

övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

1-2/2020

WKO

COVID-19

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die letzten Monate haben uns, den Vorstand und die Geschäftsstelle, auf vielfache Weise gefordert. COVID-19 hat uns wie alle anderen auch unvorbereitet getroffen: von heute auf morgen Absagen von Supervisionen und Coachings, Notwendigkeit von alternativen Kontaktformen, unklare Perspektiven und letztendlich auch ökonomische Gefährdung.

In dieser, aus diesen Gründen auch verursachten späten Doppelnummer der ÖVS NEWS, liegen die Fokui auf den zentralen Themen der letzten Wochen: Erfahrungen mit Supervision und Coaching in der Coronakrise, Onlineberatung als die angesagte Methode, und nach wie vor auch die Gewerbeordnung und die damit verbundenen Aspekte. Neben anderen ÖVS-Mitgliedern berichten dieses Mal Vorstandsmitglieder der ÖVS über ihre Aktivitäten. An dieser Stelle ein Dank an die Kolleg*innen für den Einsatz und die Unterstützung in dieser Zeit. Wöchentliche Vorstandssitzungen über Zoom waren von April bis Mai die Regel!

Ich hoffe, die bis jetzt erfolgten Lockerungen bleiben aufrecht bzw. werden erweitert und ermöglichen wieder unsere beruflichen Tätigkeiten in bewährter Weise.

Die Generalversammlung 2020 wurde auf den 16./17. Oktober 2020 (Wien) verschoben. Im Mittelteil dieser NEWS sind Einladung, Tagesordnung und Anträge zu finden.

*Mit kollegialen Grüßen
Wolfgang Knopf*

WICHTIG: Um gezielt unsere Mitglieder informieren zu können, benötigen wir aktuelle E-Mail-Adressen! Nach wie vor bekommen wir bei Aussendungen Fehlermeldungen! Bitte die E-Mail-Adresse im eigenen Profil überprüfen! Danke!

Bitte vormerken:

16. Oktober 2020 (18:00)

in Wien (Europahaus 1140 Wien)

Vortrag und Diskussion zur Thematik

Online-Coaching – Chancen und Herausforderungen für Coaches und Coachees“

Jessica Huss (Universität Kassel)

25. Ordentliche Generalversammlung der ÖVS am 17. Oktober 2020

(09:30 – 17:30) in Wien (Europahaus 1140 Wien)

Anmeldung zum Vortrag und/oder zur GV unter: office@oevs.or.at

Inhalt

- 3 **Frischer Wind in der ÖVS**
Patricia Tonin/Gerald Käfer-Schmid
- 4 **Pressearbeit in neuer Hand**
- 5 **Oh Gott – Video! Supervision, Coaching und Beratung virtuell**
Wladimir Zalozieckyj Sas
- 6 **Online beraten – no-go oder Chance?**
Alois Huber & Ralf Eric Kluschatzka
- 9 **Gedanken zu Supervision und Coaching im Zeichen der Pandemie „Covid-19“ 2020**
Bernhard Wita
- 10 **Vom Reflex zur Reflexion**
Gertraud Hinterseer
- 14 **Wenn meine Säulen erschüttert werden**
Markus Holub
- 16 **Einladung zur 25. Ordentlichen Generalversammlung der ÖVS**
- 17 **Tagesordnung**
- 19 **Wahlvorschlag für den ÖVS-Vorstand 2020–2022**
- 20 **Supervision & Coaching im Gewerbebereich**
Michaela Judy
- 21 **Beruf Lebens- und Sozialberatung – quo vadis?**
Klaus Rückert
- 23 **Supervision und Gewerbeschein in Oberösterreich Erfahrungsbericht**
Peter Derntl
- 24 **Supervision und Coaching in der Beratungslandschaft**
Christian Ocenasek
- 28 **Infos zum jetzigen Stand in der Bundeslandgruppenkonferenz**
Jeanette Moore
- 29 **Veranstaltungen Finanz & Co**
Günther Fisslthaler
- 30 **Nachruf HR Dr. Ingeborg Gnant**
Sigrid Winter
- 31 **aufgeblättert**
Wolfgang Knopf
- 32 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder Veranstaltungen, Impressum**

Frischer Wind in der ÖVS

Patricia Tonin/Gerald Käfer-Schmid

Der Vorstand hat im Laufe des vergangenen Jahres beschlossen die PR-Leistungen neu auszuschreiben, um unseren Außenauftritt zu optimieren und vor allem auch, um Sichtbarkeit in den sozialen Medien zu gewinnen. Zu diesem Zweck wurde eine PR-Arbeitsgruppe bestehend aus Gerald Käfer-Schmid und Patrizia Tonin aus dem Vorstand und dem Geschäftsführer Wolfgang Knopf gebildet. In dieser Arbeitsgruppe gibt es einen wöchentlichen inhaltlichen Austausch – derzeit im virtuellen Raum. Wir haben drei Agenturen um Angebotslegung gebeten und deren Konzepte evaluiert. Die Entscheidung des Vorstands ist einheitlich auf die Agentur Himmelhoch gefallen, da diese die ÖVS-Anforderungen am besten verstanden hat und wir eine gemeinsame Sprache sprechen. Himmelhoch begleitet uns seit Anfang des Jahres bei unseren PR-Aktivitäten und am 18. Mai ist der Auftritt der ÖVS auf Social Media gestartet.

Was wollen wir erreichen?

In einem Auftakt-Workshop mit Himmelhoch haben wir als Zielsetzung definiert, die ÖVS als führende Vereinigung für Supervision und Coaching in Österreich weiter auszubauen. Unsere Ziele dabei sind es, unsere Qualitätskriterien zu kommunizieren, die Vorteile von Supervision für Organisationen in allen Branchen hervorzuheben und die Supervisor*innen-Suche auf der ÖVS-Seite bekannter zu machen.

Wir möchten die ÖVS und ihre Mitglieder als Expert*innen in allen Fragen rund um arbeitsplatzbezogene Themenstellungen in einer breiteren Öffentlichkeit stärker positionieren. Wir wollen First-in-Mind-Partner*innen werden bei Entscheidungsträger*innen, Personalist*innen, an Beratung interessierten Personengruppen und als Ansprechpartner*innen in den Medien bei allen Themen rund um Supervision, Coaching und arbeitsweltliche Beratung.

Ein wichtiger Punkt ist auch die Abgrenzung zu anderen Formaten wie Psychotherapie und Beratungen im privaten Kontext. Es gilt, das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Qualität und Möglichkeiten von Supervision und Coaching im Kontext von Arbeit und Organisation weiter zu schärfen.

Was bisher geschah

Die ÖVS nimmt laufend aktiv Stellung zu aktuellen Themen und bringt dabei ihr Know-how ein, wie zum Beispiel im Umgang mit der

COVID-19-Krise. Über unsere neue PR-Agentur wurden mehrere Interviewanfragen mit den Mitgliedern des Vorstandes initiiert, entstanden sind drei Podcasts und ein Artikel in der Presse zum Umgang mit Ängsten, Home-Office und Führung auf Distanz.

Es gibt regelmäßige Presseaussendungen: im April zum Thema „Supervision auf Distanz – Online Supervision in der Krise“, um die Supervisor*innen-Suche auf unserer Homepage zu bewerben, wo es seither möglich ist, speziell nach Online- und Telefon-Beratung zu filtern.

Warum Social Media?

Nach Evaluierung der diversen Social Media-Kanäle hat sich der Vorstand für Facebook und LinkedIn entschieden. Facebook gilt nach wie vor als Medium mit einer breiten Öffentlichkeit und ist gut geeignet unsere Themen, Zielsetzungen und unsere Haltung zu kommunizieren. Für LinkedIn haben wir uns entschieden, weil dies die aktuell wichtigste Business-Plattform ist und wir hier die meisten unserer Mitglieder und Interessent*innen erreichen können. Darüber hinaus ist unser europäischer Dachverband ANSE seit Kurzem ebenfalls auf dieser Plattform vertreten. In Planung ist es, eine Fachgruppe zu Supervision und Coaching zu installieren.

Wir sehen die neuen Social Media-Kanäle als gute Ergänzung zu unserem Homepage-Auftritt, um eine breitere Sichtbarkeit nach außen zu erreichen. Mit diesem Medienmix können wir unsere Botschaften und unsere Expertise bei unterschiedlichen Zielgruppen platzieren. Damit erweitern wir unsere Kontaktmöglichkeiten und sind überzeugt, dass wir unsere Mitglieder noch besser servieren können. Zudem ermöglicht es uns unsere Themen noch breiter an Ausbildungskandidat*innen, an potenzielle Auftraggeber*innen, sowie allgemein an alle, die sich für Supervision und Coaching interessieren, zu adressieren.

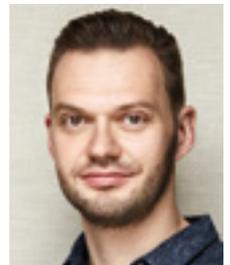
Was ist zu erwarten?

Wir haben bisher aufgrund der aktuellen Entwicklungen das Thema Supervision in der Krise bespielt. Es folgen im 2. Quartal PR-Aktivitäten zu Chancen und Gefahren des Home-Office und zu neuen Qualitätskriterien für Online-Beratung. Für den Sommer planen wir eine Serie zum Thema Zusammenarbeit nach der Krise



Mag.^a Patrizia Tonin, MSc

Selbständige Organisationsberaterin, Supervisorin, Coach und Trainerin. Lehrbeauftragte in diversen Bildungsinstitutionen (Bildungsforum, UNI Graz/UNI for Life), sowie Beraterin bei consentiv Employee Assistance Services und Deloitte Human Capital.



MMag. Gerald Käfer-Schmid

KAT-Vertreter im Vorstand der ÖVS, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Donau-Universität Krems, Lehrbeauftragter an mehreren Hochschulen, Personenzentrierter Psychotherapeut und Coach in freier Praxis in Wien, Partner bei FOKUSION – Institut für humanistische Führungs- und Beratungskultur.

und in Ausblick auf den Fachvortrag bei der Generalversammlung im Herbst widmen wir uns den Möglichkeiten von Serious Games in Coaching-Prozessen.

Wir werden einen spannenden Mix an fachlichen Beiträgen, Branchennews, Know-how-Transfer, sowie Einblicke in unsere Aktivitäten auf möglichst vielen Medienkanälen bieten. Wir möchten unsere Mitglieder einbinden und

freuen uns auf weitere Themenvorschläge und Initiativen von ihnen.

Kontaktieren Sie uns, falls Sie Anregungen und Ideen für interessante Themen in Zusammenhang mit den PR-Aktivitäten haben.

Patrizia Tonin & Gerald Käfer-Schmid für die PR-Arbeitsgruppe im ÖVS-Vorstand.

Pressearbeit in neuer Hand

Himmelhoch betreut die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching

Ob im Radio, Internet oder in den Zeitungen – in den vergangenen Wochen war die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching vielfach in den Medien sichtbar. Der Grund dafür liegt in der Zusammenarbeit mit der PR-Agentur Himmelhoch, die Anfang des Jahres und trotz der aktuellen Krisensituation sehr erfolgreich gestartet ist. In den nächsten Wochen und Monaten wird die Kooperation nicht nur im Rahmen der PR, sondern auch verstärkt im Social-Media-Bereich intensiv fortgeführt werden.

Himmelhoch Text, PR & Event ist eine eigentümergeführte Full-Service-Kommunikationsagentur, die 2007 von der Expertin Mag.

Eva Mandl gegründet wurde. Mit Professionalität, Kreativität und Herzblut entwickeln im 4. Wiener Gemeindebezirk 47 Kommunikations- und Eventspezialist*innen effiziente Strategien für namhafte nationale und internationale Unternehmen. Überdies bringt die Agentur umfassende und langjährige Erfahrung in der Kommunikation für verschiedenen Kunden aus dem Gesundheits- und sozialen Bereich mit.

Himmelhoch wurde im Rahmen der *media.net xpert.awards 2019* zur besten PR-Agentur und zur zweitbesten Live-Marketing Agentur Österreichs gekürt. Zudem ist Himmelhoch als einzige PR-Agentur Österreichs ISO 9001 zertifiziert.



FOTO: PHILIPP LIPIARSKI/WWW.GOODLIFECREW.AT

Oh Gott – Video!

Supervision, Coaching und Beratung virtuell

Wie die Virtualität Einzug in unsere berufliche Realität hielt
Wladimir Zaloziacky Sas

Von einem Tag auf den anderen war es da: Social distancing, besser physical distancing, eine bis dato von den Nachkriegsgenerationen nicht gekannte Einschränkung der persönlichen Freiheit und unserer Handlungsspielräume. Viele begaben sich von der Realität in die Virtualität, um zumindest einige Aufträge weiter ausführen und Kunden wie Klienten und Klientinnen unterstützen zu können. Videokonferenzen, bis dahin in unserer Profession noch nicht allzu weit verbreitet, wurden für viele zum Kommunikationsmedium der Wahl.

Zoom erschien uns in der ÖVS ob der Qualität und Benutzerfreundlichkeit eine gute Lösung. Die für einen Mengenrabatt geforderte Anzahl von Interessenten fand sich zwar nicht, wohl aber einige Dutzend Mitglieder, die sich für Schulungen dazu anmeldeten, die ich abhalten durfte, was darüber hinaus eine schöne Gelegenheit war, mehr Kontakt mit so manchem Kollegen oder mancher Kollegin zu bekommen.

Ein paar Tipps, die wir dort besprochen haben:

- Die Entscheidung dafür, welche Lösung (Zoom, WebEx, Skype etc.) wir einsetzen können, wird uns oft vom Auftraggeber bzw. dessen IT-Abteilung abgenommen, die manche Software nicht zulassen. Glücklicherweise ähneln die einzelnen Lösungen einander, sodass der Umstieg von einer auf eine andere nicht mit extremem Aufwand verbunden ist.
- Probieren Sie aus, spielen Sie! Üblicherweise ist das die beste Methode, eine – gut gemachte – Software kennenzulernen. Sie können dabei nicht wirklich etwas kaputt machen.
- Eine gute Internet-Verbindung ist entscheidend. Oft ist es nicht nötig, in ein größeres Paket des Providers zu investieren. Einen großen Unterschied kann es schon machen, allein online zu sein oder zu einer Zeit, wenn sich die Kinder gerade die letzten zwölf Folgen einer TV-Serie herunterladen. Programme, die Sie nicht gerade brauchen, schließen Sie besser. Per Kabel mit dem Modem verbunden zu sein statt über WLAN hat bei mir die

Geschwindigkeit auf das zwanzigfache erhöht! Ausprobieren.

