittlerweile mit Gewerbeschein, hatten also trotz der nicht unerheblichen Auflagen keine Schwierigkeiten beim Lösen eines Gewerbescheins.

Gerade einmal 32 Personen haben bei der letzten Befragung angegeben, für einen Gewerbeschein angesucht und ihn nicht erhalten zu haben, davon auffallend viele in Niederösterreich (11), gefolgt von Wien (9). Das sind genau 32 zu viel, dazu kommen einige Mitglieder, die abwarten, ob es noch zu einer brauchbaren Lösung für SupervisorInnen kommt – Stichwort „Salzburger Modell“, also der LSB-Gewerbeschein eingeschränkt auf Supervision für Personen mit ÖVS-wertiger Ausbildung.

Wir stehen seit August 2018 in Kontakt mit dem zuständigen Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort und hoffen auf eine einheitliche, fachlich angemessene Lösung für Supervision.

Das wird nicht leicht werden, denn die Zuordnung zu „Lebens- und Sozialberatung“ einerseits und „Organisationsberatung“ andererseits ist fachlich natürlich unfug.

„Beratung und Hilfestellung bei der Führung und Entwicklung eines Unternehmens im wirtschaftlichen, kommunikativen, technischen und administrativen Bereich“ (Unternehmensberatung) und „Unterstützung von Menschen bei Berufsproblemen und Umgang mit Belastungen“ (Lebens- und Sozialberatung) sind im konkreten Supervisionsgeschehen nicht sinnvoll trennbar. (Alle Zitate: Schreiben des BMDW vom 29.08.2018)

Die „Entwicklung der Persönlichkeit“ und die „psychosozialen Auswirkungen“ von Belastungen, die weiters der Supervision der Lebens- und Sozialberatung zugeordnet werden, sind nach dem State-of-the-Art-Verständnis von Supervision keine solche, sondern eher ein supervisorischer Kunstfehler. (Alle Zitate: Schreiben des BMDW vom 29.08.2018)

Indes haben wir gelernt, dass fachliche und juristische Argumentationen wenig miteinander zu tun haben, und dass es jetzt vor allem um die legistische Ebene geht; also arbeiten wir mit einer pragmatischen Perspektive daran.

Für unsere Versuche, einen fachlichen Diskurs zu starten, sehen wir derzeit keine Hoffnung.

Am 3. Oktober 2018 gab es zwar ein Gespräch in der WKO mit Fachgruppenobmann Herz – jedoch ohne Aussicht auf eine Änderung des Status quo.

Ende Oktober schließlich hat die Fachgruppe „Personenbezogene Beratung“ der steirischen Wirtschaftskammer in einer Pressekonferenz angekündigt, das Land Steiermark zu klagen, weil die Kammermitglieder – ihrer Meinung nach – zu wenig beauftragt werden. Die Wiener Fachgruppe hat Ähnliches angekündigt. Ich halte es für realistisch, dass Auftraggeber – auch aus versicherungsrechtlichen Gründen – vermehrt SupervisorInnen mit Gewerbeschein bevorzugen werden. Sie werden es sich allerdings kaum nehmen lassen, ihre SupervisorInnen auch nach Qualifikation auszusuchen.

Welchen Sinn Kampfansagen haben sollen, wenn als Ergebnis eben Aufträge an ÖVS-ausgebildete SupervisorInnen mit Gewerbeschein oder anderer Berechtigung (Psychotherapie, Klinische- und GesundheitspsychologInnen, ÄrztInnen mit Psy-Diplom) ergehen, erschließt sich mir nicht.

Der „Kampf um die Supervision“ (Zitat: „Lebe. Magazin der Lebens- und Sozialberatung, Ausgabe 01/2018) kennt vor allem einen Verlierer: den vernünftigen fachlichen Diskurs in Österreich.

Eines Tages, dessen bin ich mir sicher, wird dieser Diskurs auch über die ÖVS hinaus wieder möglich sein. Wie seit 25 Jahren stehen wir auch in Zukunft für die Professionalisierung der Supervision und deren Qualitätsentwicklung in Österreich und Europa sowie für eine multiprofessionelle Perspektive, unabhängig davon, wie die berufsrechtliche Situation sich darstellt.

In der Zwischenzeit halte ich mich an Sigmund Freuds vorsichtig optimistische Annahme: „Die Stimme des Intellekts ist leise, aber sie ruht nicht, ehe sie sich Gehör verschafft hat.“

*Mit herzlichen Grüßen
Michaela Judy
Vorsitzende
im Namen des Vorstandes*

Aktuelle Umfrage der ÖVS zum Thema „Gewerbeschein“ – Die Ergebnisse

Seit März 2018 sind die ÖVS und ihre Mitglieder mit der veränderten Situation der Bewertung der Berufsausübung Supervision/Coaching als freier Beruf konfrontiert. Von Seiten der Fachgruppe Personenbezogene Beratung der WKO wurden rund 800 ÖVS Mitglieder österreichweit aufgelistet, die aus der Sicht der WKO keine Berechtigung, weil keinen Gewerbeschein, zur Ausübung von Supervision/Coaching haben. Inwieweit diese Zahl stimmt, lässt sich nicht genau eruieren, dürfte aber zu dieser Zeit in etwa gestimmt haben.

Um einen genaueren Überblick – nachdem einige Teillösungen auf individueller und/oder kollektiver Ebene (Lösung in Salzburg) gefunden und verhandelt werden konnten – über die aktuelle Situation der ÖVS Mitglieder zur erhalten, wurde im Zeitraum vom 25. Oktober bis 10. November eine Onlinebefragung durchgeführt. Hier die relevanten Ergebnisse:

738 Fragebögen wurden vollständig beantwortet, 41 Fragebögen wurden begonnen, jedoch nicht vollständig beantwortet, 100mal wurde der Fragebogen bloß aufgerufen. Bei einer Mitgliederzahl von rund 1.300 haben mehr als **50% der Mitglieder geantwortet**. Wir gehen davon aus, dass die KollegInnen, die sich nicht beteiligt haben, zu einem überwiegenden Teil von der Frage Gewerbeschein nicht betroffen sind. Es wurden alle Fragebögen, auch die nur teilweise beantworteten zur Auszählung herangezogen. Bei einigen Fragen waren Mehrfachantworten möglich. Somit ergeben sich manchmal eine höhere, manchmal geringere Zahl als die Summe aller Fragebögen (779)!

Die Verteilung des Alters und der Bundesländer entspricht der Gewichtung im Verein, 233 arbeiten als SupervisorIn/Coach hauptberuflich, 492 nebenberuflich (N=725). 180 sind von der Gewerbeordnung ausgenommen, da PsychotherapeutIn (129), Gesundheits-, klinischer/r PsychologIn (50), ÄrztIn mit ÖAK Diplom Psych (4) oder SupervisorIn in Ausbildung (33).

Für 568 der Befragten gilt die Gewerbeordnung, davon gaben 246 an, keinen Gewerbeschein zu besitzen. 322 haben einen bzw. mehrere Gewerbescheine. Die Gewerbescheine verteilen sich fast genau je zu einer Hälfte auf UBIT und LSB.

Seit Jänner 2018 haben 133 ÖVS Mitglieder einen Gewerbeschein bei den zuständigen Behörden **beantragt und erhalten**:

- für LSB 39 Gewerbescheine, 10 LSB eingeschränkt auf Supervision/Coaching-;
- für Unternehmensberatung 28, eingeschränkt auf Supervision/Coaching 9, eingeschränkt auf Personalwesen 26;
- 31 gaben sonstige an.

Beantragt und einen Gewerbeschein nicht erhalten haben 32 der Befragten:

- für LSB 10, eingeschränkt auf Supervision/Coaching 1;
- für Unternehmensberatung 8, eingeschränkt auf Supervision/Coaching 11, auf Personalwesen 4;
- 9 haben ein noch laufendes Anerkennungsverfahren.

Als Begründungen für die Ablehnungen wurden folgende (eine Auswahl) genannt:

- LSB: umfangreiche Nachschulung notwendig
Ubit: nur Supervision und Coaching hat nichts mit Ubit zu tun
- LSB: Seminarstunden zu den Themen „Krise“ und „Recht“ wurden abgelehnt und müssen somit nachgeholt werden.
- Bei der UBIT wurde ich mit der Information abgelehnt, dass ich kein Betriebswirtschaftsstudium vorweisen kann und deshalb nicht berechtigt bin diesen Gewerbeschein zu lösen.
- Die Begutachtung durch die WKO hat 5 Monate gedauert und war mit großen Herausforderungen (Schikanen?) verbunden.
- Aufschulung Module (Ethik, Recht, Methodik, Gruppenselbsterfahrung, Protokolle ...)
- Anrechnung würde mehr als genau genommen und vieles nicht berücksichtigt
- Ich habe keine wirtschaftliche Grundbildung und bin als Lehrperson und Schulleiterin, die auch finanzielle Aufgabenbereiche zu erledigen hat, nicht kompetent genug zu beraten. Firmen brauchen Unternehmensberater, die fachkundig sind und nicht aus dem pädagogischen Bereich kommen.
- Nachweise waren nicht ausreichend und/oder wurden nicht anerkannt.
- Es fehlt die „einschlägige Rechtskunde“. Ein Fachgespräch ist erforderlich. Seit Juli wird auf einen Termin für das Fachgespräch bei der UBIT/WKO Stak gewartet. Ein Termin wird nicht angeboten.
- Kein ausreichender Qualifikationsnachweis: die Tätigkeit als Schulleiterin macht mich nicht zur UBIT
- Leitungserfahrung nur im mittleren Management. Zu wenig Ausbildung in Rechtslehre.

Auch eine weitere Information, die ein ÖVS Mitglied bekam:

- Er wurde mir nicht verwehrt der Gewerbeschein, aber ich wurde von der zuständigen Bh darauf hingewiesen, dass ich als Supervisorin keinen Gewerbeschein brauche.

Nicht angesucht und die Verhandlungsergebnisse abwartend haben 262 TeilnehmerInnen der Befragung angegeben.



Die Gewerbeordnung¹

Die Gewerbeordnung 1859 war vom Geist des politischen Zentralismus und des ökonomischen Liberalismus geprägt. Sie vereinheitlichte das zuvor territorial unterschiedliche Gewerberecht und war vom Gedanken der Gewerbefreiheit geprägt. Die meisten Gewerbe waren freie Gewerbe, nur die Aufnahme der Tätigkeit war gegenüber der Behörde meldepflichtig. Nur 14 Gewerbe waren aus öffentlichen Rücksichten konzessioniert.

In der Folge des Börsenkrachs von 1873 und der darauf folgenden Wirtschaftskrise kam es zur Renaissance zumftmäßig geprägten Wirtschaftsdenkens, dieses fand auch in der Gewerbeordnung ein Echo: 1883 traten zu den freien und konzessionierten Gewerben als dritte Gruppe die handwerksmäßigen Gewerbe, bei denen Befähigungsnachweise gefordert wurden (Lehrzeugnis und Arbeitszeugnis über

eine zweijährige Verwendung als Gehilfe im Gewerbe oder in einem analogen Fabrikbetrieb). Außerdem wuchs die Zahl der konzessionierten Gewerbe („aus Gründen der öffentlichen Ordnung und Sicherheit“) auf 21.

1907 wurden – nicht zuletzt aufgrund des politischen Drucks des gewerblichen Mittelstandes – die Zutrittsschranken erhöht. Bestimmte Handelsgewerbe wurden nun an einen Befähigungsnachweis geknüpft; weiters für handwerksmäßige Gewerbe eine obligatorische Gesellenprüfung vorgeschrieben. Als Befähigungsnachweis galten zumeist Gesellenprüfung und dreijährige einschlägige Verwendungszeit. Das Erfordernis der Meisterprüfung stammt erst aus 1934.

Unter dem Druck der Weltwirtschaftskrise und ständestaatlicher Vorstellungen kam es 1934 auch zur Einführung „gebundener Gewerbe“. Auch hier wurde ein Verwendungsnachweis verlangt. Die Anzahl der konzessi-

¹ https://de.wikipedia.org/wiki/Gewerbeordnung_1994

onierten Gewerbe wuchs auf 52. 1934 löste zudem das Untersagungsgesetz die beiden Sperrverordnungen aus 1933 (Gewerbesperre) ab. Die Behörde konnte nun die Eröffnung eines Gewerbebetriebes untersagen, wenn dadurch Wettbewerbsverhältnisse in wirtschaftlich ungesunder Weise beeinflusst würden.

Der Wunsch der etablierten Gewerbetreibenden nach Erschwerung des Marktzutritts für neue Konkurrenten setzte sich also nach der Weltwirtschaftskrise voll durch.

1938 bis 1948 galten auch im Gewerbe recht reichsdeutsche Bestimmungen. Sie wurden 1948 bzw. 1952 wieder durch österreichisches Recht ersetzt. Trotz Abschaffung des Untersagungsgesetzes gab es noch 47 gebundene Gewerbe, 79 handwerksmäßige Gewerbe und 58 konzessionierte Gewerbe.

Aufgrund der zum Teil unklaren Abgrenzungen zwischen den einzelnen Gewerbeberechtigungen kam es oft zu (teils langjährigen) Konflikten teilweise skurriler Art, etwa zwischen Bäckern und Zuckerbäckern um die Faschingskrapfen. Das Bedürfnis nach grundlegender Reform wuchs.