- Die Qualität wird auch stark von Kamera und Mikrofon beeinflusst. Es mag eine gute Idee sein, in eine externe Webcam zu investieren, die meist auch schon ein oder zwei Mikrofone eingebaut hat. Deren Qualität ist deutlich besser als die der im Laptop verbauten. Eine HD (high definition) Kamera bietet ein noch besseres Bild, kostet aber Bandbreite.
- Zum Timing: Videokonferenzen sind äußerst anstrengend, vor allem für die Zuhörer. 90 Minuten sind ziemlich das Maximum, das wir unseren Teilnehmern zumuten können. Sollten Sie einen längeren Workshop halten, planen Sie nach jeweils eineinhalb Stunden eine Pause von mindestens 30 Minuten ein.
- Trotz oder gerade wegen der physischen Distanz ist es entscheidend, auf die Beziehungsebene zu achten. Überlegen Sie sich einfache Übungen, die Sie zu Beginn oder zwischendurch machen können. Das kann ganz simpel sein wie: „Was haben Sie seit unserem letzten Treffen Schönes erlebt?“ oder „Was ist Ihre Lieblingsspeise?“ Die Teilnehmer in Kleingruppen zu schicken, um einander kennenzulernen, ist eine andere Idee. Eine ganz einfache Methode ist es, die Tn mit Namen anzusprechen, zumindest bei der Begrüßung.

Ich wünsche Ihnen, wünsche euch viel Erfolg bei den Beratungen im virtuellen Raum! Spätestens seit Matrix wissen wir allerdings, dass es nicht so ganz klar ist, was Realität und was Virtualität ist. Nun ja.



Wladimir Zaloziacky Sas, MBA

Coach und Organisationsberater mit dem Schwerpunkt Personal- und Führungskräfteentwicklung. Zu alt, um ein digital native zu sein, dennoch technisch interessiert und daher auch ziemlich versiert darin. Arbeitet derzeit nahezu ausschließlich über digitale Medien.

Online beraten – no-go oder Chance?

Alois Huber & Ralf Eric Kluschatzka



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

Es klingelt das Telefon, plötzlich und mehrmals. Supervisionsaufträge werden storniert. Bildungs-, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen schließen den Regelbetrieb und gehen in ein Notfallprogramm über. Der direkte Kontakt zu den KundInnen ist nicht mehr möglich; er wird sogar untersagt¹. Die „Corona-Krise“² breitet sich aus.

SupervisorInnen sind sofort gefordert, die persönliche Beratung auszusetzen und auf andere Medien zurückzugreifen, etwa das Telefon, Mails und – insbesondere – die Tele (Fern) – und Online-Beratung.

Dies fordert SupervisorInnen persönlich, aber auch technisch heraus: Zum einen müssen entsprechende Programme installiert, Kameras angeschafft und KundInnen von der Wirksamkeit der Tele- und Online-Supervision überzeugt werden. Zum anderen muss man selbst erst erlernen dieses neue Medium zweckdienlich zu nutzen. Viele KollegInnen mögen bis dato keine Erfahrungen in der Tele- und Online-Supervision gemacht haben, weshalb, wozu auch. Dieser Beitrag beleuchtet die Tele- und Online-Supervision und gibt Hinweise für deren Durchführung. Hierfür werden erst die Vor- und dann die Nachteile des Mediums ausgelotet. Abschließend werden Tipps für die konkrete Arbeit gegeben.

Was für Tele- und Onlineberatung sprechen würde:

Das größte Argument für die Tele- und Online-Beratung ist das Faktum, dass nur in diesem Format für mehrere Wochen (oder ein weiteres mal?) supervidiert werden darf. Aber auch nach der Lockerung der Shutdown/Lockdown – Regelungen sprechen viele Aspekte für Tele- und Online-Beratung. Es bietet räumliche Unabhängigkeit, die Distanz bleibt gewahrt. Es ist besser sich so zu treffen als gar nicht.

Wer schon Tele- und Online-Beratung durchgeführt hat, weiß, dass diese ein erhöhtes Maß an Metakommunikation erfordert. Am Telefon ist nur die Stimme zu hören, am Bildschirm ist oftmals nur der Kopf zu sehen, beides sind sogenannte synchrone Medien, im Gegensatz zu E-Mail-Beratung. Ein Großteil der (nonverbalen) Informationen, die über den Körper übertragen werden, fehlen in diesem Medium. Das kann zu mehr Transparenz und Reflexion in der Kommunikation führen.

Settings und Interventionen werden nunmehr gezielter abgestimmt; dies führt zu einer höheren Selbstermächtigungskompetenz der KundInnen.

SupervisorInnen müssen in ihrer Wahl der Methodik und in ihren Vorschlägen viel vorsichtiger agieren als im „face-to-face“-Setting.

Die Distanz kann auch eine Chance für mehr Empowerment sein, wenn sich KundInnen eher „Nein“ sagen trauen. Dies könnte mit der geänderten Gruppendynamik in virtuellen Räumen erklärt werden.

Ein letzter Punkt mag sein, dass es online akzeptabler ist zu schweigen. In einer virtuellen Beratung ist es wichtig Rede- und Schweigezeiten koordiniert einzuhalten. Zu schweigen ist daher akzeptabel geworden. Dies muss nicht Ablehnung und Zurückhaltung bedeuten, sondern kann auch als Respekt für die Situation verstanden werden.

Einen virtuellen Raum können KundInnen flexibler betreten und verlassen. Das Medium ist schneller, spontaner und steuerbarer.

In der Regel bieten Tele- und Online-Programme die Möglichkeit, die Prozesse zu archivieren.

Da die KundInnen sich in einer vertrauten Umgebung befinden, herrscht oftmals höhere subjektive Sicherheit und Wohlgefühl vor.

Das – oftmals notwendige – langsamere, klarere Sprechen hat positive Effekte, etwa Entschleunigungseffekte oder auch eine Steigerung hinsichtlich der Verständlichkeit und Transparenz; es gibt Zeit eigene Entscheidungen fundiert zu treffen.

Mögliche Nachteile von Tele- und Onlineberatung:

Manche Vorteile bergen auch eine Schattenseite: Man kann sich nicht in die Augen schauen, ich kann keinen Blickkontakt aufnehmen – ein blinder Fleck – und das hat Auswirkungen auf Vertrauen, auf den Kontakt, ein ungewöhnliches Gefühl stellt sich ein. So wichtig es ist zu schweigen und Ruhe zu wahren, so sehr ist ein gelingender Supervisionsprozess auf die konstruktiven Beiträge der KundInnen angewiesen. Es braucht einen sensiblen Umgang mit Rede- und Schweigezeiten.

Da viele körpersprachlichen Signale fehlen, mögen SupervisorInnen wichtige Impulse und Feedbacks von KundInnen übersehen/



überhören/überspüren. Metakommunikation darf nicht in ein „nervendes Nachfragen“ abgleiten.

Das Medium selbst bietet Unsicherheiten: Technische Mängel, Probleme mit der Internetverbindung oder die Unsicherheit von UserInnen können Online-Prozesse erschweren oder sogar verunmöglichen.

SupervisorInnen haften für den Datenschutz und müssen sich daher vorab informieren, ob die installierte Software der DSGVO entspricht.

Manchen KollegInnen mag es online schwerer zu fallen, „in Beziehung zu gehen“; Pacing Probleme – die virtuelle Distanziertheit, die abgeschwächte oder ausbleibenden Resonanzphänomene verunsichern möglicherweise SupervisorInnen. Es braucht daher auch online eine gesicherte BeraterInnen-Position.

Tele- und Online-Supervision sind neu und können als anstrengender als „face-to-face“-Kontakte empfunden werden. Diese höhere Konzentration kann auch bedeuten, dass KundInnen „einmal schnell abschalten“.

Es braucht einen anderen Umgang mit Pausen. Soziokulturell könnte es Ressentiments gegen diesen Zugang bei SupervisorInnen geben³.

TIPPS für Tele – und Onlineberatung:

- Verhalten Sie sich möglichst „normal“.
- Gestalten Sie eine transparente Metakommunikation.
- Erörtern Sie die Vor- und Nachteile des Mediums. Vereinbaren Sie gemeinsame Regeln, so dass für alle das Medium nutzbar wird.
- Sorgen Sie für ein stabiles Internet zumindest in Ihrem Büro – eine Kamera ist notwendig und ein Headset ist zu empfehlen.
- Spielregeln wie Pausen, Wortmeldung und Umgang mit Erschöpfung gehören unbedingt vereinbart
- Holen Sie sich die Erlaubnis ein, Konzentrationsschwächen ansprechen zu dürfen. Fragen Sie empathisch Ihre KundInnen, ob diese Ihnen/dem Prozess noch angemessen folgen können.
- Der emanzipatorische Ansatz ist durch die Distanz und Ungezwungenheit des Tele- und Onlinesettings höher als beim „face-to-face“-Setting.
- Es ist wichtig, sich aus seiner eigenen Komfortzone hinauszubewegen. Tele- und Onlinesupervision mag für manche SupervisorInnen ein neues Terrain sein. Sam-



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.

teilen Sie Erfahrung und tauschen Sie sich mit KollegInnen aus.

- Es kann ratsam sein, nicht an und mit den KundInnen zu üben, sondern im KollegInnenkreis und entsprechenden Peer-Groups.
- Sorgen Sie für ausreichend Flüssigkeit (z.B.: Wasser oder Tee) und Bewegungsmöglichkeit: durch das konzentrierte Arbeiten benötigt der Körper dies. Stehen Sie zwischendurch auf und strecken Sie sich. Dies könnte auch als gemeinsame Übung für KundInnen genützt werden.
- Da beim Tele- und Onlinesetting mit einer Beschleunigung der Prozesse zu rechnen ist – ist der Fokus auf Entschleunigung zu richten – die Interventionen sollten „langsamer“ gestaltet werden.
- Es braucht mehr Feedbackschleifen – Sie paraphrasieren, „sprechen klar und deutlich und hören aktiv zu“. Versuchen Sie verbale Resonanz zu erzeugen.
- Sprechen Sie konkret von Themen, Ereignissen, Vermutungen („Wie geht es dir damit?“) fordern und fördern Sie Feedback und Resonanz.
- Bleiben Sie nicht nur im kognitiven Bereich, sondern werden Sie auch kreativ – ganzheitlich und abwechslungsreich, indem Sie zum Beispiel den Körper einbinden (Möglichkeiten sind: * einmal die Augen schließen lassen, * einander zuwinkeln, * Zustimmungen per Daumenzeichen signalisieren, * miteinander aufstehen, * einander zuprosten, etc...)
- Beachten Sie die „Ent-Joiningphase“, das „Ausfaden“! Das Beenden des Beratungssettings ist wichtig, da das „Nach-Hausegehen“ wegfällt – lassen sie KundInnen Zeit (z.B.: „Bleiben Sie noch sitzen; gehen Sie noch eine Runde danach ums Haus; ich bleibe für einige Minuten noch online, um Ihnen _____ zu ermöglichen ...“ etc...).
- Zwei Bildschirme stellen zur Anwendung von speziellen Methoden (z.B. Coachingtools, Whiteboard, etc.) eine angenehme technische Ergänzung dar. Es wird gerade geübt und erprobt wie sich die Aufstellungsarbeit auf KlientInnen auswirkt, man kann sagen, es funktioniert – es entsteht ein „fokussierter Raum“. Whiteboards bieten die meisten Systeme (Zoom, Teams, ...). Auch wird der Coachingmarkt nicht lange brauchen um „Tools“/Software, oder Assistenzsysteme anzubieten. Prinzipiell reicht das was da ist, im Chat dokumentieren und fertig ist die Tele- Online Supervision.

- Das Wichtigste beim Tele- und Online Beraten ist und bleibt das Atmen! Fokussieren Sie darauf, achten Sie auf die eigene Atmung und auf die der KundInnen.

Tele- und Onlinesupervision, so die vorsichtige Prognose, wird weiterhin eine bedeutsame Rolle spielen. SupervisorInnen tun womöglich gut daran ihr Repertoire zu erweitern. Tele- und Onlineberatung ist „anders“ als das „face-to-face“-Setting. Nach mehrmaligem Üben ist die Sicherheit da und die KlientInnen gewöhnen sich schnell an das neue Medium. Ihre beraterische Sicherheit ist entscheidend für den Erfolg der Beratung. Dieser Artikel mag ein erster Schritt in diese Richtung sein. Wir wollen sie auch nicht überzeugen – Paul Watzlawick antwortete auf die Frage wie er zu Tele- und Online Coaching steht – „Ich habe keinen PC, keinen CD Player und nur maximal fünf KlientInnen, die Frage ist für sie junger Mann“. Deshalb ist ein fachlicher Austausch empfehlens – und wünschenswert. Alles Gute...

*Alois Huber und Ralf Eric Kluschatzka
Mai 2020*

Huber, Alois (2020): Die Frage der „Kontaktqualität“ bei Tele- und Onlineberatung. Erkenntnisse, Erfahrungen und Überlegungen. In Edition bei: Soziales Kapital, wissenschaftliches Journal österreichischer Fachhochschul-Studiengänge Nr. 24 (2020): Digitalisierung [erscheint 31.10.2020]

Huber, Alois (2000): Supervision und Virtuelle Medien

1 Die WKO, Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung spricht allen gewerbetätigen Lebens- und SozialberaterInnen ein Berufsverbot aus. Es wird auch darauf hingewiesen, dass Supervision nicht persönlich und nur im Online-Kontakt durchzuführen sei.

2 Dies ist ein Zitat aus mehreren Zeitungen und Nachrichtensendungen.

3 Einer der Autoren dieser Artikel war bis Mitte März nicht davon überzeugt, dass Online-Supervision konstruktiv und produktiv möglich sei. Er wurde eines Besseren belehrt und beschreibt seine Erfahrungen nun gemeinsam mit seinem Kollegen in diesem Artikel.

Gedanken zu Supervision und Coaching im Zeichen der Pandemie „Covid-19“ 2020

Bernhard Wita

Betrifft ausschließlich Mitarbeiter*innen und Teams in Einrichtungen des sozialen Bereiches:

- Sozialpädagogische Einrichtungen
- Behindertenpädagogische Einrichtungen
- Elementarpädagogische Einrichtungen
- Pflegeeinrichtungen
- Psychosoziale Einrichtungen

Nach dem Lockdown war klar, dass Supervision und Coaching auf Grund der von der Regierung erfolgten Maßnahmen nicht möglich sind. So betraf dieses Betätigungsverbot für Berater*innen nur in Ausnahmefällen bei Notfällen. Die Einrichtungen selbst erhielten Weisungen keine Supervisionen und Coaching durchzuführen.

Seit den Lockerungen der Maßnahmen mit 1. Mai 2020 ist die Ausübung von Supervision und Coaching unter Einhaltung der bekannten Sicherheitsmaßnahmen wieder möglich.

Nur finden diese kaum statt!

Während des Lockdown waren alle Einrichtungen damit beschäftigt, wie sie die Maßnahmen im Alltagsleben mit dem ihr zu betreuenden Klientel umsetzen.

Ein unkoordiniertes Ausprobieren, übertriebene oft sinnlose zusätzliche Maßnahmen seitens Geschäftsführungen bis hin zu ein, vollkommen sich selbst überlassenen Mitarbeiterinnen, setzte ein.

Nur einige wenige nutzten auch während des Lockdown die Expertise und Unterstützung der Supervision, ob telefonisch oder per Videochat. Jene die dies in Anspruch nahmen taten dies regelmäßig.

Etwa 80% aller Einrichtungen müssen im Sinne der Qualitätssicherung, seitens der Landesregierungen, Supervision anbieten und durchführen.

Wann, wenn nicht gerade in einer Krisensituation nützt und unterstützt Beratung und Begleitung in Form von Supervision oder Coaching.

Niemand der Verantwortlichen kam auf die Idee, die Expertise des Supervisors, der nicht nur vertraut ist im Umgang mit Krisensituation, sondern auch die Mitarbeiter*innen kennt, und die Teams in Anspruch zu nehmen. Jene die dies taten waren Teams, die dies eigenständig

entschieden. Das waren aber wie gesagt nur sehr wenige.

Selbst jetzt nach Öffnung des Lockdown wird dies nur zögerlich bis gar nicht in Anspruch genommen. Die Überforderung von Mitarbeiter*innen ist enorm. Priorität Supervision in Anspruch zu nehmen besteht nicht.

Es fehlt meiner Meinung nach das Bewusstsein dafür, diese Ressource in Anspruch zu nehmen. Da geht es auch um fehlendes Verantwortungsbewusstsein, wie notwendig es ist in Instabilen Situationen Expertinnen beizuziehen, um die richtigen Entscheidungen zu treffen. Und da spreche ich noch gar nicht von der fehlenden Psychohygiene.

Supervisor*innen werden dann gerufen, wenn es massive Konfliktsituationen in Teams gibt oder Überforderung mit Klientinnen.

In Krisensituationen mit hohem Gefährdungspotential wird dies eigenartiger Weise nicht in Anspruch genommen.

Es gilt, meiner Meinung nach, am Profil des Supervisors als Experte in Krisensituationen zu arbeiten.

Es geht hierbei nicht um die Expertise eines Virologen oder eines Mathematikers sondern jener eines Experten, der weiß wie Menschen in Ausnahmesituationen handlungsfähig bleiben, wie die erforderlichen Schritte erarbeitet werden können, welche Entscheidungen welche Auswirkungen haben können und gleichzeitig die Bedürfnisse und Ängste der Mitarbeiterinnen versteht, anspricht und Hilfe und Unterstützung gibt.

Vielleicht ist dies jetzt eine Chance, aus den Erfahrungen zu lernen und den Supervisor und Coach verstärkt als verlässlichen Partner in Krisensituationen zu positionieren.



Bernhard Wita
Supervision und Coaching in Sozialpädagogischen, Psychosozialen, Elementarpädagogischen, Behinderten – und Pflegeeinrichtungen.
Schwerpunkt: Team + Gruppensupervision/ Teamentwicklung, Krisenintervention und Krisenmanagement, Changemanagement, Leitungscoaching

Vom Reflex zur Reflexion

Supervision und Coaching in Zeiten der Corona-Krise
Gertraud Hinterseer



Mag. Gertraud Hinterseer,
Soziologin in freier Praxis in Krems/NÖ, begleitet betriebliche und berufliche Entwicklungen mit Seminaren, Supervision, Coaching, Mediation und Moderation. www.ad-personam.com.

Der März 2020 war eine Zäsur. Mit der Corona-Krise hat sich unser Leben und Arbeiten sehr verändert. Diese Krise ist umfassend, sie betrifft uns alle und sie betrifft uns sehr unterschiedlich. Unternehmen und Berufsgruppen loten nach den ersten Lockerungen der Covid-19-Maßnahmen aus, wie es weitergehen wird. Welche Rolle nimmt Supervision/Coaching¹ in diesem tiefgreifenden Veränderungsprozess ein?

Meine These lautet, dass für eine langfristige, nachhaltige Bewältigung dieser Krise vor allem jene Dienstleistungen ein hohes Potenzial haben, die Reflexionsräume schaffen und Beziehungen stärken! Denn wichtig sind nun Klärungsprozesse, die im Zusammenwirken der Betroffenen und im Dialog entstehen, um die Ereignisse, Erfahrungen und Dynamiken zu verarbeiten und zu transformieren. Die Vorteile von reflexiven und dialogischen Methoden sind direkte und damit kürzere Wege bei der Umsetzung: Die Akteure selbst analysieren ihre Situation und verschaffen sich einen Überblick. Sie nützen ihre Wahrnehmungen aus dem Berufsalltag und erarbeiten aus der Reflexion die Grundlagen für passende Schritte und weitere Entwicklungen. Die selbstorganisierenden und selbstregulierenden Kräfte in Teams, Gruppen und Organisationen können nach Turbulenzen vieles wieder in Balance bringen. Dafür brauchen sie Zeit, Raum und eine verständige, kompetente Begleitung. Supervision/Coaching ist auf diesem Hintergrund wichtiger denn je!

Um die Rolle und Bedeutung des Einsatzes von Supervision/Coaching besser zu verorten, beschreibe ich im Folgenden einige klassische Dynamiken und Fallstricke im beruflichen Krisenmanagement. Die Auswirkungen der Corona-Krise haben viele Organisationen und Betriebe in finanzielle Knappheit gebracht. Genau an diesem Punkt ist es nötig, die Effizienz und den Wert von Supervision/Coaching deutlich sichtbar zu machen.

Unbewusste Bereiche im Umgang mit dauerhaften Krisen

Womit haben wir es eigentlich zu tun? Innerhalb weniger Tage sind in vielen Betrieben Veränderungen geschehen, die zuvor unvorstellbar waren. Zahlreiche MitarbeiterInnen mussten ihren Arbeitsplatz verlassen und zu Hause ein Homeoffice einrichten. Von daheim

aus bieten Videokonferenzen und verschiedene Onlinetools neue Möglichkeiten für die Zusammenarbeit. Für die Einen funktioniert das sehr gut, für die Anderen ist es eine große Überwindung. ArbeitnehmerInnen sind konfrontiert mit ungeplantem Urlaubsabbau und Kurzarbeit, manche mit drohender Kündigung. Viele Entscheidungen sind in den ersten Wochen der Krise unter Druck gefällt worden, ohne die Betroffenen miteinbeziehen zu können.

Die Verwerfungen werden erst nach und nach sichtbar und sie sind je nach Situation unterschiedlich tiefgreifend. Die Verarbeitung der Ereignisse und die Einstellung auf die neuen Umstände geschehen unterschiedlich schnell. In vielen Köpfen schwirren Fragen: Was ist passiert? Wo stehe ich? Wo stehen wir? Wo stehen die anderen Kolleginnen und Kollegen?

Der Kommunikationsbedarf ist groß, aber es ist nicht einfach, aus so divergierenden Ausgangslagen gut ins Gespräch zu kommen. Oder wie es Simon Rulofs aus seinen Erfahrungen mit betrieblichem Krisenmanagement treffend zusammenfasst: „Kurzum, Krisen können als komplexe Situationen betrachtet werden, bei denen kritische Entscheidungen notwendig sind und die alle Akteure vor besondere psychologische Herausforderungen stellen.“²

Ein differenzierter Blick auf verschiedene, teils unbewusste Ebenen der Krisenverarbeitung ermöglicht zu verstehen und zu erkennen, was helfen kann. In der Stressforschung werden die Schockstarre, der Angriff und die Flucht als grundlegende Reaktionen auf bedrohliche Situationen beschrieben.³ Es sind lebenserhaltende Reflexe, die von alleine funktionieren und rasches, unmittelbares Anpassen in der akuten Situation ermöglichen. Eine dauerhafte Krisensituation wie auch ein Mangel an Verarbeitungsmöglichkeiten kann dazu führen, dass diese Reaktionsmuster andauern und daraus chronische Problematiken entstehen.

Für ein Team, das in der Schockstarre stecken bleibt, ist ein starkes Hin-und-hergerissen sein zwischen widersprüchlichen Impulsen symptomatisch. Entscheidungsblockaden, abwartendes Verharren, Realitätsverweigerung, Angst und Panik können die Folge sein.

Wenn ein Team im Angriffsmodus bleibt, treten Merkmale wie Hyperaktivität, blinder Aktionismus und verstärkte Kontrolle auf. In solchen Teams steigt gewöhnlich der Gruppen-



druck. Erzwungene Einstimmigkeit und die Suche nach Feindbildern können das Gruppenklima belasten.

In der Fluchtreaktion sind Phänomene wie individueller Rückzug, Resignation und Isolierung beobachtbar. Auch Ablenkungen auf Nebensächliches und ausweichendes Gesprächsverhalten sind häufig. In solchen Teams kommt es auf Dauer zu Zerfallserscheinungen, so dass gemeinsames Problemlösen und gegenseitige Unterstützung fehlen, während vereinzelt enorme Anstrengungen unternommen werden, um mit der Situation alleine fertig zu werden.⁴

So sehr die drei grundlegenden Reflexe im akuten Stress rettende Wirkung haben, können diese in der längeren Folge destruktiv werden. Eine weitere problematische Reaktion auf Verunsicherungen ist es, an bisher bewährten Verhaltensmustern festzuhalten. Unter dem Eindruck außergewöhnlicher Umstände funktionieren viele gewohnte Mechanismen der Alltagsorganisation nicht mehr. Das irritiert und macht Angst. Alte Überzeugungen, Prägungen und Glaubenssätze werden aktiviert. Wir kennen sie, sie sind uns vertraut! Ihr Problem ist: sie passen meistens nicht zur gegenwärtigen Situation.

Diese Reaktionsmuster haben eine unbewusste Komponente und erschweren Abstand und Klarheit im Blick auf die Situation. Das rationale, differenzierte und kreative Denken und Handeln hat unter turbulenten Bedingungen wenig Chance. Zur Verarbeitung einer Krisensituation ebenso wie zur Bewältigung einer längerdauernden Krise sind die Vorteile einer

externen, professionellen Begleitung evident: Die blinden Flecken und unbewussten Anteile werden beachtet, ansprechbar gemacht und lösungsorientiert integriert.

Vier weitere wichtige Blickwinkel

In der Zeit nach einer tiefgreifenden Veränderung finden auf der emotionalen, auf der kognitiven und auf der Beziehungs-Ebene Verarbeitungsprozesse statt, die uns im besten Fall stark für die neuen Gegebenheiten machen. Im schlechtesten Fall ziehen sie verschleppte Dauerprobleme mit Folgewirkungen nach sich. Emotionale Reaktionen sind integraler Bestandteil von Veränderungsprozessen. Diese Emotionen sind wichtig – und doch ist der offene Umgang damit alles andere als leicht. Angst und Furcht, Wut, Zorn, Neid und Konkurrenz – der Umgang mit diesen oft sehr unangenehmen und belastenden Gefühlen ist eine große Herausforderung. Das fängt schon bei der Schwierigkeit an, sich die emotionale Belastung einzugestehen – wer möchte nicht lieber gelassen über den Dingen stehen? – und führt bis zur Angst, im offenen Gespräch womöglich Scham und Peinlichkeit zu erleben.

Auf der zweiten, der kognitiven Ebene entwickeln Menschen eine große Bandbreite von unterschiedlichen Denkschemata und Erklärungsmustern: Die einen sehen mit viel Optimismus, die anderen mit bewährtem Skeptizismus und wieder andere völlig pessimistisch auf die Lage. Um handlungsfähig zu sein, verlangen die Einen nach klaren und strikten Vorgaben, die Anderen

wiederum sehen die Sache locker und improvisieren mit kreativen Lösungen. Vor allem in Bereichen, wo noch keine Klarheit hergestellt werden kann, kommt es häufig zu Überschreitungen von Zuständigkeiten, zu Versäumnissen und/oder zu Doppelgleisigkeiten. Das wiederum schafft auf der dritten Ebene – der Beziehungsebene – Spannungen. Eine häufige Folge von unklaren Regeln und Strukturen sind entweder die „leisen“ Widerstandsformen wie Misstrauen und Rückzug oder „laute“ Formen wie Konflikte, Schuldzuweisungen und Sündenbocksuche.

Alle drei Ebenen sind wichtige Blickwinkel und Informationsquellen, aus denen deutlich wird, welche Ansatzpunkte ein Team oder eine Mitarbeiterin oder eine Führungskraft braucht, um in eine konstruktive Richtung weiter zu gehen.

Der vierte Blickwinkel richtet sich auf die Kräfte- und Energiebalancen im sozialen Gefüge. Die Verteilung von Belastungen ist während einer Krisensituation meistens unausgewogen. Das Gefühl von Ungerechtigkeit und Ungleichbehandlung schafft Neid, Konkurrenz und Misstrauen. In erster Linie geht es hier darum, Transparenz wiederherzustellen. Aber auch kommunikative Aushandlungsprozesse sind wichtig, um die Beziehungen wieder in eine tragfähige Balance zu bringen.

Vom Reflex zur Reflexion

Manche Automatismen müssen sprichwörtlich gegen den Strich gebürstet werden, um aus einem reflexhaften Verhalten eine fruchtbare Reflexion zu machen. Mit einigen ressourcenorientierten Ansätzen möchte ich im Folgenden aufzeigen und darauf hinweisen, dass Supervision/Coaching jenen Abstand und Perspektivenwechsel bietet, den es braucht, um gewohnte Muster zu hinterfragen und tatsächlich klarer zu sehen und selbstbewusster zu handeln.

Zum Bearbeiten von belastenden Veränderungen lohnt es sich, zunächst die Stärken und die vielen kreativen, spontanen Lösungen unter schwierigen Bedingungen zu beachten! Dafür muss man aber bewusst hinschauen und suchen. Im Vordergrund stehen meist die Mängel und Schäden, nicht die vielen kleinen Wunder, die nebenbei vollbracht und kaum beachtet werden. Auf Fragen wie: „Was hat dich belastet in diesen Krisenwochen? Was hat dir geholfen und gutgetan?“ oder „Was hast du gut gefunden im Umgang miteinander während dieser Zeit“ kommen als Antworten oft Dank und Anerkennung für aufbauende Gespräche und für kleine wohlthuende Erlebnisse. Ich habe bei Gesprächen wie diesen immer Staunen und Freude erlebt. Dieser Schritt baut Vertrauen auf, aber er erfordert Achtsamkeit.

Wer sehr problemorientiert ist oder unter dem Druck schneller Ergebnisse steht, tut sich dabei schwer! Ein geschützter Rahmen und Zeit sind wichtige Bedingungen, um auf dieser Ebene in Kontakt und ins Gespräch zu kommen.

Der Ansatz der Salutogenese verschafft einen verblüffend erfrischenden Zugang. Statt mit der Frage nach den krankmachenden Bedingungen diese zum Zentrum der Aufmerksamkeit zu machen, führt die Frage nach den gesunderhaltenden und stärkenden Faktoren in eine erhellende Auseinandersetzung. Der Medizinsoziologe Aaron Antonovsky definierte drei wesentliche Komponenten, die dazu beitragen trotz widriger Lebensereignisse gesund zu bleiben: die Verstehbarkeit, die Handhabbarkeit und die Sinnhaftigkeit.⁵ Diese drei großen Begriffe geben eine gute Orientierung für das Navigieren durch dauerhafte Krisen.

Die außerordentlichen Geschehnisse der vergangenen Wochen und Monate haben bei vielen Menschen ein Gemisch aus Informationen, Interpretationen, Meinungen und Fakten, aus konkreten Befürchtungen und abstrakten Ängsten und Hoffnungen hinterlassen. Mit zunehmender Digitalisierung brauchen wir verstärkt eine „Informations-Hygiene“, mit der wir sortieren, einordnen und verstehen können. Zum Verstehen gehört die Auseinandersetzung. Außenstehende Personen können mit ihrem unvoreingenommenen Zuhören und Fragenstellen gut helfen zu begreifen, was los ist. Sie ermöglichen, von verschiedenen Seiten zu sehen, zu verstehen und zu überprüfen!