1957 wurde deshalb im Nationalrat eine EntschlieÙung gefasst, die den zuständigen Bundesminister ersuchte, im Wege einer Kommission Grundlagen für eine neue Gewerbeordnung zu schaffen. Daraus entstand die Gewerbeordnung 1973 (sic), die wieder mehr Gewerbefreiheit bringen sollte. Die vier Gewerbe kategorie n wurden allerdings beibehalten, Anmeldungsgewerbe (freie und gebundene Gewerbe und Handwerke) und konzessionierte (bewilligungspflichtige) Gewerbe wurden präziser unterschieden.

Der Weg in Richtung einer liberaleren Gewerbeordnung erwies sich als schwierig. Auch durch die Gewerbe recht snovelle 1992 wurde an den vier Gewerbe kategorie n nichts geändert, es kam nur zur Umbenennung der konzessionierten in „bewilligungspflichtige gebundene Gewerbe“. 1994 kam es zur Wiederverlautbarung der GewO 1973 – sie heißt seitdem GewO 1994. Der Grundsatz der Gewerbefreiheit, wie er in der Gewerbeordnung von 1859 festgehalten wurde, ist nach wie vor nur teilweise verwirklicht.

Gewerbearten

Die Gewerbeordnung unterscheidet seit der Gewerbeordnungs novelle 2002 drei Arten von Gewerben.

Freie Gewerbe

Für diese ist kein Befähigungsnachweis vorgeschrieben (alle Berufe, die keine reglementierten Gewerbe sind). Sie dürfen bei Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen aufgrund der Anmeldungen des betreffenden Gewerbes ausgeübt werden. Beispiele: Filmproduktion, Grafiker, Handelsgewerbe, Kanalräumer, Tankreiniger oder Werbeagentur.

Reglementierte Gewerbe

Bei reglementierten Gewerben muss bei der Gewerbeanmeldung der für dieses Gewerbe vorgeschriebene Befähigungsnachweis erbracht werden. Reglementierte Gewerbe, die in Form eines Industriebetriebes ausgeübt werden können, sind in der Regel vom Befähigungsnachweis ausgenommen. Beispiele sind Fleischer, Unternehmensberater, Versicherungsagent, Schlosserei, Tischler oder Kosmetiker.

Bei den reglementierten Gewerben gibt es Zuverlässigkeitsgewerbe. Diese dürfen erst



nach Vorliegen eines rechtskräftigen, die besondere Zuverlässigkeit feststellenden Bescheides ausgeübt werden. Beispiele sind Baumeister, Pyrotechnikunternehmen, Zimmermeister, Vermögensberater oder Waffenhändler. Ohne Zuverlässigkeitsprüfung sind dagegen zum Beispiel das Gastgewerbe oder der Drogist.

Teilgewerbe

Bei Teilgewerben handelt es sich um Tätigkeiten reglementierter Gewerbe, deren selbständige Ausführung auch von Personen erwartet werden kann, die die Befähigung dafür auf vereinfachte Art nachweisen (zum Beispiel Lehrabschlussprüfung, Praxiszeiten). Beispiele: Änderungsschneiderei, Nagelstudio, Autoverglasung, Fahrradtechnik oder Erdbau.

Voraussetzungen für die Erlangung einer Gewerbeberechtigung

Bei der gewerbsmäßigen Ausübung einer Tätigkeit, die der Gewerbeordnung unterliegt, muss eine Gewerbeberechtigung vorhanden sein. Die Berechtigung wird durch Gewerbeanmeldung erlangt, wenn die in der Gewerbeordnung festgelegten Voraussetzungen gegeben sind. Gewerbsmäßigkeit liegt vor, wenn eine Tätigkeit selbständig, regelmäßig und mit der Absicht, Gewinn zu erzielen, durchgeführt wird.

Als selbständig gilt jede Tätigkeit, die auf eigene Rechnung und Gefahr ausgeübt wird. Selbständig handelt somit jeder, der das Unternehmerrisiko auch für Verluste oder unter anderem auch für den eigenen Verdienstaufschlag trägt. Als „regelmäßig ausgeübt“ gilt eine Tätigkeit, wenn sie in bestimmten Zeitabständen wiederholt vorgenommen wird. Auch eine einmalige Handlung gilt als regelmäßig, wenn nach den Umständen des Falles auf Wiederholungsabsicht geschlossen werden kann oder wenn sie längere Zeit erfordert. Auch das Anbieten einer Tätigkeit an einen größeren Kreis von Personen gilt als Gewerbeausübung. Ertragserzielungsabsicht liegt vor, wenn die Absicht besteht, ein Entgelt zu erzielen, das die mit der Tätigkeit in Zusammenhang stehenden Kosten übersteigt. Werden tatsächlich Verluste erzielt, kann dennoch Ertragserzielungsabsicht vorliegen (zum Beispiel in der Startphase eines Unternehmens).

Grundbedingung für die Erlangung einer Gewerbeberechtigung ist das Vorliegen allgemeiner und besonderer Voraussetzungen für die Gewerbeausübung.

Allgemeine Voraussetzungen bei Einzelunternehmern sind:

- Eigenberechtigung (Vollendung des 18. Lebensjahres, keine Sachverwalterschaft)

- Die Staatsangehörigkeit zu einem Mitgliedstaat der EU oder eines anderen Vertragsstaates des EWR oder Vorliegen eines fremdrechtlichen Aufenthaltstitels (Aufenthaltsberechtigung) zur Ausübung des Gewerbes
- Fehlen von Ausschlussgründen.

Für die reglementierten Gewerbe muss eine berufliche Berechtigung laut Gewerbeordnung bzw. Ingenieurgesetz vorliegen, das heißt, ein Befähigungsnachweis über eine einschlägige berufliche Vorbildung, also etwa ein Studium bzw. Fachhochschullehrgang, Diplom einer Berufsbildenden höheren Schule (BHS) oder eines vergleichbaren Lehrgangs wie Kolleg, Aufbaulehrgang, Meisterschule, oder Abschlussprüfung einer Berufsbildenden mittleren Schule (BMS, Fachschule) und Berufserfahrung. Allgemeine Voraussetzungen bei Gesellschaften sind:

- Kein mangels Vermögens abgewiesener oder aufgehobener Konkurs (Versicherungsvermittlung auch Konkursöffnung)
- Nichtvorliegen von Ausschlussgründen bei Personen mit maßgeblichem Einfluss auf den Geschäftsbetrieb der Gesellschaft, wie zum Beispiel Komplementäre oder maßgeblich beteiligte Gesellschafter, Geschäftsführer usw.
- Bestellung eines geeigneten gewerblichen Geschäftsführers

Träger von Gewerbeberechtigungen

Ein Gewerbe kann nur von Personen angemeldet werden, die nach der Gewerbeordnung als Träger von Gewerbeberechtigungen anerkannt sind. Dazu gehören:

- Einzelunternehmen (natürliche Personen)
- eingetragene Personengesellschaften (OG, KG)
- Kapitalgesellschaften (GmbH, AG) und sonstige juristische Personen wie Genossenschaften (ren.Gen.mbH, reg.Gen.muH), Vereine, politische Parteien, Gebietskörperschaften (Gemeinden), gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften, Kammern und andere Körperschaften des öffentlichen Rechtes (zum Beispiel Sozialversicherungsträger).

Besondere Voraussetzungen bei reglementierten Gewerben

Hier müssen zusätzlich zu den Allgemeinen Voraussetzungen noch besondere Zugangsvoraussetzungen erfüllt werden. Der Befähigungsnachweis ist vom jeweils angemeldeten Gewerbe abhängig kann durch Meisterprüfungs-, Schulabschluss- oder Dienstzeugnisse erbracht werden.



Professionalisierung und Qualitätssicherung von Supervision

am Beispiel der Entwicklung des Universitätslehrgangs für Supervision/Coaching der Paris Lodron-Universität Salzburg
Joachim Sauer

Gerade in der gegenwärtigen Diskussion um die juristische Abklärung von Supervision als einer eigenständigen Profession in Österreich lohnt nochmal der Blick zurück auf die Entwicklung von Supervision im Allgemeinen und in Österreich im Besonderen (vgl. dazu Sauer, 1997, S. 27ff.). Als symptomatisches Beispiel sei der Fokus auf den ersten Allgemeinen Hochschullehrgang für Supervision (1981–1996) in Österreich an der Paris Lodron-Universität Salzburg (PLUS) und seiner weiterführenden Universitätslehrgänge (ULG) für Supervision (1997–2004) bzw. ULG für Supervision/Coaching mit Masterabschluss (2005–2012) sowie der Neufassung des ULG für Supervision, Coaching und Mediation (2013 bis dato) gerichtet.

Wenn Supervision vor allem mit der Reflexion von Arbeit und den damit zusammenhängenden beruflichen Aufgaben zu tun hat, dann haben die gewaltigen gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und ökologischen Veränderungen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt innerhalb der letzten 35 Jahre die Praxis von Supervision radikal verändert und dies spiegelt sich auch in den Supervisionsausbildungen des Universitätslehrgangs wider.

Um nur einige dieser wichtigen Veränderungen in diesem Zeitraum zu skizzieren, sei auf den Zusammenbruch des Kommunismus hingewiesen, den Zusammenbruch Jugoslawiens, die Entwicklung der EU, die Öffnung von Grenzen innerhalb Europas (derzeit Tenden-



Sauer Joachim, Dr. a.o. Univ. Prof. i. R., geb. 1944 in Bamberg, bis 2008 an der Universität Salzburg. Forschungsschwerpunkte: Intelligenzforschung, Bildungsforschung, Wirksamkeit von Psychotherapie & Supervision, Burnout-, Suizidprävention. Aktuell tätig: Klinischer- & Gesundheitspsychologe, Personenzentrierter Psychotherapeut, Supervisor/Coach in freier Praxis, Ausbilder für Psychotherapie & Supervision/Coaching

zen, diese wieder zu schließen), Umweltkatastrophen, Treibhauseffekt und Klimaerwärmung, zunehmende Energieprobleme, die radikalen Veränderungen der Kommunikationstechnologie und der Arbeitswelt durch die zunehmende Digitalisierung, die eine der wichtigsten Voraussetzungen der Globalisierung in verschiedenen Bereichen waren, steigende Bedeutung der Interkulturalität in vielen Bereichen des Lebens und der Arbeit, Flexibilisierung der Arbeit, die rasante Entwicklung der Kapital- und Aktienmärkte, die Öffnung der Märkte (derzeit wieder eher die Abschottung), zunehmender Neoliberalismus, Turbokapitalismus, Finanzkrisen, zunehmende Verteilungsprobleme innerhalb der Länder, aber auch global betrachtet, Migrationsbewegungen aufgrund zahlreicher Kriege und der Zerstörung von Lebensgrundlagen in vielen Teilen der Welt. Viele dieser Phänomene waren damals natürlich nicht bekannt und tangierten deshalb kaum die Praxis von Supervision.

Der Allgemeine Hochschullehrgang für Supervision an der Universität Salzburg ist der älteste Ausbildungsgang in Österreich – begründet von Univ.Prof. Dr. Sepp Schindler. Neben seinen Erfahrungen im Feld der Bewährungshilfe waren es vor allem die reformerischen Ideen in den verschiedenen Ministerien (Sozial-, Justiz- und Wissenschaftsministerium), die damals die Einrichtung von Hochschullehrgängen als eine Verbindung zwischen Hochschule und Praxis ermöglichten.

Der Hochschullehrgang für Supervision wurde **erstmalig vom Wintersemester 1981/82 bis zum Sommersemester 1983** mit 22 Teilnehmern durchgeführt. Gemäß der Idee des Initiators Sepp Schindler – Supervision für das gesamte psychosoziale Feld zu fördern – war der Zugang möglich für Absolventen/innen verschiedener psychosozialer Studienrichtungen und diverser Sozialberufe, die mindestens über eine fünfjährige Berufstätigkeit im psychosozialen Feld und eigene zweijährige Supervisionserfahrung verfügen mussten. Darin wird von Anfang an das Anliegen Schindlers deutlich, keine postgraduierten Studiengänge nur für eine bestimmte Berufsgruppe zu installieren, sondern der Sache der Supervision im weiten psychosozialen Feld zum Durchbruch zu verhelfen. „Das 660 Stunden umfassende Curriculum beinhaltete Theorieblöcke aus der für die Supervisionspraxis relevanten Fächer Psychologie, Psychiatrie und Psychopathologie, Pädagogik, Soziologie, Psychoanalyse, Methoden der Sozialarbeit und Methoden und Didaktik der Supervision. ... Neben Kursveranstaltungen in Blockform war eine Vertiefung der Inhalte in begleiteten regionalen Arbeitsgruppen, eigene Supervisionspraxis und begleitende Lehrsupervision verpflichtend. Eine Mindestanzahl an Lehr- und Lernsupervisionen war jedoch nicht festgelegt“ (Sauer, 1997, S.35). Der Schwerpunkt der ersten Ausbildung und auch der zweiten von 1986–1988 lag gemäß der Casework-Tradition in der Befähigung zur Einzelsupervision und ansatzweise zur Gruppensupervision.

In diese Zeit fällt die Gründung verschiedener Ausbildungsgänge für Supervision in Österreich (vgl. Sauer, 1997, S. 36ff.) – Gotthardt-Lorenz (1986) sprach damals von einem Übergang von der vorprofessionellen zu einer halbprofessionellen Phase – die Standards der verschiedenen Kurse waren jedoch sehr unterschiedlich, einen organisierten Austausch der Ausbildungsträger gab es noch nicht, nur informelle Kontakte aufgrund persönlicher Bekanntschaften.

Ein besonderes Charakteristikum des **zweiten Ausbildungsganges von 1986–1988** war die Gründung eines Absolventen- und Absolventinnenverbandes, „ARGE univ. grad. Supervisoren/innen“. Das mühevollen Ringen mit den zuständigen Ministerien um eine gesetzlich geschützte Bezeichnung im Sinne einer „universitären Graduierung“ für die Absolventen und Absolventinnen des Supervisionslehrganges gelang – um es kurz zu machen – damals mangels gesetzlicher Voraussetzungen nicht. Die „illegale“ oder „grenzlegale“ Bezeichnung „univ. grad. Supervisoren/innen“ war jedoch der erste



Versuch eines Berufsbildes für Supervision lange vor Gründung der ÖVS im Jahre 1994.

Wichtigen Teilen dieser Tradition ist der erste Kurs unter meiner Leitung **1989–1991** manchmal trotz standespolitischer Kritik – und später von **1993–1996 als dreijähriger Kurs** gemeinsam organisiert mit Angela Gotthardt-Lorenz – treu geblieben, jedoch mit Schwerpunktverlagerung von Supervision in dyadischen Situationen zur Supervision in Mehrpersonensettings in und außerhalb von Organisationen. Eine besonders interessante Herausforderung in diesem Kurs war die Tatsache, dass es auf Grund der großen TeilnehmerInnenzahl möglich war, die Kernfächer der Supervision jeweils mit gemischtgeschlechtlichen Teams zu unterrichten, was natürlich auch genderspezifische Betrachtungen mehr in den Fokus rückte.

Parallel lief in der Community der SupervisorInnen der Diskurs über die Frage: „Legitimieren sich Supervision und SupervisorInnen durch eine eigene Profession, oder handelt es sich bei Supervision eher um eine Funktionserweiterung von Grundberufen?“ (Gotthardt-Lorenz & Schuers, 1997, S. 24)

Die inhaltlichen Veränderungen des Hochschullehrganges für Supervision in seinem bisherigen Verlauf spiegeln natürlich auch die Entwicklungen der Supervision in Österreich wider, ohne dass ich an dieser Stelle ausführlicher darauf eingehen kann. Aber der Hinweis sei erlaubt, dass die geltenden Standards des Hochschullehrganges bezüglich verpflichtender Lern- und Lehrsupervisionen und einer eigens zu verfassenden Abschlussarbeit im Sinne einer Theorie-Praxis-Reflexion der eigenen supervisorischen Tätigkeit nach Gründung der ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision) im Jahre 1994 mit der Zeit integraler Bestandteil der anerkannten Ausbildungsträger innerhalb der ÖVS wurden – insbesondere im zweimal jährlich stattfindenden regelmäßigen Austausch in der dafür errichteten Konferenz der Ausbildungsträger (KAT). Dies war auch dem Umstand zu verdanken, dass die Gründungsvorsitzende der ÖVS, Frau Angela Gotthardt-Lorenz, und ihre Nachfolgerin, Frau Margot Scherl, aus dem Staff des Hochschullehrganges und der späteren Universitätslehrgänge für Supervision bzw. Supervision/Coaching stammen.

Die sich massiv verändernde Arbeitswelt – charakterisiert durch völlig neue Arbeitsformen, zunehmende Spezifität von Arbeitsprozessen, atypische Beschäftigungsformen, Flexibilisierung von Arbeit – zog auch einen tiefgreifenden Strukturwandel von Profit- und Non-Profit-Organisationen nach sich.

Dieser Herausforderung als einer kritischen Dienstleistung für Organisationen hat sich Supervision schon seit geraumer Zeit im Konzept der Organisationssupervision gestellt, den Fokus der Reflexion verstärkt auf den institutionellen Rahmen, die Struktur und Dynamik von Organisationen zu richten (vgl. dazu Gotthardt-Lorenz, 2000; 2009).

Demzufolge stellte sich auch in den **Ausbildungen 1997–2000** und **2001–2004** verstärkt die grundsätzliche Frage, wie Supervision ihren Anspruch als kritische Beratungsform in einer gesellschaftlichen Realität aufrechterhalten kann, die gekennzeichnet ist von einer grundlegenden Veränderung der Arbeitswelt, die zunehmende Digitalisierung mit der damit einhergehenden Schnelligkeit von zu treffenden Entscheidungen und permanenter Präsenz sowie einem tief greifenden Strukturwandel von Organisationen, die zusehends dem Anforderungsdruck des Marktes ausgesetzt sind. Die Erkenntnisse der Arbeitswissenschaften wurden in zunehmendem Maße in den Ausbildungen berücksichtigt

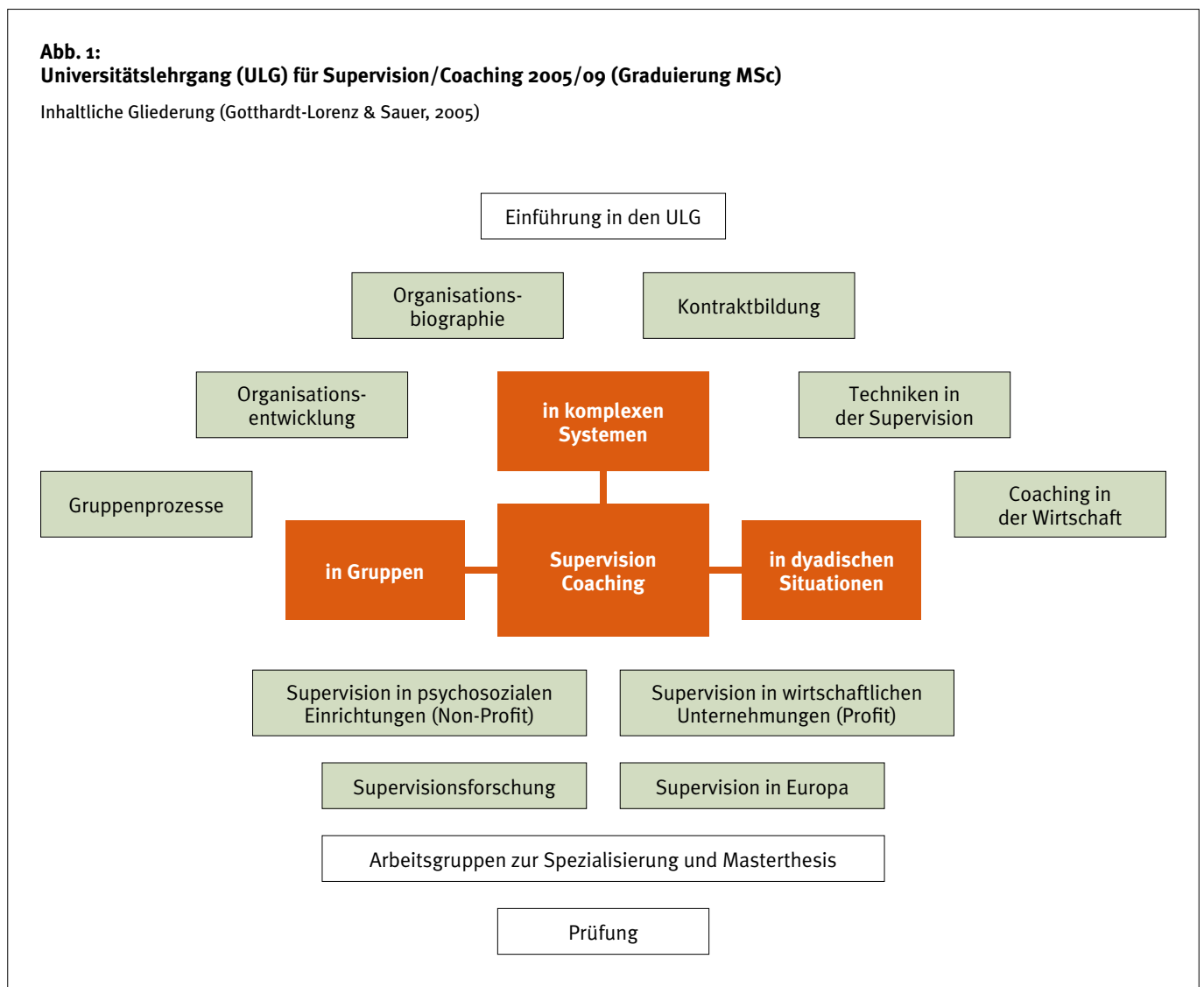
Durch die Änderung des Universitätsgesetzes und die Umwandlung von **Hochschullehrgängen in Universitätslehrgänge im Jahr 1997** war es erstmals möglich den Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2000 eine gesetzlich geschützte Bezeichnung als „**Akademische/r Supervisorin/Supervisor**“ zu verleihen, um die noch 10 Jahre vorher vergeblich gerungen wurde. Dieser Abschluss markierte eine historische Wende und den Beginn einer neuen Phase der Professionalisierung von Supervision auf dem Ausbildungssektor und auch auf dem österreichischen Supervisionsmarkt.

Auffällig war die zunehmende Internationalisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den angrenzenden Ländern Deutschland, Schweiz und Italien. Die Vernetzung der europäischen Supervisionsszene fand ihren Ausdruck nicht nur in der Gründung der ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) am 21.11.1997 in Wien, sondern auch auf der Ebene der Lehrgangsteilnehmerinnen und – teilnehmer.

Die stärkere Fokussierung von Supervision auf Arbeitsfelder in der Wirtschaft, die Frage, ob Coaching als spezifische Form der Leitungssupervision nur alter Wein in neuen Schläuchen ist oder eine interessante Herausforderung für die Supervision darstellt, die zunehmende Bedeutung der Interkulturalität nicht nur, aber auch auf dem Arbeitsmarkt, erfordern neue Blickwinkel für die Supervision im Verstehen des Zusammenspiels gesellschaftlicher Kräfte, der Dynamik von Organisationen und der dort arbeitenden Menschen in den jeweiligen Berufs-

Abb. 1:
Universitätslehrgang (ULG) für Supervision/Coaching 2005/09 (Graduierung MSc)

Inhaltliche Gliederung (Gotthardt-Lorenz & Sauer, 2005)



feldern, was wir zumindest in Ansätzen im neuen **siebensemestrigen Curriculum der Universitätslehrgänge für Supervision/Coaching 2005–2009 und 2008–2012** versuchten.

Die etwas ungewöhnliche Nomenklatur Supervision/Coaching soll dabei verdeutlichen, dass unser Verständnis von Coaching weitgehend der Kernkompetenz von Supervision als Anleitung zur Selbstreflexion berufsbezogener Themen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern entspricht, angewendet vor allem bei Führungskräften und Personen in verantwortungsvollen Positionen zur Gestaltung ihrer Führungsrolle (vgl. dazu Sauer & Gotthardt-Lorenz, 2002).

Ein Schritt in Richtung eines Verständnisses von **Supervision, Coaching und Organisationsberatung unter interkultureller Perspektive** war Ziel eines gemeinsamen **Sokrates Projektes der EU unter Leitung der Universi-**

tät Kassel in Zusammenarbeit mit der Károli Gáspár Universität Budapest, der Karls Universität Prag und der Paris Lodron Universität Salzburg. Ein gemeinsamer Workshop von Studierenden und Lehrenden gleichzeitig an diesen vier Universitäten im Juni 2006 hat der zunehmenden Bedeutung von interkultureller Kompetenz (als Schlüsselbegriff des 21. Jahrhunderts wie es in einem kürzlich erschienenen Artikel hieß) in Ausbildungen und in Beratungsprozessen Rechnung getragen.

Der ULG für Supervision/Coaching 2008–2012 hatte einen besonderen Schwerpunkt auf die Veränderungen in der Arbeitswelt in ihren Auswirkungen auf Supervision/Coaching gelegt und den Versuch, die Prozesse in Supervision/Coaching zu beforschen (vgl. dazu Gotthardt-Lorenz, Hausinger & Sauer, 2009; Haubl & Hausinger, 2009), was seinen Ausdruck unter

anderem an einer **gemeinsamen Teilnahme des Lehrgangs an einer internationalen Werkstatttagung an der Universität Leipzig** (organisiert von Stefan Busse) **zum Thema „Supervision und Forschung – die Kunst der Improvisation“ im Februar 2011 fand.**

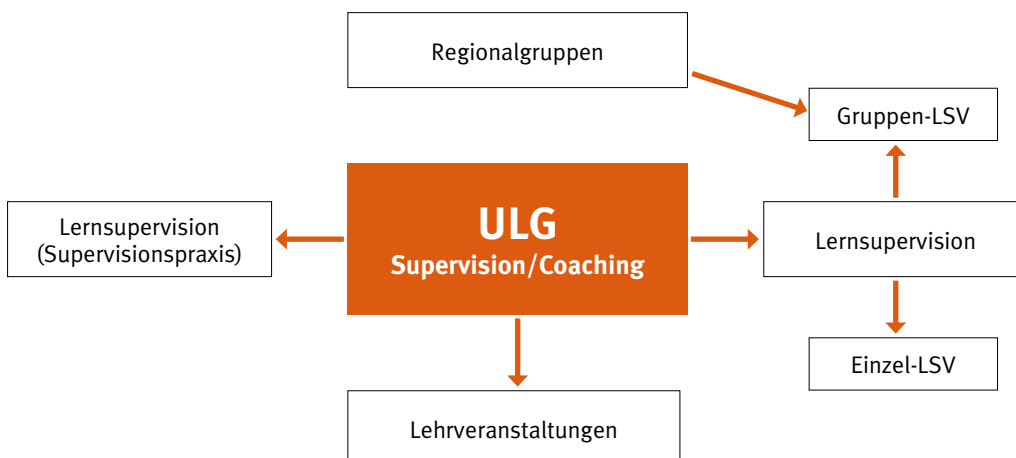
Entsprechend dem europäischen Trend haben die Universitätslehrgänge für Supervision/Coaching eine nächste Stufe der Qualifizierung mit dem Master für Supervision/Coaching als Abschluss erklommen. Dazu sei im Vergleich zum Allgemeinen Hochschullehrgang für Supervision der 660 Stunden umfasste nur erwähnt, dass das Curriculum für den „Master of Science für Supervision/Coaching“ letztlich 120 ECTS-Punkte mit einem Workload von mindestens 3000 Stunden umfasste. Diese Vervielfachung der Arbeitsstunden entspricht aber einer zunehmenden inhaltlichen Komplexität des Ausbildungsangebotes (vgl. Abb. 1) und der verstärkten Betonung erfahrungswissenschaftlicher Erkenntnisse auf verschiedenen Lernfeldern im Rahmen der Ausbildung (vgl. Abb. 2).