Um das Gefühl von Handhabbarkeit und Bewältigbarkeit zu bekräftigen, lautet die Ausgangsfrage: Was kann und was will und was soll ich – oder sollen wir – in dieser Situation konkret tun? Diese Introspektion scheint einfach zu sein, aber sie wird fast unmöglich, wenn Zeitdruck und zu hohe Erwartungen und Ansprüche im Spiel sind. Innere Antreiber und Erinnerungen an belastende Erfahrungen verstellen uns von innen den Blick. Dazu kommen die Anforderungen von außen, die oftmals unklar oder unter zeitlichem Druck sind oder sogar widersprüchlich kommuniziert werden! Auch hier bildet sich ein Spektrum von Reaktionen: Die Einen schmeißen gleich mutlos das Handtuch und unterschätzen, über welches Wissen und über welche Fähigkeiten sie verfügen, die in dieser Situation nützlich wären. Die Anderen bringen sich selber in maßlose Überforderung und spüren ihre Grenzen nicht oder viel zu spät. Die Supervision/Coaching bietet hier den notwendigen geschützten Rahmen, in dem sortiert, geklärt, konkretisiert und koordiniert werden kann.

Das Gefühl von Sinnhaftigkeit ist eine der wichtigsten Motivationsquellen! Es ist die Über-

zeugung, dass sich Anstrengung, Einsatz und Engagement lohnen werden und wichtig sind. In Umbruchszeiten lernen wir notgedrungen die Grundlagen für Neues! Werte stehen auf dem Prüfstand und was unter „normalen“ Umständen funktioniert hat, kann sich als überholt erweisen. Mit der Corona-Krise wurden in der ersten Phase zahlreiche Gesetze und Richtlinien erlassen, die sehr schnell umgesetzt worden sind. Die Tatsache, dass etwas funktioniert, sagt noch nichts über die Sinnhaftigkeit aus. Dafür sind andere Prozesse nötig, die ein erfolgreiches Lernen und Weiterentwickeln ermöglichen: Erst wenn wir Verbindungen schaffen können zwischen den Neuerungen und unseren Werten, unseren sozialen Fragen und moralischen Einstellungen, können wir Sinn geben! Es liegt eine große Gefahr darin, von Menschen eine reibungslose Anpassung zu erwarten und den Fragen des subjektiven Sinns und der individuellen Bedeutsamkeit keinen Spielraum zu geben. Für diese Reflexion muss weiter ausgeholt werden. In der Supervision/Coaching stehen diese Räume bereit: Perspektivenwechsel, Timeline-Arbeit, Optimal-Szenarien, Zukunftsdialoge – das Methodenangebot ist reichhaltig. Wesentlich ist, dass Sinnggebung ein aktives, persönliches Tun und Herausarbeiten ist und nicht angeordnet oder vorgegeben werden kann.

Supervision/Coaching unter besonderen Bedingungen

Mit dem Erfassen der Auswirkungen der Corona-Krise sind wir noch am Anfang. Der Bedarf an Klärungen, Abstimmungen und Koordination ist beträchtlich. Führungskräfte sind nicht nur gefordert, die Beziehungen zu ihren Teams und zwischen ihren Mitarbeiterinnen aktiv zu betreuen, sondern auch für sich selber Orientierung zu finden. Es spricht vieles für den verstärkten Einsatz von Supervision/Coaching. Zugleich sind die Mittel knapp. Sparprogramme sind zu erwarten. In der Auseinandersetzung um die Verteilung der Mittel wird es darauf ankommen, die Rolle von Supervision/Coaching als wertvolle Dienstleistung sichtbar zu machen und zu positionieren! Die Kosten sind ein wichtiger Bestandteil der Auftragsverhandlungen. Wertvolle Dienstleistung hat ihren Preis! Hinter den Einwänden: „Wir müssen sparen...“, unsere Ausgaben werden reduziert, wir haben kein Geld...“ verbergen sich oft andere Fragen und größere Problemstellungen als die Kosten für Supervision/Coaching.

Worum geht es also, wenn weniger oder kein Geld vorhanden ist? Darum, wie die verbleibenden Ressourcen und Mittel bestmöglich genutzt werden können? Darum, wie unter den neuen Umständen nach der Corona-Krise

wieder gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden können? Darum, wie Motivation, Teamgeist und gute Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten oder wiederaufgebaut werden können?

Supervision/Coaching hilft, diese und andere Fragen zu beantworten. Zahlreiche Studien belegen und zeigen auf, dass externe Ressourcen helfen, Kosten einzusparen. Ihr Nutzen wird steigen mit den Herausforderungen durch diese Krise.

Literatur:

- Antonowsky, A.: Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen, 1997
- Bauer, J.: Arbeit. Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht. München, 2013
- Fengler, J./Sanz, A. (Hrsg.): Ausgebrannte Teams. Burnout-Prävention und Salutogenese. Stuttgart, 2012
- Höher, F.: Menschliche Resilienz in Unternehmen – Dialog als Ressource. Grundlagen und Methoden. Opladen-Berlin-Toronto, 2020
- Gross, R.: Angst bei der Arbeit, Angst um die Arbeit. Psychische Belastungen im Berufsleben. Bern, 2015
- KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft: Konfliktkostenstudie. Die Kosten von Reibungsverlusten in Industrieunternehmen. Und: Die Konfliktkostenstudie II von 2012 (Best practice-Beispiele) Berlin, 2009 in: <https://www.kpmg.de/Publikationen/11479.asp> (am 21.5.2019).
- Rulofs, S.: Vor die Lage kommen. Impulse für eine Erweiterung des Handlungsrepertoires in Krisensituationen. In: Zeitschrift Organisationsentwicklung 1/2020 S 9-15.
- Schneider, Fr./Dreer, E.: Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burnout. Univ. Linz, 2013. [https://www.jku.at/forschungsinstitut-fuer-bankwesen/forschung/abgeschlossene-studien/burnout/\(am 7.10.2019\)](https://www.jku.at/forschungsinstitut-fuer-bankwesen/forschung/abgeschlossene-studien/burnout/(am 7.10.2019))
- Wawrzinek, U./Schauer, A.: Was tun, wenn es brennt? Neue Strategien gegen Burnout. Stuttgart, 2013

1 Ich verwende in diesem Artikel den Begriff „Supervision/Coaching“ als Sammelbegriff für Dienstleistungen, die eine professionelle Begleitung für berufliche und betriebliche Veränderungsprozesse anbieten. Je nach Situation und Bedarf sind in diesem Sinne auch Teambildung und Teamentwicklung, Moderation (Besprechungs-/Verhandlungs-/Klausurmoderation), Konfliktbegleitung, Organisationsentwicklung und Organisationsberatung mitgedacht, aber auf Grund der besseren Lesbarkeit nicht immer angeführt.

2 Zit. Rulofs: 2020, S 10

3 Einen guten Überblick bieten Gross: 2015 S 32 f. und Wawrzinek/Schauer: 2013, S 56f.

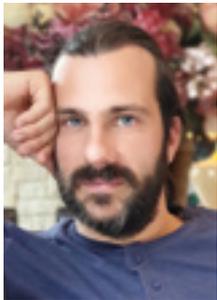
4 Die Sammlung dieser Phänomene ist eine kurze Zusammenschau aus eigenen Erfahrungen und Literatur, v.a. Rulofs: 2020 und Fengler/Sanz: 2012

5 Vgl. dazu Höher: 2018, S 66 sowie auch Gross: 2015, S 72f. und Bauer: 2013, S 50

6 Vgl. dazu: KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft: Konfliktkostenstudie. 2012. Sowie der „Konfliktkostenrechner“: auf dieser Homepage können Konfliktkosten mit einer Abschätzungsvorlage eingeschätzt werden: <http://www.konfliktkostenrechner.de/>. Eine weitere Quelle: Schneider/Dreer: 2013.

Wenn meine Säulen erschüttert werden

Markus Holub



Markus Holub, MSc., BEd.

Supervisor, am Bildungsforum Wien in der Ausbildung für SozialpädagogInnen zuständig in den Fächern Hort-, Heimpraxis, supervisorische Begleitung und Religion/Ethik. Lehrer in einer Mittelschule in Simmering und Mentaltrainer im Fußball.

Die fünf Säulen von Petzold bauen und tragen die Identität eines Menschen. In der derzeitigen Krise brechen für einen großen Teil der Bevölkerung diese tragenden Elemente weg. Ich wollte wissen, wie es Menschen in der Krise geht und habe eine Befragung sowohl mit Jugendlichen, als auch mit Erwachsenen gestartet. Die Antworten der in Wien und Niederösterreich lebenden Erwachsenen haben mir gezeigt, dass uns diese Krise mental sicher länger begleiten wird.

Säule 1 – Leiblichkeit:

Die Gesundheit ist ein enormer und unersetzbarer Wert für den Menschen. Der Schutz vor der unsichtbaren Gefahr hat für viele zurzeit einen hohen Stellenwert. Manche wollen die eigenen vier Wände nicht verlassen. Als Grund nennen sie, dass kurze Ausflüge entlang des Wienflusses, Praterallee und der Donauinsel zu gefährlich wären, da die Abstände zu anderen Personen nur schwer einzuhalten sind. Oft wird zugegeben, dass sie ihren Selbstschutz noch immer nicht ernst nehmen und sehr fahrlässig mit sich selbst, bzw. anderen umgehen. Es wird von Wut und Konflikten im Zusammenhang mit Selbst- und Fremdschutz berichtet. Vor allem beim Einkaufen wurden Konflikte beobachtet oder erlebt. Die Situation in Wien ist aufgrund der vielen Menschen auf engem Raum schwieriger als im ländlichen Raum. Die ländliche Gruppe genießt die Ruhe im Garten, erlebt den Frühling intensiv und schätzt den Wohnort sehr. Beide Gruppen schätzen in dieser Situation aber die Natur mehr und suchen bewusst das Freie und die Sonnenstrahlen.

Säule 2 – Arbeit und Leistung:

Über eine halbe Million Menschen haben keine Arbeit oder sind zur Kurzarbeit angemeldet. Die Schulen sind geschlossen und die MaturantInnen warteten bis Mitte April konzeptlos.

Das ist für einige eine nervliche Zerreißprobe. Der Wert der eigenen Arbeit wird hinterfragt. Das fehlende Geld macht zusätzlich Angst vor der Zukunft. Immer mehr stellen sich folgende Fragen: Wie lange wird uns das Virus noch in Gefangenschaft halten? Werde ich wieder einen Beruf finden? Komme ich mit dem Geld über die Runden?

Für selbstständig Erwerbstätige, die Familienerhalter sind, ist die Situation noch schlimmer. Hier drohen mühsam aufgebaute Existen-

zen zu zerbrechen. Das Homeoffice bietet für einige Arbeitende angenehme Vorteile. Mehr Zeit für die Familie und die Einsparung der oft mühsamen morgendlichen Anfahrtswege schonen das Nervenkostüm. Mehrere Befragte berichten davon, dass sie natürlich auch das Auto seltener betanken müssen und somit am Ende des Monats auch ein wenig mehr Geld übrig bleibt. Schwierig ist jedoch die Situation für Alleinstehende. Die Vereinsamung im Homeoffice setzt Menschen in jedem Alter psychisch zu. Man merkt, dass Telefonate jetzt ein wenig länger dauern, als gewöhnlich. Trotzdem ist man froh Arbeit zu haben.

Säule 3 – Soziale Beziehungen:

„Bis vor kurzem konnten wir Freunde, aus Italien, gar nicht verstehen. Warum singen die Menschen am Balkon? Es fühlte sich fern von unserer Realität an. Nun haben wir die gleiche Situation,“ beschrieb ein Student seine derzeitige Gefühlswelt. Die Lage ist nun aber leider auch für uns in Österreich nachvollziehbar. Das Singen am Balkon, Besuche bei der Oma per Videochat, haben wir bereits von den „Pionieren“ der Krise übernommen. Man versucht kreative Lösungen zu finden und trotzdem soziale Kontakte aufrecht zu erhalten. Der Caffè mit Freunden, Nachbarn oder der Oma wird über Onlinetools und auf dem Balkon mit Sichtkontakt eingenommen. Der fehlende Kontakt zu Freunden wird schmerzlich vermisst und die Sorge um Menschen vor allem in anderen Ländern ist groß. Eine Befragte berichtet davon, dass es in ihrer Nachbarschaft aufgrund der fehlenden sozialen Kontakte sogar schon zu Suizid gekommen ist. Gerade für Singles ist social distancing eine harte Probe für die Psyche. Die Sehnsucht nach einem Menschen an der Seite ist größer und wird von einigen Personen genannt. „Kommunikation und Treffen online sind zwar eine nette Abwechslung, aber eben nicht das Gleiche, wie ein persönliches Treffen. Wann dürfen wir uns wieder umarmen?“, hinterfragte eine Studentin.

Säule 4 – Materielle Sicherheit:

Leere Regale in den Supermärkten machen die Unsicherheit der Menschen sichtbar. Der Mensch lernt aus Beobachtung. Die Angst der MitbewohnerInnen beeinflusst auch die eigenen Gefühle und das eigene Kaufverhalten. Selbstverständliches wie Klopapier und Nudeln

werden gehamstert. Mit jeder Packung Nudeln oder Klopapier kauft man sich ein wenig Sicherheit. Das Ergebnis dieser Angstkäufe sind leere Regale. „Mit dem Nachschichten des Klopapieres kommen wir kaum nach und die Teigwaren hängen mit dem Zug an der italienischen Grenze fest.“, erzählte eine Verkäuferin sichtlich erschöpft. Eine Krise, die vor allem bei den älteren Personen schreckliche Erinnerungen weckt. Auf all das waren wir nicht vorbereitet. Weder mental noch physisch. Jedoch darf nicht vergessen werden, dass Angst ein guter Markt ist. Lebensmittel, Medikamente und ähnliche Dinge lassen sich leichter an ängstliche Menschen verkaufen. Fake-News boomen und verbreiten sich ungefiltert im Netz zu jeder Altersschicht. „Unsere sichere Welt wirkt unrealistisch und verwirrend auf mich!“, meinte ein Student. Wir leben in einer Zeit, in der es uns so gut geht wie nie zuvor. Unsere Lebenserwartung ist hoch, die Kindersterblichkeit niedrig, der Luxus so hoch wie nie zuvor. Jedoch können wir beim Coronavirus auf keinerlei eigene Erfahrungen zurückgreifen. Viele Befragte erzählen von der Sorge, dass Eltern und Großeltern erkranken könnten. Diese Verwandten im gehobenen Alter sind oft stur und wollen selbstständig einkaufen gehen. Diese Freiheit wollen sie verständlicherweise nicht aufgeben und nehmen das Gesundheitsrisiko in Kauf. Das Festhalten der Selbstwirksamkeit und alte Gewohnheiten geben Sicherheit in der Krise.

Säule 5 – Werte:

Alte, neue Werte und Trends lassen sich über die sozialen Kanäle gut beobachten. Auf jedem Smartphone befinden sich Apps, die den Menschen das Leben erleichtern. In den Küchen stehen Wundertöpfe, die das Kochen abnehmen. Schaut man derzeit in die sozialen Kanäle findet man entschleunigte Roggenbrotrezepte, der Germ ist ausverkauft. „Ich backe sehr viel für meine Familie. Jetzt habe ich die Zeit und es fühlt sich gut an!“, begründet die junge Mutter ihr neues Hobby. „Wir haben jetzt mehr Zeit und gehen lieber regional einkaufen. Große Lebensmittelgeschäfte versuchen wir so gut es geht zu meiden oder nur so selten wie möglich aufzusuchen. Unser Bäcker fährt die Ortschaften mit einem kleinen Wagen ab. Wir wussten gar nicht wie gut sein Brot schmeckt. Außerdem ist er ein netter Kerl.“, viele berichten ähnliche Erlebnisse. Die kleinen Greissler in der Nähe, Wochenmärkte und Lieferdienste erleben ein Hoch. Der kleine Preisunterschied spielt plötzlich keine Rolle mehr und das Überleben eines regionalen Betriebs ist in der Krisenzeit gesichert. Regionalität erlebt eine neue Wertung. Eine junge Dame berichtet davon, dass sie das

Haus oft barfuß verlässt. Sie ist der Meinung so besser bei sich bleiben zu können. Die Bedeutung und Verbindung zur Natur werden sehr wertgeschätzt. Auch das Aufatmen der Flora und Fauna, bessere Luftqualität und weniger Lärm nehmen die meisten Befragten wahr. „Die freie Zeit half bei wichtigen Entscheidungen und zu mir selbst zu kommen, da ich endlich einmal nachdenken konnte.“, berichten ein Mann. Zeit für Selfcare, Hobbys und das eigene Ich wird geschätzt. Yogablogs und Fitnessapps erleben ein Hoch. Viele Befragten berichten davon, dass Schlaf nachgeholt wird, dass man Zeit mit seinem Partner bewusst genießt und sich die Arbeit frei einteilen kann. Das ist sicher eine der Sonnenseiten der Quarantäne. „In pädagogischen Einrichtungen wird von Konflikten berichtet. Jedoch wird der Teamzusammenhalt als besser als zuvor empfunden. Die BetreuerInnen und PädagogInnen teilen sich die Arbeit selbst und meist fair auf. Der Virus scheint das soziale Klima mancherorts zu verbessern. „Wer die Freiheit aufgibt um Sicherheit zu erlangen, wird beides verlieren. Ohne Konzept und Verstand fahren die Entscheidungsträger ganz Europa gegen die Wand.“, mahnt ein Befragter. Die Freiheitsbeschränkungen stimmen nachdenklich und werden zum Teil als wirklich schlimm empfunden. Der Anspruch an Freiheit hat an Wert gewonnen. Zurzeit kann man feststellen, dass sich die Werte der Bevölkerung verändert haben. Ob es zu einem nachhaltigen Wertewandel kommt, werden wir wohl erst in ein paar Monaten oder sogar Jahren feststellen können. Im Moment ist aber der temporäre Wandel spür- und beobachtbar. Soziologisch gesehen ist die Coronakrise eine interessante Situation. Was könnte die Menschheit aus dieser Zeit der „Gefangenschaft“ lernen. Haben die Menschen gelernt mit ihrer Angst umzugehen? Sind sie dadurch stärker geworden? Vertrauen sie mehr auf ihre intuitive Urteilskraft? Ist eine kritische und reflektierte Art des Medienkonsums entstanden? Konnte ein neuer, wertvoller Zugang zu unserer

Umwelt und der Natur gewonnen werden? Schaffen wir es die positiven Aspekte der Coronakrise ins Leben danach mitzunehmen? Ist dies der Start zu einem nachhaltigeren, reflektierten Leben? Was kommt danach?

Literatur:

Stowasser, Martin. (2020). Trost – Buch und Droh – Botschaft zugleich

Petzold, Hilarion. Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. (2007) Wiesbaden: VS Verlag

EINLADUNG

25. ORDENTLICHE GENERALVERSAMMLUNG DER ÖVS

16./17. Oktober 2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Zeit seit der letzten ordentlichen Generalversammlung habe ich als intensiv, arbeitsreich, geprägt von vielen Begegnungen und Diskussionen erlebt.

So begann mein Einladungstext zur geplanten Generalversammlung im April. COVID-19 brachte dann eine nicht erwartete Steigerung an Intensität, an Arbeit und an Diskussionen für den Vorstand und die Geschäftsstelle mit sich: Alle, die in Supervision, Beratung, Training arbeiten, hatten eine existenzbedrohende Situation zu verkraften, und wir waren damit beschäftigt, eine bestmögliche Information unserer Mitglieder zu gewährleisten. Verordnungen waren in Erfahrung zu bringen und zu interpretieren und auf einmal war „Online-Beratung“ nicht mehr eine Option unter mehreren, sondern ein sinnvoller Ausweg aus dem Stillstand. In wöchentliche Zoom-Vorstandssitzungen versuchten wir auf dem aktuellen Stand zu sein, Informationen aufzubereiten und Perspektiven aufzuzeigen. Die erste Welle scheint vorüber zu sein.

Wir hoffen, dass es keine zweite gibt und sind zuversichtlich, dass wir die Generalversammlung im Oktober „face-to-face“ abhalten können.

Dann können wir euch – wie ursprünglich geplant - endlich berichten, wie sich die ÖVS in den vergangenen zwei Jahren den Auseinandersetzungen um die gewerberechtliche Positionierung von Supervision gestellt hat, und dass derzeit eine –

wenn schon nicht zufrieden stellende, so doch handhabbare Situation erreicht werden konnte. Nach wie vor unbefriedigend gestaltet sich die fachlich unsinnige Aufspaltung von Supervision in Unternehmensberatung und/oder Lebens- und Sozialberatung sowie die unterschiedlichen Vorgangsweisen der Gewerbebehörden bei der Feststellung der individuellen Befähigung.

Wir können euch unser neues PR-Konzept vorstellen und über die ANSE Research Conference 2022 berichten, die die ÖVS in Kooperation mit der Karl-Landsteiner-Universität Krems planen und durchführen wird.

Besonders wichtig ist mir die neue Struktur für die berufspolitische und mitgliederorientierte Arbeit in den Bundesländern, die wir Euch/Ihnen in der Generalversammlung vorstellen werden.

Ich bin neugierig auf die Rückmeldungen und Diskussionen zu alledem, und hoffe auf eine lebhaftere Generalversammlung mit vielen persönlichen Begegnungen!

In diesem Sinne herzliche Grüße



Michaela Judy

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

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

Bitte geben Sie Ihre Teilnahme sowohl für den Vortrag wie für die GV bei der ÖVS-Geschäftsstelle (office@oevs.or.at) bekannt.

TAGESORDNUNG

der 25. ordentlichen Generalversammlung der ÖVS

16./17.10.2020

Ort: EUROPAHAUS Wien, 1140 Wien, Linzer Straße 249

16.10.2020, 18:00 – 20:30

VORTRAG & DISKUSSION, JESSICA HUSS

Online-Coaching – Chancen und Herausforderungen für Coaches und Coachees

Coaching online – eine weitere Modeerscheinung im digitalen Zeitalter oder ein erstzunehmender Settingwandel? Im Rahmen des Vortrages werden polarisierenden Bewertungen empirische Befunde und praktische Anwendungsbeispiele gegenübergestellt. Es wird ein Einblick in die virtuellen sowie multimedialen Möglichkeiten für professionelle Anwendungen im Coaching geben, begleitet von wissenschaftlichen Studien zur aktuellen Akzeptanz und Nutzungsbereitschaft von Online-Coaching. Anhand von praktischen Fallbeispielen wird das Online-Coaching sowie deren elektronische Kommunikations- und Problemlösetools vorgestellt, mit Ausblick auf das Coaching mit Serious Games in Form des Avatarcoachings. Insgesamt werden in einem Fazit die Nutzungsrisiken und -chancen sowohl für Klienten als auch Coaches gegeneinander abgewogen. Die Notwendigkeit einer Online-Kompetenz seitens der Coaches, die durch eine spezifische Weiterbildung abgebildet werden muss, wird diskutiert. Jessica Huss, Master of Science, Psychologin, systemischer Coach und Beraterin mit aktuellem Fokus auf Personal- und Führungskräfteentwicklung in der freien Wirtschaft. Berufsbegleitende Promotion an der Universität Kassel unter der Betreuung von Professor Heidi Möller sowie Professor Eichenberg von der Sigmund Freud Privatuniversität. Forschungsschwerpunkte: e-therapy, e-coaching, Serious Games.

17.10.2020, 09:30 – 17:30

25.ORDENTLICHE GENERALVERSAMMLUNG

1. Feststellung der Beschlussfähigkeit
2. Wahl der Antragsprüfungskommission
3. Genehmigung des Protokolls GV-2018/a.o.GV-2019
4. Genehmigung der Tagesordnung GV-2020
5. Vorstellung der KandidatInnen zur Wahl des neuen Vorstands, der Qualitätskommission, der Rechnungsprüfer
6. **Vorstellung, Diskussion und Abstimmung der (eingelangten) Anträge**
 - 6.1. Bericht der Antragskommission
 - 6.2. Abstimmung weiterer Anträge
 - 6.3. Festlegung der Wahlkommission
7. **Berichte der Vorsitzenden und des Geschäftsführers**
8. **Berichte aus den Gremien**
 - 8.1. Bundesländerkonferenz und Bundesländergruppen (BLK)
 - 8.2. Konferenz der Ausbildungseinrichtungen (KAT)
 - 8.3. Qualitätskommission
 - 8.4. Curriculum – Ausschuss
 - 8.5. Ombudsstelle
9. **Bericht der ANSE**
 - EU-Projekt
 2. Research Conference 2022 in KREMS/Austria
10. **ÖVS – WKO – Gewerbebehörde**
11. **Finanzen I: Jahresabschluss – 2018/2019**
 - 11.1. **Bericht des Kassiers**
 - 11.2. **Bericht der Rechnungsprüfer**
12. **Bundesländerstruktur (BLK) – Antrag**
13. **Ausbildungsreform (KAT) – Antrag**
14. **IQM (Internes QualitätsManagement)**
15. **Aktuelle Themen und Entwicklungen/ laufende Projekte**
16. **Wahl**
 - 16.1. Einsetzung der Wahlkommission

- 16.2. Wahl des Vorstands
- 16.3. Wahl der RechnungsprüferInnen für die 26.GV 2022
- 16.4. Wahl der Mitglieder für die Qualitätskommission
- 17. **Änderungen der Statuten** („Aktualisierungen“) (2/3 Mehrheit)
 - 17.1. §4.2 Arten der Mitgliedschaft – Antrag
 - 17.2. §5.2.a) Erwerb der Mitgliedschaft – Antrag
 - 17.3. §11.1 Vorstand EK (Europakommission) – Antrag
- 18. **Schwerpunktsetzung und Ausblick durch den neuen Vorstand**
- 19. **Finanzen II:** Budget Voranschlag 2021/22 Vorstellung
- 20. Allfälliges

ANTRÄGE:

TOP 12: Antrag zur Änderung der Bundesländer-Struktur

Die Generalversammlung möge beschließen:

1. Die Bundesländer-Struktur in ihrer bisherigen Form wird ersetzt durch zwei Regionalgruppen gemäß des vorliegenden Reformplans.
2. Die Reform der Bundesländer-Struktur wird in einer zweijährigen Pilotphase entwickelt, umgesetzt und evaluiert.
3. Die Ergebnisse der Pilotphase werden in der Generalversammlung 2022 verabschiedet und in Statuten sowie Geschäftsordnungen verankert.

TOP 13: Definition Coaching

Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) versteht sowohl Coaching als auch Supervision als reflektierende Beratungsformen für den arbeitsweltlichen Zusammenhang und dessen Organisationskontext. Beide Beratungsformen unterstützen Einzelpersonen, Gruppen und Teams (die Coachees bzw. Supervisand*innen) bei Analyse, Reflexion, Qualitätssicherung und Entwicklung ihrer Potenziale und bei der Klärung von beruflichen Problemen und Fragen. Damit unterstützen beide Beratungsformate auch Personalentwicklungs-, Teamentwicklungs- und Organisationsentwicklungsprozesse.

Im Unterschied zur Supervision wird im Coaching in Hinblick auf Organisationszusammenhänge stärker auf Personalentwicklung, Karriere-, Führungs- und Managementanliegen sowie berufliche Performance fokussiert. Typische Merkmale von Coaching sind eine geringere Anzahl von Beratungssitzungen und eine Vielfalt an eher umsetzungsorientierten Methoden zur Einübung von Fertigkeiten und Entwicklung von Kompetenzen. So wie Supervision verfügt auch Coaching über eigene Traditionen, Entwicklungslinien und Konzepte.

TOP 17: Statutenänderungen

TOP 17.1: §4.2 Arten der Mitgliedschaft
 alt: Außerordentliche Mitglieder sind jene physischen Personen, die sich bei einer von der ÖVS anerkannten Ausbildung im **3. Ausbildungsjahr** zum/zur SupervisorIn befinden und einen von der Generalversammlung beschlossenen, verminderten Mitgliedsbeitrag bezahlen.
 neu: Außerordentliche Mitglieder sind jene physischen Personen, die sich bei einer von der ÖVS anerkannten Ausbildung im **3. Semester der Ausbildung zum / zur SupervisorIn/ Coach** befinden und einen von der Generalversammlung beschlossenen, verminderten Mitgliedsbeitrag bezahlen.

TOP 17.2: §5.2.a) Erwerb der Mitgliedschaft

Außerordentliche Mitglieder können werden:
 alt: alle jene Personen, die sich im **dritten Ausbildungsjahr** zum Supervisor/SupervisorIn in einer ÖVS anerkannten Ausbildung befinden; diese Art der Mitgliedschaft ist auf zwei Jahre begrenzt und endet mit dem Abschluss der Ausbildung (Erhalt der Urkunde).
 neu: alle jene Personen, die sich **im dritten Semester der Ausbildung zum** Supervisor/SupervisorIn/ **Coach** in einer von der ÖVS anerkannten Ausbildung befinden; diese Art der Mitgliedschaft ist auf drei Jahre begrenzt und endet mit dem Abschluss der Ausbildung (Erhalt der Urkunde).

TOP 17.3: §11.1 Vorstand:

alt: Der Vorstand besteht aus bis zu 6 von der Generalversammlung in ihrer Funktion gewählten ordentlichen Mitgliedern sowie aus je einem/r VertreterIn der **KAT, EK und BLK**: Der/die GeschäftsführerIn hat Sitz, Antragsrecht, nicht jedoch Stimmrecht im Vorstand.
 neu: Der Vorstand besteht aus bis zu 6 von der Generalversammlung in ihrer Funktion gewählten ordentlichen Mitgliedern sowie aus je einem/r VertreterIn der **KAT und BLK**: Der/die GeschäftsführerIn hat Sitz, Antragsrecht, nicht jedoch Stimmrecht im Vorstand.