Der Spagat zwischen Kontinuität und Veränderung über diese Zeitspanne war nur möglich mit einem stabilen, in zweimal jährlich stattfindenden Wochenendklausuren kritisch reflektierenden „Kernstaff“, dem in alphabetischer Reihenfolge neben mir folgende Personen angehörten: Mag. Angela Gotthardt-Lorenz (1986–2012), Mag. Helmut Haselbacher (1981–2009), Dr. Brigitte Hausinger (2005–2012), Dr. Ingrid Krafft-Ebing (1993–



Abb. 2:
Universitätslehrgang (ULG) für Supervision/Coaching 2005/09 (Graduierung MSc)

unterschiedliche Lernfelder (Gotthardt-Lorenz & Sauer, 2005)



2009), Dr. Dipl. Ing. Heinz Lorenz (1993–2009), Felix Mendelson (1989–2000), Margot Scherl, MSc (1993–2009). Ungenannt bleiben an dieser alle anderen Kolleginnen und Kollegen, die uns als Lehrpersonen, Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren oft über Jahre treu begleitet und in diesen Prozessen wesentlich zur Identitätsbildung der Absolventinnen und Absolventen beigetragen haben.

Seit 2013 (–2017) findet der Nachfolgelehrgang des ULG für Supervision/Coaching mit einem völlig neu gestalteten modularen Curriculum als **Universitätslehrgang „Master für Supervision, Mediation und Coaching“** statt, der seit September 2017 (–bis dato) in leicht veränderter Form als ULG **„Master für Supervision, Coaching und Mediation“** seine Fortsetzung findet und in dieser Kombination im europäischen Raum ein Alleinstellungsmerkmal hat (vgl. dazu die homepage: www.uni-salzburg.at/supervision-coaching-mediation). Zukünftig wird die wissenschaftliche Leitung zwischen Univ. Prof. Dr. Eva Traut-Mattausch und Univ. Prof. Dr. Eva Jonas alternierend wechseln.

Um den Bogen über diese Jahre am Beispiel der Entwicklung der verschiedenen ULGs der PLUS zu schließen, ist zu erwähnen, dass trotz aller Veränderungen der Ausbildungen in dieser Zeit grundlegende Prinzipien ähnlich geblieben sind:

- Die Ausbildung zur Supervision/Coaching braucht bestimmte Standards (Eingangsvoraussetzungen, Praxiserfahrungen, Abschlusskriterien), die zum Teil schon vor der ÖVS begründet und entsprechend den neuen Herausforderungen an Supervision/Coaching erweitert wurden. Die ÖVS als

Berufsverband hat wesentlichen Anteil an den bis heute gültigen Qualitätsstandards für Supervision.

- Die Kernkompetenz von Supervision ist die Anleitung zur Selbstreflexion von berufsbezogenen Themen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern.
- Supervision bedeutet den Mut zu haben, Unvollständiges und Widersprüchliches zur Diskussion zu stellen. Die Kunst der Supervision liegt in der Balance zwischen kritischer Distanz und Loyalität zum jeweiligen Auftraggeber.
- Professionelles supervisorisches Handeln ist immer dem Postulat sozialer Gerechtigkeit unterworfen und verpflichtet zur Kritik an allen Handlungen und Verhältnissen, die diese Rechte einschränken.

Möge diese beispielhafte Skizzierung der Entwicklung der verschiedenen ULG an der Paris Lodron-Universität Salzburg einen nachhaltigen Eindruck von der Entwicklung der Profession Supervision als einem eigenständigen Beruf vermittelt haben.

Der Weg geht weiter und mit dem zweisprachigen Glossar im Rahmen der ANSE – gefördert von der EU als Projekt „ECVision“ – über die verschiedenen Begrifflichkeiten im Kontext von Supervision, Coaching und Organisationsberatung von Judy & Knopf (2016) ist ein weiterer wichtiger Baustein zur Professionalisierung dieser Beratungsformate geschaffen, ... als Grundlage einer Fachdiskussion, die eine kontinuierliche europäische Weiterentwicklung von Theorie und Praxis für Supervision und Coaching ermöglicht (a.a.O, S.17).

Literatur

Gotthardt-Lorenz, A. (1986). Ein Versuch, Supervision in Österreich, ihre Entstehung und heutige Situation zu entschlüsseln. *Supervision*, Heft 10, 43–56

Gotthardt-Lorenz, A. (2000). „Organisationssupervision“ – Rollen und Interventionen. In H. Pühl (Hrsg.), *Handbuch der Supervision 2* (S. 365–379). Berlin: Ed. Marhold

Gotthardt-Lorenz, A. (2009). Organisationssupervision – Raum für wachsende Anforderungen. In H. Pühl (Hrsg.), *Supervision und Organisationsentwicklung* (S. 55–69). Opladen: Leske + Budrich

Gotthardt-Lorenz, A., Hausinger, B. & Sauer, J. (2009). Die supervisorische Forschungskompetenz. In H. Pühl (Hrsg.), *Handbuch der Supervision 3* (S. 362–380). Berlin: Ulrich Leutner Verlag

Gotthardt-Lorenz, A. & Sauer J. (2005). Einführung in den ULG für Supervision/Coaching. Unveröffentlichte Materialien.

Gotthardt-Lorenz, A. & Schuers, W. (1997). Das Supervisionsverständnis in der Community der SupervisorInnen. In I. Luif (Hrsg.), *Supervision – Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich* (S. 13–26). Wien: Verlag Orac

Haubl, R. & Hausinger B. (Hrsg.) (2009). *Supervisionsforschung: Einblicke und Ausblicke*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Judy, M. & Knopf, W. (Hrsg.) (2016). *In the Mirror of Competences. Im Spiegel der Kompetenzen. Supervision and Coaching in Europe. Supervision und Coaching in Europa*. Wien: Facultas

Sauer, J. (1997). Zur Geschichte und Tradition der Supervision in Österreich. In I. Luif (Hrsg.), *Supervision – Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich* (S. 27–42). Wien: Verlag Orac

Sauer, J. & Gotthardt-Lorenz, A. (2002). Coaching im Rahmen von Supervision – ein hoher Anspruch, eine interessante Herausforderung. In P. Awecker & A. Strauß (Hrsg.), *Coaching. ÖVS Schriftenreihe, Bd. 4*, (S. 111–126). Innsbruck: StudienVerlag

Sozialraumorientierung im ländlichen Kontext

Ralf Eric Kluschatzka

Sozialraumorientierung ist in aller Munde. Sozialraumorientierung ist modern. Sozialraumorientierung ist sexy.

Ist sie das alles?

2009 erschien im VS Verlag das Buch „Sozialraumorientierung im ländlichen Kontext“. Gemeinsam mit meiner Kollegin Sigrid Wieland und dank der Unterstützung der Fachhochschule St. Pölten konnte ich mir einen kleinen Traum erfüllen: die Herausgabe eines Buches.

Jetzt, neun Jahre später, stelle ich fest, dass sowohl das Thema an sich noch interessant ist als auch ich mich gerade wieder damit beschäftige, indem ich einen Lehrgang dazu konzipiere. Als ich dann auch die Einladung von Dr. Knopf erhielt für diese Zeitschrift einen kurzen Beitrag zu verfassen, ergriff ich rasch die Chance. Ich danke dafür!

Ich begegnete der Sozialraumorientierung erstmals 2005, als ich das Konzept für meine Diplomarbeit an der Fachhochschule St. Pölten (FH STP) heranzog. Damals schrieb ich darüber, wie Hochwasserkatastrophen sozialarbeiterisch gut durch sozialräumliche Konzepte begleitet werden konnten.

Mein Interesse für die Sozialraumorientierung war geweckt. Jung und unverfroren trat ich damals mit Dr. Wolfgang Hinte in Kontakt, einen der führenden Experten zum Thema. Und tatsächlich: Dr. Hinte selbst antwortete mir per Mail. Sigrid und ich trafen uns rasch mit ihm in St. Pölten im Zuge seines Gastspieles an der FHSTP, und uns war klar, dass die Sozialraumorientierung sich ein österreichisches Buch „verdient hatte“. Im Zuge unsres Buchprojektes konnte ich nach Essen an das ISSAB (Institut für stadtteilbezogene Soziale Arbeit und Beratung) von Dr. Hinte fahren, um mich vor Ort selbst zu überzeugen, wie dort das Konzept umgesetzt wurde. Zugleich stellten Sigrid und ich eine interessante Liste an Menschen zusammen, die etwas zum Thema „zu schreiben hatten“. Sie finden also in dem Buch Beiträge unter anderem von und zu:

- Peter Pantucek (Überlegungen zur Raumbezogenheit Sozialer Arbeit)
- Sandra Roststock (Sozialraummanagement)
- Getraud Pantucek (Gemeinwesenprojekt Hochwasserhilfe)

- Werner Freygang (Sozialraum und Lebenswelt)
... und weiteren kompetenten KollegInnen.

Sigrid und mir war in Kooperation mit der FH STP wichtig, dass es einen regionalen und lokalen Bezug gab. Die „Ländlichkeit“ stand im Fokus. Entsprechend gab es Berichte von bekannten ExpertInnen der Szene als auch von lokalen Projekten, etwa auch von Manuela Brandstetter und Ursula Stattler, die über das sozialräumliche Projekt der FH STP berichteten.

Land und Stadt unterscheiden einander. Professionelle BeraterInnen sind strukturell, systemisch, lebensweltlich und einstellungsbezogen mit unterschiedlichen Spezifika, Situationen und damit sich differenzierenden Sozialräumen in Kontakt.

Als SupervisorInnen scheint es mir hinsichtlich der Fachkompetenz interessant sich dazu entsprechendes Wissen anzueignen.

Ich sehe diesen Artikel als Chance, um Ihnen, geschätzte KollegInnen, den Hinweis auf ein sehr lohnenswertes Thema zu ermöglichen. Sie werden interessante Wörter wie die „fallunspezifische Arbeit“, oder auch den „Willen anstatt dem Wohl“ kennen lernen. Neben der beraterischen Arbeit mit Individuen (gerne als Einzelfallhilfe bezeichnet) legt das Buch auch ein Augenmerk auf die gelingende Arbeit mit Gruppen, Kommunen und öffentlichen TrägerInnen, etwa aus der Politik.

Ich selbst erhielt 2017 die Chance als Supervisor ein Team zu begleiten, das in Niederösterreich sozialraumorientierte Arbeit leistet. In der Begleitung der engagierten KollegInnen konnte ich wiedererkennen, welches Potential in diesem Konzept steckt: gute lokale wie regionale Arrangements und somit das Miteinander gelingend zu gestalten.

Ich freue mich darauf, welche Entwicklungen dieses Konzept noch nehmen wird. Ihnen wünsche ich viel Spaß bei der Lektüre!

Ich danke an dieser Stelle herzlich allen Menschen, die das Erscheinen des Buches und dieses Beitrags möglich gemacht haben.

*Mit kollegialen-lieben Grüßen,
Euer Ralf Eric Kluschatzka
Krems-Gneixendorf im April 2018*



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.

Traumasesensible Supervision

Re-Inszenierung von Traumata im Team, komplementäres Bindungsverhalten der ProfessionistInnen und Sekundärtraumata

Axel Edgar Schmid



DSP Axel Schmid
M.Sc LSB

Supervisorische Schwerpunkte sind im Bereich der MitarbeiterInnenführung und Teamentwicklung in Sozialökonomischen Organisationen sowie Fallsupervisionen insbesondere zum Thema Gewalt, Trauma und pädagogisches Handeln. Inhaber und Geschäftsführer der Bildungseinrichtung Institut für Bildung und Qualifizierung, Unterrichtstätigkeiten in verschiedenen Organisationen unter anderem an der UNI Krems und der PH Linz des Landes OÖ.