Wahlvorschlag für den ÖVS Vorstand 2020–2022:



Vorsitzende Dr.ⁱⁿ Michaela Judy, MAS

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



Vorsitzende-Stellvertreterin Mag.^a Patrizia Tonin, MSc

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



Kassier Wladimir Zalozeckj-Sas, MBA

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



Stellvertretender Kassier Mag. Peter Derntl, MA

Studium Wirtschaftspädagogik, Masterstudium Supervision und Coaching, Gestalttherapie, Gruppendynamik, Systemische Ausbildung. Erfahrung: 16 Jahre Personal- und Organisationsentwickler in der Industrie, 4 Jahre Personalleiter im Sozialunternehmen, 12 Jahre Personalleiter im Krankenhaus; Aktiv als: Selbständiger Personal- und Unternehmensberater, Trainer, Supervisor und Coach mit eigener Praxis, Fachhochschul-/Universitätslektor für Führung, Personalmanagement, Soziale Kompetenzen.



Schriftführerin Mag.^a Nicole Ruckser

Studium der Wirtschaftswissenschaften, ULG Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung, Elementarpädagogin. Selbständige Coach und Organisationsberaterin (coachingrocks.at) Beratung und Entwicklung von Führungskräften und Organisationen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in Organisationen, Gesellschaft und Arbeit. Entwicklung neuer Konzepte zur Zusammenarbeit von Selbständigen und Kleinunternehmer*innen. Training und Lehre im Beratungskontext. Lektorin an der FH Campus Wien. Erfahrung in Führung, Kommunikation und Marketing in Profit- und Non-Profit Organisationen.

Supervision & Coaching im Gewerberecht

Entwicklungen der vergangenen beiden Jahre

Michaela Judy



Michaela Judy

Supervision und Coaching haben sich als arbeitsweltliche Beratungsformate in den letzten Jahrzehnten in Europa in vielen Bereichen bewährt und etabliert. Der ANSE ist es über das Projekt ECVision gelungen, eine verbindliche Beschreibungslogik und verbindliche Kriterien für Supervision auf europäischem Niveau zu etablieren. Supervision und auch Coaching stellen hoch entwickelte, wissenschaftlich fundierte und praxiserprobte Beratungsformen dar.

So weit, so bekannt – mindestens in ANSE- oder ÖVS-nahen Bereichen.

Was uns in den letzten Jahren allerdings mehr als uns lieb war beschäftigt hielt, waren die massiven – und rechtlich erfolgreichen – Anstrengungen seitens der WKO, Supervision als reglementiertes Gewerbe zu verankern. Das wäre kein Problem, hätte sich diese Eingliederung auf der Basis eines State-of-the-Art-Standards des Beratungsformats „Supervision“ vollzogen. Leider wird die Profession derzeit aber zwischen Unternehmensberatung, Lebens- und Sozialberatung, Psychotherapie- und Psychologengesetz aufgerieben, ohne dass Fachlichkeit ein Thema wäre.

Wir könnten mit der derzeitigen Situation zufrieden sein – es ist gelungen, unseren Mitgliedern und AusbildungskandidatInnen eine gewerberechtliche Perspektive zu geben. Diese sieht im Augenblick so aus: PsychotherapeutInnen, klinische und GesundheitspsychologInnen sowie ÄrztInnen mit Psy-Diplom dürfen ohne zusätzliche Auflagen Supervision anbieten.

Für alle anderen Supervisorinnen gibt es drei Möglichkeiten: Wer über einen wirtschaftlichen Ausbildungshintergrund oder mindestens zweieinhalb Jahre fachlich einschlägige Tätigkeit verfügt, kann den Gewerbeschein für Unternehmensberatung anmelden. Lebens- und Sozialberatung setzt entweder den erfolgreichen Besuch eines Lehrganges für Lebens- und Sozialberatung oder einschlägige Ausbildungen mit Zusatzanforderungen voraus. Letztlich gilt das Prinzip der individuellen Befähigung.

Erst seit dem Frühjahr ist sicher, dass ein Gewerbeschein Lebens- und Sozialberatung eingeschränkt auf Supervision möglich und zulässig ist. Allerdings gilt auch hier das Prin-

zip der individuellen Befähigung, d.h. die Anerkennung liegt im Ermessen der zuständigen Behörde (nicht der Wirtschaftskammer!).

Diese Klärung verdanken wir der korrekten und sorgfältigen Vorgangsweise der BeamtInnen der Gewerberechtsabteilung im Bundesministerium für Wirtschaftsstandort und Digitalisierung. Sie ermöglicht mittlerweile einen Status Quo, mit dem die ÖVS weiter an ihren eigentlichen Zielsetzungen der Qualitätssicherung und der Weiterentwicklung der Profession arbeiten kann.

Gerade deshalb sind wir aber auch unzufrieden mit der derzeitigen Situation. Allzu skurril ist es, dass es sich bei allen rechtlichen Zugangswegen um Berufsbilder handelt, die ein überaus weites Spektrum abdecken, um mit dem österreichischen Kabarettisten Gunkl zu sprechen „Experten für eh alles“ sein sollen. Supervision – die Beratung des Zusammenwirkens von Personen, beruflichen Aufgaben und Organisationen – verfügt sowohl über ein konsistentes Berufsbild als auch über europäische Standards für die Ausbildung, die aber im österreichischen Rechtsrahmen keine Geltung haben.

Derzeit ist – nach den Ergebnissen der WKO-Wahlen 2020 – nicht mit substanziellen Veränderungen innerhalb der Fachgruppen zu rechnen. Zunehmend mehr engagieren sich aber auch ÖVS-SupervisorInnen innerhalb der Fachgruppen Unternehmensberatung sowie Lebens- und Sozialberatung. Das birgt vielleicht interessante berufspolitische Perspektiven – noch haben wir ja die Hoffnung auf fachliche Auseinandersetzung nicht aufgegeben.

Eines aber scheint klar: gerade in einem so umkämpften Markt wie Supervision und Coaching ist es überaus wichtig für potenzielle KundInnen, Qualitätskriterien zur Hand zu haben, die ihnen bei der Auswahl eines Beratungsformats als Orientierung dienen können. Diese Orientierung – daran hat sich nichts geändert – gibt die ÖVS.

Beruf Lebens- und Sozialberatung – quo vadis?

Zur positiven Entwicklung des Beratungsberufes und wie die Berufspolitik der WKO ihm schadet
Klaus Rückert

1. Gute Beratung

Die Lebens- und Sozialberatung hat in den letzten Jahren an Anerkennung in der Öffentlichkeit deutlich zugenommen und ist auf einem guten Weg, zu einem respektierten Beruf in der Beratungslandschaft zu werden.

Das hat sie nicht der Berufsvertretung der WKO zu verdanken, sondern es ist das Verdienst der Ausbildungsträger, die ihren Auftrag ernst nehmen und die sich hinsichtlich ihrer Ausbildungsqualität stark gesteigert haben. Vor allem aber ist die zunehmende Akzeptanz und Inanspruchnahme durch Ratsuchende den LebensberaterInnen selber zu verdanken, deren Bildungsniveau beim Einstieg in die Ausbildung deutlich gestiegen ist und die von den Ausbildungsinstituten die Vermittlung praxistauglicher Beratungskompetenzen fordern, um im Beruf gut beraten zu können. Sie haben erkannt, dass sie nur seriöse und ehrliche Beratungsarbeit auf Augenhöhe bei den KlientInnen und KundInnen glaubhaft macht.

2. Berufsfunktionäre als Behauptungstäter

Der positiven Entwicklung im Beratungsberuf steht eine irreführende Berufspolitik der Berufsvertretung der Lebens- und Sozialberatung in der WKO, vor allem der Fachgruppe Wien, konträr gegenüber. Sie befindet sich seit Jahren im Kampfmodus und diffamiert und bekriegt einerseits benachbarte, traditionelle Berufsgruppen wie PsychologInnen, PsychotherapeutInnen, MediatorInnen und SupervisorInnen, anstatt mit ihnen kollegial zu kooperieren – und andererseits versucht sie, zum Teil mit aggressiven Maßnahmen bis hin zu Anzeigen bei Gericht, seit Jahrzehnten gewachsene und für spezielle Anwendungsfelder entwickelte Methoden und Kulturen der Beratung in den Tätigkeitskatalog der Lebens- und Sozialberatung hinein zu behaupten und zu pressen. Durch diese Art von Berufspolitik werden Misstrauen und Feindschaft zu den anderen Beratungsberufen geschürt, was sich erschwerend auf die praktische Tätigkeit der Lebens- und SozialberaterInnen auswirkt, aber auch die LebensberaterInnen innerhalb der WKO spaltet.

Das ständig wiederholte Mantra der Berufsfunktionäre, dass diese Beratungsmethoden (z. B. Mediation, Supervision, u.a.) „schon immer“ zum Tätigkeitsfeld der LebensberaterInnen

„gehören“ und von ihnen fachlich bestens abgedeckt werden, stimmt leider nicht, und alle lautstarken Behauptungen diesbezüglich entsprechen nicht den Fakten.

Halten wir wahrheitsgemäß fest: die von den Lebens- und SozialberaterInnen verwendeten (und in der Ausbildungsverordnung durch die WKO selber festgelegten) Beratungsmethoden sind bekanntermaßen von der Psychotherapie, Psychologie, Organisationsentwicklung und Konflikttheorie und von anderen Beratungsberufen entlehnt bzw. übernommen! Die Lebens- und Sozialberatung hat selber keine eigenständigen spezifischen Methoden, geschweige denn wissenschaftliche Effizienzforschung für ihre Beratungspraxis vorzuweisen.

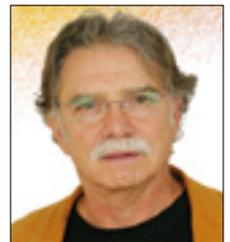
Die Verwendung und Übernahme von Beratungsmethoden und -techniken aus anderen Berufen ist auch erlaubt und erwünscht, weil sie dem Wohle der ratsuchenden Menschen dienen. Es stünde unseren Berufsfunktionären aber gut an, diese Leistungen anderer anzuerkennen.

Realistisch gesehen, wird es in absehbarer Zeit weiterhin so bleiben, dass, im Gegensatz zu den überzogenen Behauptungen der Funktionäre, die Lebens- und SozialberaterInnen im Rahmen ihrer Ausbildung in den angeführten Spezialgebieten (Supervision, Mediation u.a.) in der Regel nur Grundkenntnisse erlangen, und die Qualität von SpezialistInnen auch nur bedingt durch Kurz-Weiterbildungen erreicht werden kann. Darüber hinaus ist in der WKO das notwendige wissenschaftlich-kulturelle Umfeld zur Unterstützung und Weiterentwicklung von speziellen Beratungsmethoden nicht vorhanden.

Das Berufsfeld der Lebens- und SozialberaterInnen ist breit angelegt, und wir müssen anerkennen, dass es für viele Bereiche bereits besser ausgebildete ExpertInnen gibt. Verabschieden wir uns von der Behauptung, dass wir alles können, beenden wir den Abgrenzungskampf mit anderen Berufen, und konzentrieren wir uns auf das, was wir wirklich gut können und teilweise noch entwickeln müssen.

3. Lebens- und Sozialberatung auf dem Weg zu einem eigenen Berufsprofil

Es ist für uns LebensberaterInnen an der Zeit, aus dem eigenen Schatten zu treten und ein selbstständiges Berufsprofil zu entwickeln. Un-



Dr. Klaus Rückert, langjähriger Leiter der ARGE Bildungsmanagement GmbH, Psychologe, Psychoanalytiker, Supervisor, Lebensberater, Erwachsenenbildner, Bildungsmanager. Kritischer Beobachter der Entwicklung in den Beratungsberufen. Ethiker.



sere Ausbildung beruht auf einem generalistischen Konzept, die Tätigkeitsfelder erstrecken sich von der frühen Kindheit bis zum Alter und zum Sterben und decken somit alle menschlichen Lebensphasen ab.

Was die Lebens- und Sozialberatung auszeichnet, ist die praxisnahe Ausbildung und die differenzierte Beratungstätigkeit für Menschen in ihren vielfältigen Alltagsproblemen und wirklichen Bedürfnissen.

- Die neueren gesellschaftlichen Entwicklungen stellen viele altvertraute Lebensziele und -gewohnheiten zur Disposition.
- Die LebensberaterInnen finden hier ein großes Beratungsfeld vor und können Ratsuchenden dazu verhelfen herauszufinden, wie sie für sich, für ihre Mitmenschen und im Rahmen unserer Gesellschaft ein gutes Leben führen können.
- Die Digitalisierung und Robotik werden das Leben der Menschen vollkommen verändern. Wir müssen für uns neue Arbeits- und Lebensformen erfinden.
- Die LebensberaterInnen können die Menschen dabei sinnvoll begleiten.
- Das kapitalistische Wirtschaftssystem zwingt uns grenzenloses, umweltzerstörendes Konsumverhalten auf, KlimaexpertInnen sprechen bereits darüber, dass die menschengemachte Erderwärmung nicht mehr gestoppt werden kann.
- Die Lebens- und SozialberaterInnen werden sich auch notgedrungen mit gesellschaftspolitischen Problemen (Klimawandel, Umweltzerstörung) und darauf bezogene Kriseninterventionen beschäftigen müssen.
- Mit der erfreulichen Tatsache, dass wir älter werden, erfüllt sich die Menschheit einen uralten Traum. Gleichzeitig lösen sich die ehemals sichernden Rollen zwischen Alten und Jungen auf, und viele alte Menschen leiden unter Vereinsamung.
- Die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft mit erheblicher Zunahme älterer Menschen führt zu einem erhöhten Beratungs- und Betreuungsbedarf. Mit familiärer Betreuung auf Angestelltenbasis wird experimentiert, zur Qualitätssicherung ist begleitende Beratung und Supervision, z.B. durch LebensberaterInnen, erforderlich.
- So gibt es im Bereich der Altenarbeit vielfältige Tätigkeitsbereiche für Lebens- und SozialberaterInnen, angefangen von Gesprächsangeboten, über Storytelling – bis zu kreativen Freizeit- und Beschäftigungsangeboten und Validation.
- Das Phänomen der Vereinsamung betrifft nicht nur alte Menschen, auch Singlehaushalte und Alleinerziehende nehmen zu. Neue soziale Strukturen und erweiterte Familienkulturen entstehen – ebenfalls ein weites Beratungsfeld für Lebens- und SozialberaterInnen.
- In unserer sich schnell verändernden Welt, werden sich die LebensberaterInnen mit Fragen der Kindererziehung, der schulischen und beruflichen Bildung, mit Fragen des bedingungslosen Grundeinkommens, mit neuen Genderverhältnissen, mit Fragen der Generationenbeziehungen, mit neuen und alten Familien- und Partnerformen und Sexualkulturen, mit verändertem Freizeitverhalten, mit Fragen eines sinnerfüllten Lebens und Alterns etc. beschäftigen.

Der Beruf Lebens- und Sozialberatung ist dafür prädestiniert, sein Augenmerk auf alle Fragen der menschlichen Lebensführung und -gestaltung zu richten. Die Beratungsarbeit wird sich dabei auf die Prävention von Krisen und auf die Entwicklung eines sinnerfüllten ethischen Lebens der KlientInnen konzentrieren. Die Lebens- und Sozialberatung ist jung und kräftig, machen wir uns auf den Weg, sie zu positionieren, in kollegialer Beziehung zu den anderen Beratungsberufen!