Ich beschäftige mich mit dem Thema Gewalt und Traumata schon etwa 20 Jahre lang. Insbesondere aus meinem Grundberuf der Sozialpädagogik heraus, wo ich lange in der Kinder- und Jugendhilfe gearbeitet habe. Da waren die Re-Inszenierung und auch die Formen der Gegenübertragung und des komplementären Bindungsverhalten von Seiten der ProfessionistInnen immer wieder Thema. Die auffälligen Verhaltensweisen der KlientInnen, die sich auf Grund der komplementären Bindungstypen (vgl. Henri Julius, 2014) der ProfessionistInnen stabilisieren, verhindern oft Entwicklungsfortschritte bei den KlientInnen. Es entsteht die Re-Inszenierung des Erlebten bei den KlientInnen, und die ProfessionistInnen verhalten sich zum Teil wie die Personen, die das Trauma verursacht haben (vgl. Michaela Huber 2012). Insbesondere bei schwer traumatisierten Personen reagiert das Team auf die verschiedenen ANP's (Alltags Normale Persönlichkeiten) (vgl. Ellert Nijenhuis, 2016) der KlientInnen so wie die ProfessionistInnen ihre eigenen Bindungserfahrungen gemacht haben.

Was ist Trauma?

In der Psychotherapieforschung richtet man in den letzten Jahren immer mehr Aufmerksamkeit auf die Behandlung von Traumatisierungen und deren Folgen. Peter Levine (vgl. 1998), einer der Pioniere der Körperorientierten Traumapsychotherapie, hat festgestellt, dass man ein Trauma nie an einem Ereignis festmachen kann, sondern nur an der Reaktion der Betroffenen. Deshalb ist seine Definition von Trauma auch wesentlich offener. Grundsätzlich spricht man von Ereignissen die subjektiv

zu viel zu schnell zu plötzlich

passieren.

Letztendlich tritt eine traumatische Reaktion ein, wenn das Bewältigungssystem eines Menschen vollkommen überfordert ist. Trauma wird dabei als überwältigendes Erlebnis definiert, welches mit einer ernsthaften Bedrohung für die Sicherheit und körperliche Unversehrtheit der Person empfunden wird. Besonders stark traumatisierend wirken vor allem Situationen in denen die Bedrohung dementsprechend geartet ist, dass die gewöhnlichen Be-

wältigungsmechanismen Flucht oder Kampf nicht möglich sind. Das Opfer wird zur Passivität gezwungen und kommt in eine Art Totstellreflex. Resignation tritt ein und eine Abspaltung von Gefühlen und Empfindungen innerpsychischer Mechanismen wird aktiviert, um das unvorstellbare Erlebnis „überleben“ oder einigermaßen bewältigen zu können. Diesen Zustand beschreibt man als „freeze“ (vgl. Michaela Huber, 2012). Hierzu wird in einem bestimmten Bereich des Gehirns, der Amygdala, die Situation quasi „eingefroren“. Anders als bei anderen belastenden Lebensereignissen, kann das Gehirn bei einem Trauma das Geschehen nicht als Gesamtheit verarbeiten und als Erinnerung speichern, und es entsteht die „Fragmentierung“ (vgl. Michaela Huber, 2012), das Ereignis wird nur noch schemenhaft wahrgenommen, um sich zu schützen. Daraus entwickeln sich weitgehend die Flashbacks, die als Intrusion bezeichnet werden und durch verschiedene, oft unvorhersehbare Trigger ausgelöst werden.

„Intrusionen sind keine Erinnerungen, sondern erneutes Durchleben der traumatischen Situation: Man ist wieder ‚voll drin‘, hat ‚Zustände‘, nicht Reminiszenzen.“ (Luise Reddemann, 1997).

Was hat das mit Supervision zu tun?

In Handlungsfeldern psychosozialer, pädagogischer und klinischer Arbeit wird Supervision von vielen KollegInnen als ein sinnvoller Reflexionsrahmen genutzt. ProfessionistInnen, die traumatisierte Menschen begleiten, setzen sich im Rahmen von Supervision mit Fragen auseinander, die sich unter anderem mit den Themen „Trauma, Traumafolgeschäden und Gewalt“ beschäftigen. Es geht z.B. um traumaspezifisches Fallverstehen, um das Nachvollziehen traumadeterminierter Prozesse in Familien, um die Auswirkungen von zurückliegender Traumatisierung auf ein aktuelles Miteinander in Gruppen, die Zusammenarbeit im Team und deren Auswirkungen darauf, auf institutioneller Ebene und auch auf die eigene Person.

In der Supervision werden möglicherweise die zentralen Wirkungen von Traumata an SupervisorInnen herangetragen, oder der/die



SupervisorIn eröffnet sich ein Bild von Übertragungen/Gegenübertragung, Re-Inszenierung im Team und deren Folgen auf die professionelle Tätigkeit (Sekundärtraumata oder tertiäre Traumata).

Was tun, als SupervisorIn in der Supervision?

Arbeiten mit dem Trauma an sich ist eigentlich eine therapeutische und pädagogische Disziplin.

Dies erfordert entsprechend spezifische Kenntnisse und Handlungskompetenzen insbesondere für ein entwicklungspathologisches (vgl. Marc Schmid et.al, 2007) Verständnis und deren Zusammenhänge.

Gerade in der Supervision zeigen sich diese Phänomene immer wieder und werden auch oftmals falsch interpretiert bzw. auch zu wenig reflektiert.

Re-Inszenierung im Team – Der Wiederholungszwang

Der Begriff Wiederholungszwang besagt, dass wir stets Rahmenbedingungen schaffen, die uns an die Ursprungssituation erinnern. So sucht man sich z.B. Lebenssituationen, die dazu geeignet sind, die schrecklichen Gefühle der eigenen Kindheit wieder aufleben zu lassen. Innerhalb des psychoanalytischen Bezugsrahmens fasst eine ich-psychologische

Sichtweise die Traumawiederholung als einen Versuch auf, die traumatische Erfahrung zu meistern, während in objektbeziehungstheoretischer Perspektive Reviktimisierung durch den Einfluss traumatischer Introjekte erklärt wird. Die negativen Kognitionen, als Person wertlos, moralisch minderwertig und schuldig zu sein, können mit der Überzeugung verbunden sein, Misshandlung und Strafe zu verdienen, wodurch Reviktimisierungen wahrscheinlich werden. Negative Lernerfahrungen aufgrund traumatischer Hilflosigkeit und Ohnmacht bedingen eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung und beeinträchtigen die Ausbildung der Selbstgrenzen. Traumawiederholung kann ferner als Verhaltensinszenierung verstanden werden, die der Affektregulation dient. Bindungstheoretische Forschungen haben Bindungsstile identifiziert, die zur Reviktimisierung prädisponieren. (vgl. Wolfgang Wöller, 2005)

Jetzt ist es so, dass sich dieser Vorgang im professionellen Handeln auf zwei Ebenen abspielt. Zum einem auf der Ebene der KlientInnen, sie Re-Inszenieren das traumatische Erlebnis aufgrund ihres Verhaltens, welches zur Affektregulation dient. Die zweite Ebene ist die, auf der es sich im Team Re-Inszeniert. Diese Ebene ist jedoch die, auf der das Wirken des Traumatas für die Umgebung am

sichtbarsten wird und für die Professionisten auch am unangenehmsten. Zumeist handeln ProfessionistInnen verhaltensstabilisierend, sie ergänzen das Verhalten des Klienten mit ihrem eigenen Verhalten, somit stabilisiert sich das Verhalten und der Klient erlebt erneut sein Traumata. Das Verhalten des Klienten dient somit als Trigger für das Verhalten der/des Professionistin/en, um das eigene Handeln zu argumentieren (Gefahr!! Risikofaktoren der Sekundärtraumata, siehe Text unten). Dies kann soweit führen, dass in einem Team ein Klient von den Teammitgliedern ganz unterschiedlich wahrgenommen wird. Dieses Phänomen ist auch nichts anderes als der Versuch, die verschiedenen ANP's als Stabilisierung und Möglichkeit der Selbstwirksamkeit um auf die eigene Handlungsfähigkeit einzuwirken.

Praxisbeispiel:

Fallbeispiel in einer stationären Einrichtung der Behindertenhilfe, Klient Mitte/Ende 20 mit 7 weiteren Personen in dieser WG, er ist weitab der jüngste. Spricht nicht, nur Lautsprache, versteht jedoch zum Großteil, was man ihm sagt. Wurde in die WG gebracht, weil die Mutter Angst vor ihm hat und ihn nicht mehr zu Hause betreuen kann/will. KM lebt alleine und hat den jungen Mann in seiner Biographie immer wieder in seinem Zimmer eingesperrt, um sich zu schützen. War zwischen Zuhause und WG in stationären psychiatrischen Krankenhäusern untergebracht.

Gezeigttes Verhalten in der WG:

Zeigt körperliche Gewalt an BetreuerInnen und KlientInnen indem er sie beißt. Handlung der Betreuer, trennen von Opfer und Täter, sperren ihn in das eigene Zimmer. Wenn der Klient nicht will, wird dieser gewaltsam (möchte hier nicht weiter auf das Vorgehen eingehen) in sein Zimmer gebracht.

In seinem Zimmer zeigt sich folgendes Verhalten: zieht sich aus, uriniert oder kotet im Zimmer, tobt und zeigt neben dem autoaggressiven Verhalten auch Tendenzen der Selbstverletzung (Autogewalt).

Vorgehensweise aus Sicht der Supervision.

Ich drücke meine eigene Bestürzung über die Situation (für alle Beteiligten, Opfer, Täter, BetreuerInnen) aus und frage, ob sie an der Situation etwas ändern wollen. Nachdem alle sich dazu positiv geäußert haben, versuche ich, mit dem Team die Re-Inszenierung des Traumata beim Täter zu erarbeiten. Es entsteht ein Verständnis für sein Verhalten und das Team merkt, dass es durch sein eigenes Handeln sein Verhalten stabilisiert. Ich versuche ein Skills-training mit dem Team für den Klienten zu

erarbeiten. Im Zuge der SV ergibt sich, dass er nicht nur Menschen beißt, sondern auch in Dinge, insbesondere in die Matratze. Es wird versucht, über einen Beißring dem Klienten eine Möglichkeit zu geben sich in eine andere Art der Selbstwirksamkeit zu führen. Es wird erarbeitet, dass der Klient erst dann ins Zimmer geführt wird, wenn er sich in der Gruppe beruhigt hat und nicht im „Ausnahmestand“ ist, und dass dies auch ohne körperliche Gewalt geschieht. Vorgesehener Trainingszeitraum: 3 bis 6 Monate.

Folgetermin im Team zur Überprüfung und Weiterbearbeitung noch ausständig.

Sekundärtraumata

Allgemein versteht man unter sekundärer Traumatisierung eine Traumatisierung von Menschen, die ein Trauma miterleben, ohne direkt davon betroffen zu sein (vgl. Jürgen Lemke, 2010).

Tertiäre Traumatisierung entsteht durch die Konfrontation mit belastenden Erfahrungen, zu denen an sich eine größere räumliche oder persönliche Distanz besteht (vgl. Eva Munker-Kramer, 2015).

Die wichtigsten Risikofaktoren für eine sekundäre Traumatisierung (vgl. Doukessa Lerias, Mitchell Byrne, 2003):

- Vorgegangene eigene Trauma-Erfahrung einschliesslich vorangegangener sekundärer Traumatisierung
- Allgemeine Lebensumstände wie Lebensstress und psychische Gesundheit
- Mangelnde Tragfähigkeit des sozialen Umfeldes
- Unzulängliche Ressourcen und Bewältigungsmechanismen
- Demographische Faktoren (jüngere und weibliche Menschen scheinen anfälliger gegenüber sekundärer Traumatisierung zu sein, ebenso Menschen aus sozialökonomisch benachteiligten Schichten)
- Wiederholte Misserfolge, Rückschläge bei der Arbeit sowie privat
- Viel negative Übertragung und Entwertung von Seiten der Klienten aushalten müssen
- Gegenübertragung und Ablehnung, Distanzierung als Abwehrmechanismus
- Hohe Bereitschaft zur Schuldübernahme, „es ist nie genug“

Sekundärtraumata zeigen ganz ähnliche Symptome wie Burnout und sind doch anders in der Verarbeitung. Sekundäre Traumatisierung wird oft auch fälschlicherweise als Burnout diagnostiziert und therapiert. Doch das ist falsch!

Auf Grund folgender Unterschiede lässt sich gezielter diagnostizieren:

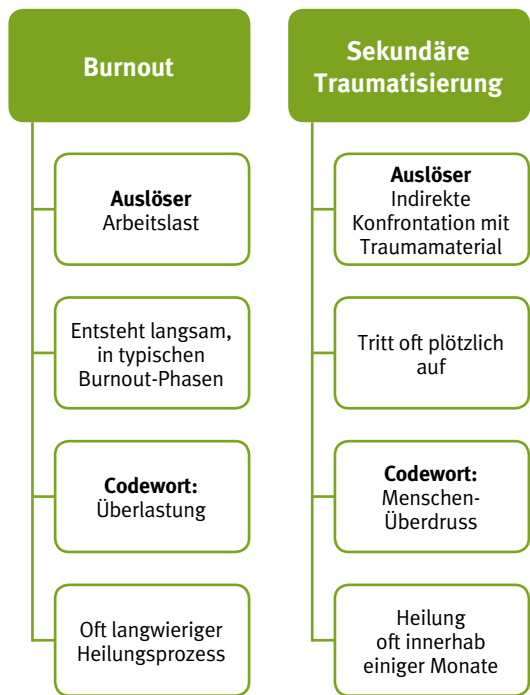


Abb.1 Susanne Edlmann

Prävention der Sekundären Traumatisierung

Um die Arbeit mit traumatisierten Menschen leisten zu können, braucht es eine gute Balance zwischen Arbeit und Ruhe

Was helfen kann:

- Seien Sie sich der Möglichkeit einer Mittraumatisierung bewusst. Ohne diese zu stark zu bewerten.
- Schliessen Sie Ihre Arbeit mit einem bewussten Ritual ab. So signalisieren Sie Ihrem Gesamtorganismus, dass der Einsatz zu Ende ist.
- Behalten Sie eine gewisse innere Distanz als Gegenpol zur Empathie bei.
- Nutzen Sie standardisierte Arbeitsmittel, Routine, standardisierter Ablauf.
- Bauen Sie sich ein professionelles Netzwerk auf, in dem Sie ehrlich sein können und jederzeit Support erhalten.
- Pflegen Sie eine sehr bewusste und achtsame Selbstfürsorge.
- Sprechen Sie darüber, insbesondere darüber, was die Arbeit in Ihnen ausgelöst hat. Dadurch lassen sich Gefühle ordnen und Distanz gewinnen.
- Behandeln Sie nicht nur traumatisierte Klienten.
- Nehmen Sie regelmässige Supervision und Intervention in Anspruch.
- Arbeiten Sie eigene Traumata auf.
- Achten Sie auf Warnsignale: und welcher Mensch darf Sie ehrlich warnen?

Checkliste zur Selbstdiagnose

(nach Michaela Huber, 2004)

	ja	nein
■ Ich fühle mich anderen Menschen entfremdet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Ich zwinge mich, Gedanken/Gefühle, die mich an ein beängstigendes Erlebnis erinnern, zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Ich meide Aktivitäten/Situationen, die mich an schmerzliche Erlebnisse erinnern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Meine Erinnerung an beängstigende/belastende Erlebnisse ist lückenhaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Es fällt mir immer wieder einmal schwer ein- oder durchzuschlafen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Bei kleinsten Provokationen reagiere ich gereizt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Während der Arbeit mit einem Opfer stelle ich mir vor, gegen den Täter gewalttätig zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Ich bekomme manchmal Flashbacks, die mit den Menschen zusammenhängen, denen ich helfe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Ich habe im Laufe meines Lebens selbst traumatische Situationen erlebt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Die traumatischen Erlebnisse eines Menschen, dem ich aktuell helfe, rauben mir den Schlaf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Ich leide zunehmend an einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Umgeben Sie sich in der Freizeit ganz bewusst mit wohltuenden Menschen.
- Bauen Sie regelmässige körperliche Bewegung in Ihren Alltag ein.
- Um mit traumatisierten Menschen zu arbeiten und dabei auch längerfristig gesund zu bleiben, benötigen Sie zwingend eine fundierte Ausbildung.

Praxisbeispiel:

Einzel falls supervision in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe, Klientin: 16 Jahre, weiblich

Gezeigtes Verhalten:

Es kommt immer wieder zu Konflikten und Eskalationen, die sich stark aufschaukeln und meistens in verbalen Attacken und Herumschmeißen von Gegenständen endet. Selten zieht sich die Klientin zurück und isoliert sich, wobei dann immer eine Form der Selbstverletzung (ritzen, blutig kratzen, Faust gegen die Wand schlagen, bis sie blutig ist, war auch schon gebrochen) passiert.

Betreuungsperson, kann gut mit den Konflikten und den Krisen umgehen, jedoch nicht mit der Selbstverletzung der Klientin. Aus-

schlaggebend war, dass sich die Klientin nach einem Ausbruch zwei Finger gebrochen hat, wobei die Supervisorin mit diesem Konflikt nichts zu tun hatte, sondern eine Kollegin. Der Vorfall ist 3 Wochen her.

Gezeigte Reaktionen der Supervisorin während des Erzählens:

Verändert mehrmals die Stimme (Lage und Lautstärke) und auch den Muskeltonus, sie wirkt aufgekratzt und versucht, verschiedene Theorien des gezeigten Verhaltens bei der Klientin zu erklären und erzählt immer wieder, dass sie das so ärgert und auch nicht versteht. Hat seit diesem Vorfall Schwierigkeiten in der Arbeit, fühlt sich verunsichert und distanziert. Sagt von sich selber, dass sie wieder sicher sein möchte jedoch das gerade nicht möglich ist, fühlt sich benebelt, eher wie ein Schleier, der vor ihr ist.

Es entsteht ein Diskurs zu verschiedenen Fragen

- Was wäre anders gewesen, wenn sie den Konflikt mit der Klientin gehabt hätte?
- Was wäre gewesen, wenn sie gar nicht im Dienst gewesen wäre und erst am nächsten oder über nächsten Tag davon erfahren hätte?
- Ist sich das Team einig, wie mit solchen Situationen umzugehen ist?
- Gibt es etwas, was sie gerne anders gemacht hätte?
- Was hat ihr bislang Stabilität gegeben?
- Was ist es genau, was sie so destabilisiert hat?
- Hat sie etwas Ähnliches schon mal erlebt, woanders?

Auf Grund der verschiedenen Fragen kommt heraus, dass sie sich als Kind öfters alleine gelassen gefühlt hat, und um Aufmerksamkeit von den Eltern zu bekommen verschiedene Strategien entwickelt hat. Ich nehme das Thema wahr,

Literaturliste:

Huber Michaela (2012), Trauma und die Folgen. Trauma und Traumabehandlung, Teil 1, Junfermann Verlag

Julius Henri u.a. (2014), Bindung zu Tieren: Psychologische und neurobiologische Grundlagen tiergestützter Interventionen, Hogrefe Verlag GmbH&Co.KG

Lemke Jürgen (2010), Sekundäre Traumatisierung. Klärung von Begriffen und Konzepten der Mittraumatisierung. Asanger Verlag GmbH

Lerias Doukessa, Byrne Mitchell et.al. (2003), Vicarious traumatization: Symptoms and predictors. *Stress and Health*, 19/3, (<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.969/full>)

Münker-Kramer Eva (2015), Traumazentrierte Psychotherapie mit EMDR (Wege der Psychotherapie), Reinhardt Verlag

Nijenhuis Ellert (2016), Die Trauma-Trinität. Ignoranz – Fragilität – Kontrolle: Die Entwicklung des Traumabegriffs / Theorie und Praxis traumabedingter Dissoziation, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH&Co.KG

verweise jedoch auf die Möglichkeit, sich dieses in einer Therapie genauer anzuschauen und mein Part jetzt sein kann, mit ihr gemeinsam Strategien für ihre Stabilisierung jetzt zu finden.

Fragen dazu:

- Was gibt Halt im Leben?
- Was gibt Halt in der Arbeit?
- Es kommen eher visuelle und auditive Rückmeldungen die ihr Sicherheit geben. Ich lasse sie ein Bild malen von „Halt und Sicherheit“, bei dem sie auch verschiedene Sätze und Worte aufschreiben soll, die sie hilfreich findet.
- Nach dieser Aufgabe stellt sich die Frage nach der Integration: „Wie kann sie das für sich jetzt in der Arbeit nutzen, und wie kann ihr das Unterstützung geben?“

Formuliert 2 „Triggerwörter“, die sie sich immer vor und während der Arbeit immer wieder sagen möchte. Wird das Bild in die Arbeit mitnehmen und im Büro aufhängen. Möchte gerne ein Gespräch im Team über ihre momentane Situation und mit dem Team auch gemeinsam noch erarbeiten, wie sie sich gegenseitig unterstützen können.

Folgetermin 3 Wochen später:

Es geht wieder besser in der Arbeit, fühlt sich sicherer, die Triggerwörter findet sie ausgezeichnet, weil sie das Gefühl hat ins Jetzt zu kommen, das Gespräch mit dem Team war gut, dadurch ist ein Prozess in Gang gekommen, der sich sehr positiv gestaltet und auch die Frage aufwirft, wie das Team in Zukunft mit Formen der Selbstverletzung umgehen will.

Sich das Thema therapeutisch anzuschauen sieht sie momentan nicht als notwendig.

Redemann Luise (1997), Persönlichkeitsstörungen PTT/ Traumazentrierte Psychotherapie. Teil 1, Schattauer Verlag GmbH

Schmid Marc et.al (2007), KONTEXT 38,4, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH&Co.KG

Wöllner Wolfgang (2005), Psychodynamische Psychotherapie: Die Arbeit an Konflikt, Struktur und Trauma, Schattauer GmbH

Abbildungsverzeichnis:

Abb 1: Edelmann Susanne, <http://www.edelmann-beratung.ch/files/Infoblatt%20Sekundaere%20Traumatisierung.pdf>, 25.01.2018

Abb 2: Huber Michaela (2004), Trauma und die Folgen. Trauma und Traumabehandlung, Teil 1, Junfermann Verlag

Was gibt es Neues aus der ANSE?

Association of National Organisations for Supervision in Europe – www.anse.eu
 Agnes Turner

Der ANSE-Vorstand, die ANSE-Delegierten sowie eine Vielzahl von PräsidentInnen aus europäischen Verbänden sind von 26.–28. Oktober 2018 in Budapest für das 6. President Meeting und die 17. Generalversammlung der mittlerweile 20-jährigen ANSE zusammengekommen. Die ANSE kann auf erfolgreiche Jahre zurückschauen: So war das ECVision Project ein wichtiger Meilenstein in der europäischen Professionalisierungsdebatte zu Supervision und Coaching. Die Implementierungen laufen dabei in vielen Ländern.

Ein neues Projekt soll darüber Aufschluss geben, inwiefern der European Competence Framework in Ausbildungen angewandt wird und wie dieser als Diskussionsgrundlage in und für die Praxis dient. Aktivitäten wie die Summer University oder auch die International Intersession Groups zu fixen Angeboten und Professionalisierungsplattformen sind in der ANSE Community etabliert und können als zentrale Räume für Reflexion und Austausch zu supervisorischer Praxis und Innovationen gesehen werden.

Sind Sie interessiert an einer internationalen Intersessionsgruppe teilzunehmen und sich mit KollegInnen über die eigene Praxis sowie über Themen zu Supervision auszutauschen? Dann schreiben Sie an office@anse.eu eine E-Mail – wir informieren Sie gerne persönlich!

SAVE THE DATE

Die kommende Summer University wird von 26.–30. August 2019 in Bozen, Südtirol stattfinden und setzt sich mit der Thematik „Spannungsverhältnisse in der Gesellschaft“ auseinander. Die Summer University trägt den Titel „BRIDGING: CONNECTING WORLDS THROUGH SUPERVISION AND COACHING“. Bozen im August ist auf jeden Fall eine Reise wert und mit der Summer University einmal mehr!

NEUE FORMATE DER VERNETZUNG

Neu in der ANSE sind weitere Formate für Konferenzen. Zum einen wurde die RESEARCH CONFERENCE im Jahr 2015 in Budapest und zum anderen die von 8.–9. Dezember 2018 in Frankfurt/Main stattgefundene EDUCATION CONFERENCE entwickelt. Im Anschluss an die Research Conference ist das Buch mit

dem Titel „INSPIRE AND BE INSPIRED“ erschienen und ist auch über die ANSE direkt zu beziehen. Die Education Conference ist eine Network Conference und möchte nationale Organisationen, Ausbildungsträger, AusbildungsleiterInnen und TrainerInnen vernetzen, um über die Qualität von Supervision und Coaching nachzudenken. Sie soll als Netzwerkplattform dienen, um Diskussionen über zukünftige Maßnahmen innerhalb von Europa voranzutreiben sowie Innovationen zu initiieren. In diesem Jahr wird die Education Conference zum ersten Mal mit großer Unterstützung durch die DGsv in Frankfurt/Main ausgetragen.

Darüber hinaus wurde ein digitales ANSE JOURNAL FOR SUPERVISION AND COACHING ins Leben gerufen. Kolleginnen und Kollegen aus ganz Europa haben die Möglichkeit hier Arbeiten zu wissenschaftlichen Themen als auch Praxisfälle zu publizieren. Ziel des ANSE-Journals ist im Strategieplan der ANSE verankert und will „den grenzüberschreitenden Austausch von Informationen über berufliche Entwicklungen zwischen den nationalen Organisationen, Ausbildungsinstituten und Schwesterorganisationen sowie den grenzüberschreitenden Austausch von Fachwissen und Erfahrungen zwischen PraktikerInnen“ vorantreiben. Die beiden ersten Ausgaben sind auf der ANSE Website www.anse.eu kostenfrei downloadbar. Wir wünschen viel Freude beim Lesen und Schmökern!

Der ANSE NEWSLETTER bietet die Möglichkeit ganz unkompliziert stets auf den letzten Stand. Die Anmeldung erfolgt einfach über die website oder direkt bei Piret Bristol: p.bristol@anse.eu

DIE ANSE WÄCHST ...