Supervision und Gewerbeschein in Oberösterreich: Erfahrungsbericht

Peter Derntl

Das Thema Supervision und Gewerbeschein ist auch in Oberösterreich eine wechselvolle Geschichte mit Höhen und Tiefen. Mit Beginn meiner Vorstandstätigkeit in der ÖVS war es mir wichtig als stellvertretender Kassier nicht nur auf das Budget zu achten, sondern mitzuhelfen, dass in Österreich aber auch in Oberösterreich, wo ich meine Praxis habe, die gewerberechtliche Basis für die Ausübung von Supervision und Coaching gesichert wird.

Da Supervision und Coaching in den Berufsbildern von zwei Sparten verankert ist – einerseits in der Unternehmensberatung und andererseits bei den Lebens- und Sozialberatern – war es wichtig in beide Richtungen zu denken.

Bei den Unternehmensberatern gab es eine sehr offene Situation und eine gute Gesprächsbasis mit den verantwortlichen Personen in der Sparte. Der Erfahrungsaustausch und die individuelle Beratung bei der Abklärung mit der UBIT haben sich da gut bewährt. Wichtig sind dabei formale Ausbildungen, der Nachweis von Beratungskennnissen, betriebswirtschaftlichen Kenntnissen sowie Berufs- und Führungserfahrung (z.B. Personal und Budget). Die Zugangsvoraussetzungen sind da allgemeiner gehalten und auf der WKO-Seite einsehbar.

Schwieriger war die Situation bei den Lebens- und Sozialberatern. Hier hat die Initiative in Salzburg für die Ausstellung von auf Supervision und Coaching eingeschränkten Gewerbescheinen für Lebens- und Sozialberatung sehr geholfen. Ich habe Kontakt mit den Behörden in Oberösterreich aufgenommen und Wolfgang Knopf und ich haben im Mai 2019 mit dem Leiter der Gewerbebehörde in Oberösterreich eine Vereinbarung getroffen, wonach bei Nachweis einer ÖVS-zertifizierten Supervisions- und Coaching-Ausbildung der Gewerbeschein für Lebens- und Sozialberatung eingeschränkt auf Supervision und Coaching ausgestellt wird. Dazu gab es einen Aktenvermerk, der an die Gewebereferenten der Bezirkshauptmannschaften und Magistrate weitergeleitet wurde. Dadurch sollte es für die Behörden nicht mehr erforderlich sein, die Sparte der WKO Lebens- und Sozialberatung für eine Stellungnahme zu kontaktieren. Diese Vereinbarung hielt bis in den Herbst 2019 und hat einigen Kolleginnen

und Kollegen geholfen, einen eingeschränkten Gewerbeschein zu erlangen. Dann wurde bei der Bundestagung der Gewebereferenten festgestellt, dass dies keinen Automatismus darstellen kann und der Verweis auf die Beurteilung eines privaten Vereins nicht genügt sondern die jeweilige Gewerbebehörde den individuellen Fall für sich zu prüfen hat, ob die für dieses Gewerbe erforderliche Befähigung durch Nachweis der Ausbildung, Vorerfahrungen, Berufserfahrung gegeben ist oder nicht. Da es dazu rechtlich einwandfreie juristische Kriterien braucht, hat das Ministerium die ÖVS und die WKO-Vertreter in der Sparte LSB bzw. Persönliche Dienstleistung auf Bundesebene um die Formulierung derselben ersucht. Dies wurde jedoch von den WKO-Vertretern der Lebens- und Sozialberater blockiert, die eingeschränkte Gewerbescheine verhindern möchten. Daraufhin hat das Ministerium noch einmal unmissverständlich klargestellt, dass eingeschränkte Gewerbescheine zulässig sind: Unternehmensberatung eingeschränkt auf Human Resources sowie Lebens- und Sozialberatung eingeschränkt auf Supervision und Coaching. Parallel dazu habe ich erneut mit dem Leiter der Gewerbebehörde in Oberösterreich Kontakt aufgenommen und folgende neue Absprache getroffen: Bis eindeutige unabhängige Kriterien vorliegen, wird je nach Umfang der Vorerfahrungen und Ausbildung die individuelle Befähigung von der Behörde geprüft und im Zweifelsfall wird sich auf Ersuchen der Leiter der Gewerbebehörde persönlich des Falles annehmen und ihn mit der jeweiligen Bezirkshauptmannschaft klären. Dies ist auch in einigen Fällen gelungen. Bei einigen Fällen ging es auch um die Anfechtung des Bescheides und da war die Unterstützung der ÖVS Geschäftsstelle sehr nützlich. Neueste Erkenntnis ist, dass der Gewerbeschein nun auf Lebens- und Sozialberatung eingeschränkt auf Supervision lautet, da Coaching kein reglementiertes Gewerbe ist.

Da die Gewerbe-Behörden in den Bezirken und Städten eigenständig entscheiden, können auch in Zukunft erforderliche Abklärungen und Einsprüche nicht ausgeschlossen werden. Ich hoffe jedoch auf eine gewisse Lernerfahrung und eine weiterhin konstruktive Zusammenarbeit mit den Behörden.



Mag. Peter Derntl
Supervision, Coaching,
Teamentwicklung,
Klausurmoderation,
Trainer und Fachhoch-
schullektor im Bereich
Führung und Soziale
Kompetenzen,
Personal- und Unter-
nehmensberatung in
freier Praxis in Linz

Supervision und Coaching in der Beratungslandschaft

Positionspapier zur Berufsrechtdiskussion
Christian Ocenasek



Christian Ocenasek
Ist seit ca. 25 Jahren supervisorisch tätig, Mediator, Klärungshelfer
Lehrgangsführung für die Ausbildung Supervision in Organisationen an der PH der Diözese Linz

Es ist ein professioneller Ärger über Tendenzen in der Beratungslandschaft, der mich veranlasst, dieses Positionspapier zu schreiben. Dieser Ärger geht aus von den Streitigkeiten rund um die Berufsberechtigung von SupervisorInnen. Die Art, wie die Konflikte mit den InteressensvertreterInnen der Berufsgruppe der Lebens- und SozialberaterInnen ausgetragen wurden und werden, legen den Vorwurf der Unprofessionalität vieler InteressensvertreterInnen nahe. Zum Teil ist das Verhalten sogar rechtswidrig.

Die Art der Konfliktaustragung schadet dem Ansehen und widerspricht dem beruflichen Ethos sämtlicher Beratungsberufe und verunsichert sowohl das Beraterinnen- als auch das Kundensystem.

Nicht das Wohl der NutzerInnen unserer Dienstleistung steht im Mittelpunkt, sondern die eigennützigen Interessen um Wettbewerbsvorteile sowohl im Anwender- als auch im Ausbildungsmarkt. Es scheint um persönliche Eitelkeiten und Macht von Funktionären der verschiedenen Interessensgruppen zu gehen, deren ausreichende Überwindung eigentlich Voraussetzung für professionelle Beratung sein sollte.

Die Absicht aller Beteiligten sollte sein, die Qualität des professionellen beratenden Handelns in all den verschiedenen ausdifferenzierten Spezialgebieten hoch zu halten und weiterzuentwickeln mit einer guten Kenntnis der Unterschiede der verschiedenen Beratungsformate und einer kollegialen Zusammenarbeit.¹

1. Leitdifferenzen der verschiedenen Beratungsformate

Aufbauend auf einer gemeinsamen Basis in der Selbsterfahrung², in kommunikativer Kompetenz³ und in Prozessorientierung⁴ erteile ich drei Leitdifferenzen, die für die Unterscheidung der Beratungsberufe kennzeichnend sind.

1.1. Kontext: privat – organisationsbezogen

Im privaten Kontext ist die Auftraggeberin üblicherweise eine Privatperson, es geht um Klärungen von Themen, die dem Klienten aus der privaten Perspektive heraus ein Anliegen sind. Das persönliche Lernen, die Persönlichkeitsentwicklung soll unterstützt werden.

Im beruflichen/organisationsbezogenen Kontext ist üblicherweise die Organisation Auftraggeberin. Es geht um Klärungen von Themen, die dem Klienten aus der beruflichen Perspektive, als Rolenträgerin der Organisation ein Anliegen sind. Es geht um das Lernen und die Entwicklung der Personen in ihren Funktionen und der Organisation.

Natürlich korrespondieren Personalentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung. Die Entwicklung als Mitarbeiterin in einer Organisation hat auch förderliche private Auswirkungen und private Fortschritte sind auch ein Gewinn für die Organisation.

Aus der Perspektive des Beraters/der Beraterin gibt es aber wesentliche Unterschiede in den erforderlichen Kompetenzen und im Agieren. Es ist bedeutend, die beauftragte Strukturebene nicht unreflektiert zu wechseln.

Diese Leitdifferenz ist eine wesentliche zwischen Psychotherapie sowie Lebens- und Sozialberatung auf der einen Seite und Supervision und Coaching auf der anderen Seite⁵.

1.2. Gesund – krank

Auch wenn Gesundheit und Krankheit keinen Unterschied zwischen privat oder beruflich macht – für die Beratungsberufe ist diese Leitdifferenz von hoher Bedeutung.

Das beginnt schon bei der Einschätzung, was gesund oder krank ist. Nicht der zweifelsfreie Extremfall ist das Problem, sondern die Übergangsbereiche. Ketzerisch könnte man fragen, ob die Diagnose der Krankheit folgt oder vielleicht sogar umgekehrt.

Wie auch immer. Die Zuständigkeiten sind klar und sinnvoll gegliedert.

Die Entscheidungen über Krankheit, die zum Teil sogar hoheitlich getroffene Diagnosen sein können, liegen im medizinischen Bereich. Die Beratungen bzw. Behandlungen sind den medizinischen bzw. psychotherapeutischen Berufen⁶ vorbehalten.

Im beruflichen Kontext wird arbeitsrechtlich darauf Rücksicht genommen. Betriebsrätliche und arbeitsmedizinische Tätigkeiten finden sich daher oft in der Organisationsstruktur wieder und ganz allgemein gesagt, kann auch die Fürsorgepflicht von Führungskräften für ihre Mitarbeiter_innen damit in Verbindung gebracht werden.

Für die im Organisationskontext tätigen Berater_innen erfordert dies die Kenntnis und Aufmerksamkeit für diese betrieblich vorzusehenden Maßnahmen⁷, die in letzter Konsequenz in den privaten Kontext münden. Vor allem geht es aber auch darum, zu helfen, dass krankmachende Strukturen und Dynamiken erkannt werden.

Im privaten Kontext ist die Differenz ebenfalls von großer Bedeutung. Das Psychotherapiegesetz regelt eindeutig die Zuständigkeit der Psychotherapeut_innen für die Beratung/Behandlung von Kranken. Darauf bereitet die Ausbildung auch vor.

1.3. Reflektierende versus vermittelnde Tätigkeit
Es ist ein wesentlicher Unterschied, ob im Kern des Auftrags

- die Analyse und Reflexion des eigenen Verhaltens (von Einzelnen, Gruppen, Teams) steht, um mehr Klarheit und damit erweiterte Handlungsoptionen zu gewinnen
- die Klärung der Beziehung, der Interaktion, der Kommunikation zwischen den AkteurenInnen steht und Vereinbarungen zwischen den Beteiligten getroffen werden sollen.

Ein Spezialformat für diese Kommunikationsklärung im Konfliktfall ist die Mediation, wobei auch hier in einem ersten Schritt eine Klärung der Position jeder einzelnen Konfliktpartei erforderlich ist. Die Mediation geht dann darüber hinaus, da sie den Anspruch hat, bei der Klärung der Beziehungen/der Interaktionen/der Kommunikation vermittelnd beizutragen.

Es sind aber auch noch andere Beratungsformate außerhalb der Konfliktvermittlung zu nennen, wo die Beraterinnen vermittelnd tätig werden: z.B. Psychotherapeuten bei der Paartherapie oder die Lebens- und Sozialberaterinnen bei der Familienberatung, OrganisationsberaterInnen bei der Moderation von Klausuren und einiges mehr.

Die Leitdifferenz reflektierend <-> vermittelnd wird in der Praxis sinnvollerweise oft sehr überschneidend gelebt. Wichtig für das professionelle Handeln ist eine gute Auftragsklärung und das regelmäßige Vergewissern, ob sich der Auftrag im Prozess des Arbeitens verändern soll. Das ermöglicht es, gut am Kundennutzen zu bleiben – sei es durch Anpassung des Kontraktes oder durch Überweisung an andere BeraterInnen.

2. Supervision: vom freien Beruf zur Profession zwischen den Stühlen

Supervision galt lange Zeit als freier Beruf⁸. Die meisten Ausbildungsträger waren mitbeteiligt

bei der Gründung der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS). In der Konferenz der Ausbildungsträger wurden gemeinsam die Qualitätsstandards entwickelt, die Grundlage für die Mitgliedschaft beim Supervisionsverband sind.

„ÖVS-zertifiziert“ hat sich damit über 26 Jahre zu einer „Marke“ entwickelt. Auf dieser Basis haben zahlreiche Supervisor_innen neben- und hauptberuflich gearbeitet.⁹

Schon seit Jahren gab es immer wieder Anzeigen gegen Supervisor_innen, die – wettbewerbsverzerrend – ohne Gewerbe tätig seien. Gegen diese Anzeigen wurde mit Hinweisen auf Positionen im Wirtschaftsministerium erfolgreich interveniert. Eine Bereitschaft zum gemeinsamen Klären der Verortung von Supervision in der Beratungslandschaft war von beiden Seiten – sowohl ÖVS als auch Wirtschaftskammer – nicht gegeben.

Mit dem Regierungswechsel 2017 wurden die Karten neu gemischt. Anzeigen der Wirtschaftskammer wurden gerichtsanhängig. Vor allem aber bewirkten Klagsdrohungen gegen große Auftraggeber, dass diese von den SupervisorInnen nun plötzlich einen Gewerbeschein einforderten. Diese Maßnahme hatte de facto die Wirkung einer Gewerbepflicht. Auf diese Weise wurden jahrzehntelang tätige „freie“ Supervisor_innen in die Not gebracht, eine Gewerbeberechtigung zu erwerben.¹⁰

Die in die Gewerbepflicht übernommene supervisorische Tätigkeit wurde also ohne Dialog und Abwägung der Für und Wider von Freiheit und Vorbehalt der Berufsausübung geführt – ein Trauerspiel für alle, denen aufgrund ihrer beraterischen Identität eigentlich ein anderer Umgang mit der Thematik zuzuschreiben wäre. Diese Kritik richtet sich an alle im Konflikt beteiligten Repräsentanten. (Behörden, Kammervertreter, LSB-Verbände und ÖVS).

Es ist anzunehmen, dass die Konflikte aus sehr eigennützigen Motiven einzelner Akteure entspringen, die damit eigene Vorteile sowohl am Ausbildungsmarkt¹¹ als auch am Anwendungsmarkt erzwingen wollen.¹²

3. Aktuelle rechtliche Regelungen:

Die Beratungsberufe sind in Österreich unterschiedlich geregelt.