Bei der letzten Generalversammlung wurden zwei neue Vollmitglieder sowie ein assoziiertes Mitglied in die ANSE-Community gewählt. Wir freuen uns folgende Länder bzw. Organisationen in der ANSE begrüßen zu dürfen:

- Ukraine: Ukrainian Society Supervision and Coaching USSC (full membership)
- Rumänien: Association for Supervision in Romania ASR (full membership)
- Frankreich: Fédération des superviseurs professionnels FSP (associate membership)



Prof.ⁱⁿ Mag.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Agnes Turner
 ist habilitiert für das Nominalfach Pädagogik, stellvertretende Institutsvorständin am Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung der Alpen Adria Universität Klagenfurt und ANSE Vorstandsvorsitzende. Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Forschung zu emotionalen Aspekten beim Lernen und Lehren sowie in beruflichen Prozessen, reflexive Lernsettings, Work Discussion, Persönlichkeitsentwicklung und Professionalisierung und Organisationsdynamik.
agnes.turner@aau.at

DER NEUE ANSE-VORSTAND

Nachdem Sijtze de Roos, Eva Nemes, Barbara Baumann und Rolf Brüderlin aus dem letzten Vorstand mit einer sehr gelungenen Farewell Party in Budapest für ihren enormen Einsatz gedankt und die scheidenden Vorstandsmitglieder gefeiert wurden, stand die Wahl für einen neuen Vorstand bei diesjährigen Generalversammlung an. Hiermit freuen wir uns den neuen Vorstand namentlich vorzustellen:

- Agnes Turner (President), Österreich
- Marta Levai (Secretary), Ungarn
- Andrea Greering (Treasurer), Schweiz

- Piret Bristol (Board Member), Estland
- Inese Stankus-Visa (Board Member), Lettland
- Miriam Ullrich (Board Member), Deutschland
- Reijer Jan van't Hul (Board Member), Niederlande

Der neue Vorstand freut sich auf die Zusammenarbeit in den nächsten 4 Jahren und auf viele neue Projekte, Initiativen und auf das Fortführen von gutbewährten Traditionen!

Ausbilder für Supervision und Coaching vernetzen sich europäisch

Erste Konferenz in Frankfurt am Main

Köln/Frankfurt am Main (pts019/11.12.2018/12:20) – **Premiere: Die erste Europäische Netzwerk-Konferenz für Ausbilder/innen von Supervisor/innen und Coaches wurde mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) vom 8. bis 9. Dezember in Frankfurt am Main durchgeführt.**

Unter dem Motto „Teaching Supervision and Coaching“ diskutierten 50 Weiterbildungsexpert/innen über die Kompetenzen, die zukünftige Berater/innen erlangen sollten. Die Teilnehmenden kamen aus 14 europäischen Ländern. Die Atmosphäre der Konferenz war geprägt von großem Interesse an Austausch, Verständigung und Kollegialität.

Wichtigstes Thema war die Professionalisierung und Qualität von Weiterbildungen zum/zur Supervisor/in und Coach. Die Keynotes hielten Dr. Michaela Judy, Vorsitzende der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS), Prof. Dr. Stefan Busse von der Hochschule Mittweida und Dr. Ronny Jahn von der International Psychoanalytic University in Berlin über

europäische und nationale Qualitätsstandards und Konzepte für Supervisions- und Coaching-Ausbildungen.

Petra Beyer, Vorsitzende der DGSv, erklärt dazu: „Die Qualität der Weiterbildungen hochzuhalten und kontinuierlich zu diskutieren ist eine Schlüsselaufgabe. Nur so können wir erreichen, dass die Profession Supervision in der Arbeitswelt die Bedeutung und Nachfrage erhält, die ihrem Anspruch gerecht wird. Die DGSv hat das Ziel, das Profil von Supervision als grundlegend für gute Beratung bekannter zu machen. Die Kooperation mit unseren europäischen Nachbarverbänden ist uns auch ein politisches Anliegen: Wir leisten einen Beitrag zum Dialog über die Grenzen hinweg.“

Veranstalterin der Konferenz war die Association of National Organisations for Supervision in Europe (ANSE), der europäische Dachverband von Supervisionsverbänden mit über 8.000 Mitgliedern in 22 europäischen Ländern. Die DGSv ist mit 4.700 Mitgliedern größter Mitgliedsverband der ANSE.

Aussender: DGSv

Finanz & Co

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

Fahrtkosten und Reisekosten richtig dokumentieren – Teil 2

Neben den Fahrtkosten kann auch der sogenannte Verpflegungsmehraufwand geltend gemacht werden. Dies betrifft die Kosten für Verpflegung und Unterkunft am Auftragsort. Die Kosten für Verpflegung können mittels Pauschalbeträge, die Kosten für Unterkunft können ebenfalls mittels Pauschalbeträgen oder in tatsächlicher Höhe geltend gemacht werden.

Um die Pauschalkosten geltend machen zu können, muss jedoch der sogenannte „Nahbereich“ überschritten werden. Dieser beträgt – ausgehend vom Mittelpunkt der Tätigkeit, dem Betriebssitz – 25 km. Landes- oder Bezirksgrenzen spielen dabei keine Rolle. Wird der Nahbereich überschritten, können ab einer Reisedauer von mindestens 3 Stunden 2,2 € pro angefangener Stunde geltend gemacht werden. Die maximale Höhe beträgt 26,4 € für eine Zeitspanne von 24 Stunden.

Diäten stehen nicht (mehr) zu, wenn die Reisedauer entweder 5 Tage überschreitet oder der gleiche Ort innerhalb von 6 Monaten mehr als 15-mal besucht wird. Dann entsteht „steuerlich“ ein neuer Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit.

Beachte: Es können jedoch keine Verpflegungsmehraufwendungen (= Diäten) bei eintägigen Reisen geltend gemacht werden

(BFG 11.7.2016, RV/5100808/2013)!

Für die Nächtigungskosten können entweder die tatsächlichen Kosten inkl. Frühstück oder der Pauschalbetrag in Höhe von 15 € geltend gemacht werden. Für Auslandsreisen geltend die pauschalen Tagessätze der öffentlich Bediensteten:

<http://www.steuerverein.at/hilfsmittel/reisekosten.htm>

Werden Reisekosten im Honorar in Rechnung gestellt, sind dies ganz normale Einnahmen. Diese Honorarbestandteile können dann etwa in Fahrtkosten, Fahrtkostenzeitersatz, Nächtigungskosten und Diäten aufgegliedert werden.

Werden Fahrtkosten in der Honorarnote nur weiterverrechnet, ist zu beachten, auf wen die Rechnungsanschrift lautet. Diese hat auf den Rechnungsempfänger zu lauten und die Originalrechnung geht an den Rechnungsempfänger; Sie behalten eine Kopie. Im Fall der korrekten Weiterverrechnung handelt es sich dann um einen „Durchlaufposten“. Ein Handout dazu erhalten sie im internen Bereich der ÖVS-Homepage.

Bitte beachten Sie auch: hier finden Sie die immer aktuellen Informationen bzgl. der betrieblich veranlassten Reisekosten.

<https://www.bmf.gv.at/steuern/selbststaendige-unternehmer/betriebsausgaben/ba-reisekosten.html>

***Das nächste Mal:
Honorarnoten richtig ausstellen – was ist zu beachten!***

„Zur Würde am Ende des Lebens“ kann auch die Supervision einen Beitrag leisten

Ursula Hermann:
Palliative Care im Fokus
von Supervision
Eine ethnografisch-
partizipative
Untersuchung
von Palliativ- und
Hospizteams
Springer Verlag GmbH,
2018
358 Seiten, € 51,39



Mit der Veröffentlichung ihrer Dissertation „Palliative Care im Fokus von Supervision“ stellt Ursula Hermann ein umfassendes und höchst aktuelles Werk zur Supervision im Feld der Palliativversorgung in Österreich vor. Darüber hinaus macht uns die Autorin mit Supervision als Forschungsmethode vertraut.

Mit einer sehr gründlich recherchierten Entwicklungsgeschichte der Supervision, mit der sie auch ihre theoretische Verortung vornimmt, leitet sie ihre Untersuchung ein: Von den Anfängen, zu den verschiedenen Entwicklungssträngen, den Formaten und Methodenentwicklungen bis zu der gesellschaftlichen Verortung von Supervision. Die Hospiz- und Palliativversorgung blickt in Österreich auf eine relativ junge Geschichte zurück, ist dennoch facettenreich und in Ursula Hermanns Buch spannend beschrieben. Sie klärt Begrifflichkeiten, stellt Definitionen, Spannungsverhältnisse im Arbeitsfeld und die unterschiedlichen Angebote der Hospiz- und Palliativversorgung vor. Danach werden die Arbeitsbedingungen und –verhältnisse für die Mitarbeitenden nachvoll-

ziehbar dargestellt. Sie beschreibt die Komplexität, die entsteht, wenn sich Berufsgruppen entschieden haben, sich an den Bedürfnissen und Wünschen der Patient_innen zu orientieren. Die Klärung der Aufträge, die ein wesentlicher Baustein der Palliative Care ist, in der die Wünsche und Bedürfnisse der Patientinnen und Angehörigen als kontinuierlicher Prozess beschrieben werden, erinnert an die Auftragsklärung der Supervision. Die Überleitung zur Supervision im Feld der Hospiz- und Palliativversorgung wird durch die historische Aufarbeitung zur Supervision im Krankenhaus hergestellt. Ursula Hermann verbindet die Supervision als Forschungsgegenstand mit der Supervision als Forschungsinstrument. Auch hier zeichnet sich die Autorin durch große Sorgfältigkeit aus. Ausgehend von österreichischen Publikationen, verweist sie auf deutsch- und englischsprachige Untersuchungen und Studien zur Verbindung von Supervision und Forschung, in denen Supervision sowohl als Gegenstand als auch Mittel der Forschung angewendet wird. Im Folgenden wird die Leser_in in die ethnografische und partizipative Forschungsstrategie eingeführt. Auch in diesem Kapitel verweist sie auf Veröffentlichungen und klärt die Tradition der Ethnografie, die ihr die theoretische Verortung bietet, in der sie ihre Forschungsmethoden, ansiedelt. Mir waren die Grundlagen und Möglichkeiten der ethnografischen Forschung nicht vertraut, umso interessanter fand ich, wie die psychoanalytische teilnehmende Beobachtung sowie das Protokollieren, die vielfältigen Möglichkeiten des Aufzeichnens und in Sprache fassen als Methoden der Forschung herangezogen werden können. Im Folgenden werden, wie es eine gründliche Dissertation verlangt, forschungsethische Überlegungen, der Feldzugang, die Erhebungsmethoden, die Auswertung und der Ablauf des Forschungsprozesses beschrieben. Beforscht wurden zwei verschiedene Supervisionsteams, ein Palliativkonsiliarteam bestehend aus fünf Frauen und ein mobiles Hospizteam mit insgesamt zehn Frauen. Eine weitere Gruppe bestehend aus sechs Personen für die Fokusgruppe „Feld“, d.h. sie sind im Feld Palliativversorgung tätig, wurde installiert und eine felderfahrene Supervisorin für die Reflexion

der Supervisionssitzungen ausgewählt. Der Forschungszeitraum betrug ein Jahr (2014–2015), in dem die Supervisionen und zeitnah die reflexive Forschungssupervision stattfanden. Anschließend erfolgte eine erste Auswertung des Materials mit der Fokusgruppe Feld. Diese Ergebnisse wurden beiden Gruppen zur Verfügung gestellt und eine Gesamtauswertung durchgeführt. Alle forschungsbegeisterten Supervisor_innen bitte ich das genaue Forschungsdesign im Buch nachzulesen, alle Überlegungen, Vorgangsweisen sind detailliert dargestellt, sie würden den Rahmen der Buchbesprechung sprengen.

Die Themenfelder, die aus den Supervisionsprozessen mit Einbeziehung der Fokusgruppe genannt und beschrieben werden, gehören m.E. zur Pflichtlektüre aller Supervisor_innen, die in diesem Feld arbeiten. Frau Hermann bündelt diese Ergebnisse in Organisationsdynamik, Professionellendynamik und Betroffenendynamik. Die eingebrachten Themen zeigen anschaulich das gesamte Spannungsfeld auf, mit dem die Mitarbeiter_innen, die Patient_innen und deren Angehörige zu-rechtkommen müssen. Das betrifft generell die Möglichkeit, zu einer palliativen Versorgung zu kommen: wie wird wann warum wohin zugewiesen, die Zusammenarbeit im Krankenhaus, aber auch mit mobilen Teams, Fragen zur Interdisziplinarität „palliativ“ – „kurativ“ die unterschiedlichen Ansprüche an die Versorgung der Patient_innen, das Verhalten von Patient_innen und deren Angehörigen mit Wünschen, Bedürfnissen, Sterben, Tod und Abschied nehmen.

Der genaue und sorgfältige Aufbau macht es den Leser_innen leicht die theoretischen Überlegungen nachzuvollziehen. Mit dieser Veröffentlichung hat Ursula Hermann ein Basiswerk für Supervision in der Palliativversorgung, aber auch im Gesundheitsbereich vorgelegt. Das Schöne an dem Buch ist, dass sie bekannte Supervisionsliteratur aufbereitet und mit Forschungsmethoden aus der Sozialforschung zusammenfügt. Dadurch zeigt sie Wege und Methoden der Supervision als Forschungsmethode auf und belegt, dass Supervisionsforschung in Österreich Fuß gefasst hat. Ich wünsche dem Buch eine breite Leser_innenschaft.

Margot Scherl

Publiziert

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

Angela Büche

Eine neue Welle in der Supervision

QUALITAS, 03/17

Niki Harramach

Coaching: Rechtslage und ihre Auswirkungen in Österreich.

Coaching Newsletter, September 2017

Christine Pechtl & Dominik Pesendorfer

Praxis körperbezogener Beratung

supervision, 3.2018

Adalbert Gschossmann

Unserer Beziehungen sind Privatsache

supervision, 2.2018

Wolfgang Knopf & Paul Fortmeier

Tabu, Gastredaktion

supervision, 2.2018

Claudia Wintersteller

Die Kraft der Supervision im schulischen Kontext

supervision, 2.2018

Andrea Tippe

Das dynamische Rangpositionsmodell von Raoul Schindler

supervision, 4.2018

Mathias Nelle

Körperwahrnehmung in der Supervision – Zwei Interventionen

supervision, 3.2018

Niki Harramach & Nina Veličkovič

Kein Coaching ohne Evaluation der Ergebnisse.

Wirkung im Coaching, Vanderhoeck & Ruprecht, 2018

Mit dem Dritten sieht man besser

In den theoretisch fundierten Diskursen über Supervision nehmen Konzepte zu und Handhabung von Triangulierung einen prominenten Stellenwert ein.



Stefan Busse und Erhard Tietel: Mit dem Dritten sieht man besser: Triaden und Triangulierung in der Beratung (Beraten in der Arbeitswelt). Vandenhoeck & Ruprecht, 2018. 80 Seiten, € 11,99

Es geht zum einen um die sorgfältige Auftragsklärung und Gestaltung von Beratungsleistungen in drei- oder mehrfachen Kontraktbeziehungen in Organisationen. Zum anderen geht es um eine schulenübergreifende, nachvollziehbare theoretische Verortung dieser Prozesse.

Beides haben Stefan Busse und Erhard Tietel in diesem kompakten, klar und übersichtlich geschriebenen Buch unternommen.

Das Konzept der Triangulierung stammt aus der Psychoanalyse, aus dem ödipalen Dreieck von Mutter-Vater-Kind. Hier werden die grundlegenden Erfahrungen von Koalitionen, Dazugehören, Ausgeschlossenheit, Grenzziehung und Eifersucht gemacht. Hier entsteht die Fähigkeit, mehrfache Beziehungen gleichzeitig zu „halten“, in Anerkennung von deren Unterschiedlichkeit.

Für Busse und Tietel ist der symbolische Schritt aus dem Entweder-oder ins Sowohl-als-auch eine unabdingbare Voraussetzung für Reflexivität und multiperspektivische Herangehensweisen.

„Reflexivität entspringt damit genetisch nicht allein aus der dialogischen Struktur mit dem anderen respektive aus der dialogischen Spiegelung des anderen im eigenen Ego, sondern ebenso aus der Einnahme einer dritten Position im Blick auf mich und den anderen.“ (S. 27)

Das heißt, Triangulierung als symbolischer Schritt aus dem Entweder-oder ins Sowohl-als-auch wird zum methodischen Hebel, um aus der Komplexität von Alltagsbeziehungen jene Konstellation herauszuarbeiten, an der Problemlösung ansetzen kann.

Methodisch begrenzt triadisches Denken „die Komplexität: wenn man eine mehrdimensionale und komplexe Dynamik... auf eine zentrale Dreiecksstruktur, bzw. auf eine Reihe relevanter Dreiecke reduziert, wird diese überschaubarer und angemessener analysierbar.“ (S. 15)

Im organisationalen Basisdreieck konstellieren sich Arbeitsbeziehungen stets in Bezug auf eine „Primäraufgabe“, die über die interaktiven Beziehungen der Akteure nicht nur hinausgeht, sondern diese Beziehungen in hohem Maß herstellen und reproduzieren.

Das Dritte/Die Primäraufgabe wird definiert als die von allen Referenzpunkten aus gesehen verbindende Aufgabe.

„Das Dritte‘ bezeichnet somit etwas, das in Bezug auf die aktuellen Interaktionen zwischen den handelnden Akteuren bereits vorab existiert, in ihren Handlungen aber auch reproduziert und modifiziert wird.“ (S. 31)

Busse und Tietel widmen sich im Weiteren drei „Ebenen triadischer Realität“, nämlich den „Lebensweltlichen Triaden“, den „Arbeitsweltlichen Triaden“ und den „Beraterischen Triaden“.

Anhand eines Fallbeispiels aus der Familienhilfe werden die drei Triaden aufgefächert, wobei klar wird, dass die Beschäftigung mit den „Lebensweltlichen Triaden“ in Supervisionen im Feld der Sozialen Arbeit in der Regel weit eher konstitutiv für die Fallbearbeitung werden als in anderen Bereichen.

Zugleich wird durch das Beispiel der Perspektivenwechsel zur „Arbeitsweltlichen Triade“ deutlich: Familie Müller wird von einem Familiensystem in seiner Lebenswelt zum Gegenstand der Arbeit der Familienhelferin.

Die ihrerseits die Legitimation für ihr Eingreifen ins Familiensystem einerseits aus der Zuweisung durch ihre Vorgesetzte, andererseits aus dem Auftrag der Organisation bezieht.

Busse und Tietel nennen diese Konstellation die „organisationale Basispyramide“ von Leitung -MitarbeiterIn – KundInnen mit dem übergeordneten Dritten der Primäraufgabe.

Triangulierung kann in diesem Verständnis auch gesehen werden als ein Ausbalancieren der – oft höchst unterschiedlichen – Ziele/Aufgaben, die sich an den unterschiedlichen Positionen der organisationalen Basispyramide aktualisieren.

Die gemeinsame Leistung, hier Viabilität der unterschiedlichen, oft konkurrierenden Ziele zu erreichen, bedarf wiederum eines Bezugspunktes – des „Dritten“.

Und wiederum konstituiert sich die „Beraterische Triade“ über ein eigenes Drittes, den Kontrakt, der sich mit drei oder mehr Akteuren relationiert. Im Kontrakt aktualisiert sich das professionelle Mandat, er ist nicht einfach nur Voraussetzung der Beratung, sondern seinerseits bereits Ergebnis eines beraterischen Aushandlungsprozesses.

Triadisches Arbeiten in der Supervision heißt in dieser Perspektive, die unterschiedlichen triadischen Realitäten zu thematisieren,

ohne die Versprachlichung mit deren Realisierung zu verwechseln. Diese Thematisierung entwickelt das Dritte in der Supervision. Triadische Verleugnungen, Verletzungen und Verwerfungen werden erkennbar und bearbeitbar.

Das letzte Kapitel widmet sich den „inneren Dreiecken“, der triangulären Kompetenz der SupervisorInnen.

Zusammengefasst ist Supervision mit dem triangulierenden Blick definiert als „die Bearbeitung von lebensweltlichen, arbeitsweltlichen und beraterischen Triaden, wie und soweit sie in Fallstrukturen rekonstruierbar sind – also eine Triangulierung höherer Ordnung.“ (S. 87f)

Das Konzept der Triangulierung erweist sich als hochkomplexes Konstrukt, das keinesfalls auf einen

Fokus reduziert werden sollte, der überall nur Triaden ausmacht – ohne sich dieser Komplexitätsreduktion als bewusste Perspektive, die nach der erkenntnisgenerierenden Funktion der Konstruktion von Triangulierung sucht, bewusst zu sein.

Ob und wie das „Trianguläre“, wie im Epilog kurz angerissen, tatsächlich „gesellschaftlichem und sozialem Handeln als ein Telos immanent bzw. als eine oft stumme, aber umso wirkmächtigere Normativität eingelassen ist“ (S. 101), wäre ein spannender weiterführender Diskurs.

Bis dahin sei Busse und Tietel gedankt für diese sowohl kompakte wie hochdifferenzierte Darstellung dieses in der Supervision zu zentralen Konzeptes. Ich kann das Buch allen professionellen SupervisorInnen nur wärmstens empfehlen.

Michaela Judy

VERANSTALTUNGEN

Österreich

25. außerordentliche Generalversammlung der ÖVS

11. Mai 2019
4020 Linz, Wissensturm

Kärnten

Einblick – Durchblick – Ausblick Beratung und Supervision im Kontext von Schule

17./18. Jänner 2019
Pädagogische Hochschule Kärnten
9020 Klagenfurt, Kaufmannsgasse 8

Oberösterreich

Relationales Coaching für Supervisorinnen und Supervisoren

26. Jänner 2019
Bildungshaus Jägermayrhof
Römerstraße 98, 4020 Linz

Niederösterreich

Führen mit neuer Autorität

5./6. April 2019
Seminarzentrum Raach
2640 Raach am Hochgebirge

Ausland

ANSE Summer University “Bridging: Connecting Worlds through Supervision and Coaching”

26.–30. August 2019 Bozen, Südtirol

IMPRESSUM

ÖVS-News 2-3/18

Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching

ÖVS-Büro: A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8, Tel.: 01/533 08 22,
Homepage: www.oevs.or.at, E-Mail: office@oevs.or.at,
ZVR-Zahl: 681413434

Chefredaktion: Wolfgang Knopf.

ÖVS-News Redaktionsteam: Margot Scherl, Wolfgang Knopf. **Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:** Dr. Günther Fisslthaler, Dr.ⁱⁿ Michaela Judy, Mag. Ralf Eric Kluschatzka, Dr. Wolfgang Knopf, Dr. Joachim Sauer, Margot Scherl, MAS, Axel Edgar Schmid, MSc, Dr.ⁱⁿ Agnes Turner

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

Grafik: Claudia Fritzenwanker.

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 15. März 2019

2. Internationale Tagung „WORK DISCUSSION“ 2019

„Work Discussion“ wurde an der Tavistock Clinic in London als eine Methode des psychoanalytischen Nachdenkens über Arbeitssituationen entwickelt, die aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern stammen. „Work Discussion“ kommt inzwischen in vielen Ländern in zahlreichen Studien-, Aus- und Weiterbildungsgängen zum Einsatz. In mehreren Evaluationen gaben Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, von „Work Discussion Seminaren“ besonders viel für ihre Arbeit profitiert zu haben. Die internationale Verbreitung und Wertschätzung von

„Work Discussion“ führte zur „First International Conference on Work Discussion“, die 2016 an der Universität Wien u.a. in Kooperation mit der Tavistock Clinic (London) mit großem Erfolg durchgeführt wurde. Vom 14.–16. Juni 2019 wird nun in Brighton/University of Sussex (UK) die 2. Internationale Tagung über „Work Discussion“ stattfinden.

Weitere Informationen zur Tagung sowie zum Einreichen von Beiträgen finden Sie unter dem folgenden Link: <http://www.sussex.ac.uk/socialwork/cswir/research/wdc>

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Claudia Albrecht, Mattersburg, Bgld

Claudia Grabner, Schattendorf, Bgld

Christine Ganeider, Dellach im Drautal, Ktn

Beatrix Rosita Rindler, Seeboden am Millstätter See, Ktn

Mag. Berenike Ecker, Mödling, NÖ

Dr. Eva Emrich-Scheibenecker, Königstetten, NÖ

Tobias Habeck, Baden, NÖ

Dr. Karin Hartmann, Mistelbach, NÖ

Elisabeth Fölser, Linz, OÖ

DSA Markus Hatschenberger, Steyr, OÖ

Mag.^a Marion Huber, Oberneukirchen, OÖ

DI (FH) Dominik Kaltenberger, Linz, OÖ

Dipl.-Päd. Michaela Költringer, Ried im Innkreis, OÖ

Michael Manetsgruber, Vöcklabruck, OÖ

Mag. Julian Mayr, Mattighofen, OÖ

Michaela Mayr, Linz, OÖ

Tanja Mayrhofer, Altenberg bei Linz, OÖ

DSA (FH) Dipl. Soz.päd. (FH) Sabine Michel-Herbst, Ottensheim, OÖ

Mag. Elisabeth Oberreiter, Kronstorf, OÖ

Mag. Thomas Olbrich, Linz, OÖ

Mag.^a Bakk.^a Barbara Özbilgin, Mauthausen, OÖ

DI Karl Panhofer, Baumgartenberg, OÖ

Kerstin Pendelin, Haigermoos, OÖ

Kurt Richard Plank, Steyr, OÖ

Dr. Martin Prein, Linz, OÖ

Gero Pribyl, Linz, OÖ

Ursula Strasser, Attnang-Puchheim, OÖ

Ursula Brandner, Seekirchen am Wallersee, Sbg

Ivan Leonardelli, Salzburg, Sbg

DSA, Bakk.phil Karin Schnötzing, Hallein, Sbg

Nadia Schulze, Salzburg, Sbg

Mag.^a Barbara Zanner, Henndorf am Wallersee, Sbg

DI (FH) Markus Holzer, Graz, Stmk

Andrea Gassel, Mieming, Tirol

Romana Seidl, Fügen, Tirol

Mag. Karl-Heinz Stark, Hall in Tirol, Tirol

Marion Heim, Schwarzach, Vbg

Dipl.-Päd.ⁱⁿ Marlene Juen, Schnifis, Vbg

Mag. Manuela Nigsch, Höchst, Vbg

Bettina Rein, Dornbirn, Vbg

Ingrid Schertler, Höchst, Vbg

Mag.^a (FH) Roswitha Ertl, Wien

Dr. jur. Brigitte Ettl, Wien

Bernadette Gusel, Wien

Dipl. Ing. (FH) Karin Kampitsch, Wien

Mag.iur. Dipl.-Soz.Arb./Dipl.-Soz.päd. Kerstin Maurer-Rogy, Wien

Mag.^a Petra Morgenbesser, Wien

Michaela Nußbaumer, Wien

Dr. Dietmar Pörnbacher, Brixen (BZ), Italien

Astrid Rößler, Samerberg, Deutschland