3.1. Sozialversicherungs- und Einkommenssteuerpflicht¹³

BeraterInnen sind sowohl sozialversicherungs- als auch steuerpflichtig, sobald Geringfügigkeitsgrenzen überschritten sind (ASVG – Allg. Sozialversicherungsgesetz bzw. EStG Einkommenssteuergesetz). Diese Pflicht gilt unabhängig von der/den Berufsberechtigungen.

3.2. Berufsrecht

Das Recht zur Ausübung eines Berufes wird entweder auf Basis eines Gesetzes mit den entsprechenden Verordnungen jenen Personen vorbehalten, die diese Auflagen erfüllen. Alle anderen Berufe sind als freie Berufe zu betrachten. Für die Beratungsberufe relevant sind dabei die spezifische Berufsrechte des Psychotherapiegesetzes und des Mediationsgesetzes sowie das Gewerberecht. Für diese beruflichen Tätigkeiten gilt das Vorbehaltsrecht. Vorbehalt bedeutet: die Ausübung der Tätigkeit ist nur den Berechtigten erlaubt.

■ Gewerberecht

Mit den im Gewerberecht geregelten Berufen verbindet sich eine Pflicht zur Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer. Die Unternehmensberatung ist gem. §94 Z 74 GewO 1994 ein reglementiertes Gewerbe. Lebens- und Sozialberatung ist unter §119 GewO (2002) geregelt.

In der WK sind die Gewerbebranchen in folgender Struktur verortet:

Sparte – Fachgruppe – Berufsgruppe

Lebens- und Sozialberatung (LSB):

Sparte: Gewerbe und Handwerk

Fachgruppe: Personenberatung und Personenbetreuung

Berufsgruppe: Lebens- und Sozialberatung

Unternehmensberatung (UBIT)

Sparte: Information und Consulting

Fachgruppe: Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie

Berufsgruppe: Unternehmensberatung

Supervision & Coaching

Seit 2018 gilt Supervision & Coaching¹⁴ als gewerbepflichtig¹⁵. Die Wirtschaftskammer hat dabei den Weg gewählt, die Ausübung dieses Gewerbes entweder über den Gewerbeschein der LSB oder der Unternehmensberatung, jeweils eingeschränkt auf Supervision¹⁶ zu ermöglichen. Die Beantragung eines Gewerbescheins für SupervisorInnen gestaltet sich je nach Bundesland unterschiedlich schwierig. Oft reicht die Supervisionsausbildung für den Gewerbeschein „LSB eingeschränkt auf Supervision“ nicht aus.

Über **andere Gesetze** geregelte Beratungsberufe

■ Psychotherapie:

Wird über das BGBl Nr 361, 1990, Psychotherapiegesetz geregelt. Im Unterschied zu LSB ist die therapeutische Behandlung von PatientInnen erlaubt. Ein Krankheitsbild ist allerdings nicht zwingend, damit Psychotherapie angewandt werden kann. Supervision wird im Gesetz als eine Leistung im Angebot der PsychotherapeutInnen genannt.

Andere verwandte Berufe, die mehr mit diagnostischen Tätigkeiten bzw. „Behandlungen“ in Verbindung gebracht werden, sind im medizinischen Bereich PsychiaterInnen, klinische PsychologInnen, organisationsbezogen auch ArbeitsmedizinerInnen.

■ Mediation:

Die gerichtsnahe Mediation wird über das Zivilrechtsmediationsgesetz 2003 geregelt.

Ausgebildete MediatorInnen müssen sich zur Berufsausübung in eine Liste beim BMJ eintragen lassen. Über das ZivMediatG wird nur gerichtsnahe Mediation geregelt.

Andere Formen der Mediation werden als freier Beruf ausgeübt, wobei die Grenze zu gerichtsnah eine schwierige ist. Jede Eskalation eines Konfliktes kann als Annäherung ans Gericht betrachtet werden.

■ Freie Berufe

Speziell relevant für dieses Positionspapier ist die selbstständige Tätigkeit als TrainerIn. Für diese „Lehr“tätigkeit ist keine Gewerbeberechtigung notwendig¹⁷ – also alle Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit Bildung und Begleitung von „Lernprozessen“ stehen. Man denke an alle beraterrelevanten Seminare wie Selbsterfahrungs-, Gruppendynamikseminare oder, im organisationsbezogenen Kontext, an Dienstleistungen für die Personalentwicklung oder auch im kommunalen Bereich, beispielsweise in der Gemeinwesenarbeit. Für Begrifflichkeiten wie Moderation, Mentoring, Prozessbegleitung oder ähnliches gibt es also kein Vorbehaltsrecht in der Gewerbeordnung. Ein „freies“ berufliches Selbstverständnis von selbstständigen Bildungs- und BeraterInnen mag auch dieser Argumentation zugrunde liegen. Auch Mediation ist daher in jenen Fällen, die nicht als gerichtsnah bezeichnet werden können, als freie Tätigkeit zu betrachten.

Beratung wird aber weit über die übliche Betrachtung der Beratungslandschaft hinaus institutionell durchgeführt. Seien es sozialpädagogische/sozialwirtschaftliche Einrichtungen wie Frauenberatungsstellen, die Umweltberatung, Schuldnerberatung und viele mehr – oder auch marktwirtschaftlich ausgerichtete Einrichtungen wie z.B. Banken/Versicherungen. Diese BeraterInnen arbeiten fast ausschließlich im Angestelltenverhältnis.

Dieser Hinweis auf institutionell organisierte Beratung zeigt, dass das Image der Beratung nicht alleine den Beratungsberufen zuzuschreiben ist.

4. Forderungen und Ausblick

■ Differenzierung und Zusammenarbeit der Beratungsberufe

Aus meiner Sicht ist eine ausreichende Differenzierung und Spezialisierung gegeben. In wech-

selseitiger Achtung der jeweiligen Stärken geht es um Kooperation statt Konkurrenz.

Behördliche Reglementierungen sollten diesen Wissenstand wahrnehmen und stimmige Regelungen treffen.

■ **Aufhebung des Vorbehaltsanspruches des Gewerbes LSB für supervisorische Tätigkeit**

Es ist nicht verstehbar, dass eine Beratungsleistung im organisationsbezogenen Kontext unter einer Fachgruppe, die auf den privaten Kontext spezialisiert ist, verortet wird. Eine Verortung von Supervision in der Unternehmensberatung ist hingegen fachlich gut begründet.¹⁸

■ **Entwicklung stimmiger Regelungen der WK für alle Beratungsberufe, die sie vertreten**

Es wäre eigentlich die ureigenste Aufgabe der Wirtschaftskammer als Interessensvertretung eine stimmige Regelung für ALLE Beratungsberufe zu erarbeiten, die sie vertritt.

Für eine passende Struktur gibt es viele Denkmöglichkeiten. In der Struktur sollte sich das Selbstverständnis der Supervisor_innen jedenfalls wiederfinden. Und es sollten vor allem die langjährig entwickelten Standards für Supervision & Coaching des ÖVS bzw der ANSE¹⁹ Berücksichtigung finden, damit der Qualitätsanspruch auch bei gewerblich durchgeführter Supervision gehalten wird²⁰.

■ **Qualitätsentwicklung und -sicherung – das Klientel in den Mittelpunkt stellen**

Gemeinsamer Anspruch aller Beratungsprofessionen sollte die Qualitätsentwicklung sein. Die wichtigste, selbstkritische Frage in der Beratungslandschaft sollte jene sein, ob die Beratung dem Klientel dient.

Das Beratungsnetzwerk sollte über alle Professionen hinaus mit guter Qualität verbunden sein. Jeder Lebensberater, der qualitativ hochwertig im privaten Kontext tätig ist sollte die Branche genauso erfreuen wie jede Supervisorin, die ebenso professionell im berufsbezogenen Kontext arbeitet, ebenso jede gelungene Mediation, jede erfolgreiche Psychotherapie und so weiter.

Es ist ein Qualitätskriterium, wenn die ProfessionistInnen ihre Grenzen erkennen und die Ränder ihrer Kompetenz nicht wesentlich überschreiten.²¹ Und KollegInnen, die multiprofessionell arbeiten und die Unterscheidungen zwischen den differenzierten Beratungsberufen im besten Sinne für das Klientel auseinanderhalten können, verdienen besonderen Respekt.

In diesem Sinne sollten alle Beratungsberufe mit dem gemeinsamen Bemühen um hohe Professionalität kollaborieren – was gegebenenfalls auch das Bekämpfen der Scharlatane in den eigenen Reihen beinhaltet.

1 Es geht mir dabei um all jene Beratungsformate, deren Ziel die Selbstermächtigung des Klientels ist, im Unterschied zur Fachberatung, bei der Wissenserwerb im Zentrum steht.

2 Das zentrale Werkzeug des professionellen Handelns ist der Berater/ die Beraterin. Die ausreichende Kenntnis der eigenen Person ist Voraussetzung für das souveräne, professionelle Agieren. Auch wenn der BeraterIn im Geschehen involviert ist und eigene Anteile sich immer mit hineinmischen, muss die Aufmerksamkeit bei den Anliegen des Klientels liegen.

3 Basis für die Begleitung des Klientels bei ihren Anliegen ist die Interaktion zwischen Beratungssystem und Kundensystem. Die Gestaltung dieses Begegnungsraumes ist die zentrale Kompetenz.

4 Im Unterschied zur Ergebnisorientierung bei der Fachberatung, ist die ergebnisoffene Gestaltung des Beratungsprozesses im Zentrum der Aufmerksamkeit.

5 Gerade beim Begriff Coaching mögen hier (berechtigt) Widersprüche auftauchen, da in der Praxis der Begriff Coaching auch im privaten Kontext verwendet wird.

6 Wobei der Umkehrschluss, dass PsychotherapeutInnen nur mit kranken Personen arbeiten dürfen, nicht zulässig ist.

7 Die in den laufenden Verhandlungen über die im Gewerbe LSB eingeschränkt auf Supervision geforderte Überweisungskompetenz in Richtung Psychotherapie entbehrt daher der fachlichen Grundlage.

8 Sowohl für die Freiheit wie auch die gesetzliche Regelung eines Berufes gibt es gute Gründe, die im Einzelfall abzuwägen sind. Die Gewerbeberechtigung ermöglicht eine weitgehende Qualitätskontrolle. KonsumentInnen können davon ausgehen, dass ein Handwerker das Handwerk, zu dem er/sie berechtigt ist, auch versteht. Umgekehrt ist z.B. der Journalismus ein (relativ) unumstrittenes Beispiel für einen freien Beruf. Die Bewahrung der Unabhängigkeit erfordert das Freisein von öffentlich-rechtlichen Beschränkungen.

9 Der Freiheit des Berufes widersprechend, gab es allerdings auch Tendenzen in der ÖVS, die eine Exklusivität der Supervisionsberechtigung an die ÖVS-Mitgliedschaft lobbyierte. In einigen Rahmenvereinbarungen mit Auftraggebern sind nicht nur die gewünschten Qualitätsstandards sondern auch die Mitgliedschaft in der ÖVS Voraussetzung, um als SupervisorIn beauftragt zu werden.

10 Zum Teil wurde dieser Erwerb des Gewerbebescheins an Fortbildungsmaßnahmen geknüpft, die dann zweifelsfrei angerechnet werden, wenn sie bei LSB-Ausbildungsinstituten besucht werden.

11 So wurden in unserem Ausbildungslehrgang an der PH der Diözese Linz Personen von Vertretern der Kammer abgeworben mit dem Hinweis, sie können die Berechtigung zur Supervision billiger erlangen, wenn sie eine LSB-Ausbildung absolvieren.

12 Mit dem LSB- Gewerbebeschein wird abgeleitet, dass ausgebildete Lebens- und Sozialberater_innen qualifiziert seien, Supervisionen im beruflichen Kontext durchführen zu können, was der oben angeführten Leitdifferenz widerspricht. Durch das Voraussetzen der ÖVS-Mitgliedschaft – anstelle des Erfüllens der Qualitätskriterien – wird ebenfalls Klientelpolitik gemacht.

13 Der Hinweis auf diese Rechtsmaterien ist deshalb bedeutend, da oft auf Wettbewerbsverzerrung in Bezug auf SVG- und Steuerpflicht hingewiesen wurde, was jeder Grundlage entbehrt.

14 Speziell für Coaching ist hier die vom ÖVS verwendete Definition gemeint.

15 Es gibt dazu keinen oberstgerichtshöflichen Entscheid.

16 Art und Bezeichnung der Einschränkung kann je nach Bundesland unterschiedlich sein.

17 Ein Argument für die Freiheit der Lehre findet sich in der Verfassung, über das Grundrecht der freien Meinungsäußerung (Staatsgrundgesetz, Art. 13).

18 SupervisorInnen, die gemäß den ÖVS-Standards ausgebildet sind, sollte die Aufnahme in die Fachgruppe UBIT (eingeschränkt auf SV) garantiert sein.

19 Association of National Organisations for Supervision in Europe

20 Die nationalen Qualitätsstandards des ÖVS bzw die internationalen ANSE-Standards gehen bezogen auf den Organisationskontext weit über die Standards von LSB hinaus. Supervisorische Tätigkeit darf durch den „billigeren“ LSB-Schein nicht abgewertet werden. Bedeutende, große Arbeitgeber fordern konsequenterweise neben dem Gewerbebeschein und einen darüber hinausgehenden Qualifikationsnachweis, um SupervisorInnen zu beauftragen.

21 Es kann kein Schaden sein, wenn zufriedene Kunden auf Basis des Vertrauens zur Beraterin auch über den Kern des Auftrags hinaus profitieren. Wenn dieses Vertrauen gegeben ist, dann sollte diese (geringfügig grenzüberschreitende) Arbeit nicht Anlass zur Anzeige sein.

Infos zum jetzigen Stand in der Bundeslandgruppenkonferenz

Es gibt aktuell aktive Bundeslandgruppen in Vorarlberg, Salzburg, Oberösterreich, Steiermark, Niederösterreich und Wien. Im Burgenland ist eine Gruppe dabei, sich zu organisieren.

Die Vertreter*innen aus Kärnten nehmen an den Treffen nicht teil, obwohl eine Bundeslandgruppe existieren sollte.

In Tirol gibt es als einzigem Bundesland zurzeit keine Bundeslandgruppe – leider.

Vorarlberg hat eine „junge“ und sehr große Gruppe – hier sind die einzelnen Mitglieder dabei, die Aufgaben zu verteilen.

Das Burgenland hat eine „kleine“ Gruppe, es gibt aber einige Interessent*innen, die sich beteiligen wollen. Diese Gruppe ist in der Gründung.

In der Steiermark ist die Gruppe wieder auf fünf Personen angewachsen und es gibt „neuen Schwung und Spaß“ an der Arbeit.

In Salzburg hätten Wahlen stattfinden sollen, was durch Corona nicht möglich war. Die Wahlen sollen im Herbst nachgeholt werden und es gibt eine neue Kandidatin für die Funktion der Bundeslandsprecherin.

In Oberösterreich hat die Arbeit während Corona geruht. Hier sollen die Aktivitäten des neuen und großen Teams wiederaufgenommen werden.

In Niederösterreich möchten die derzeitigen Mitglieder noch ein Jahr im Amt bleiben und es wird die Übergabe der Aufgaben an ein neues Team vorbereitet – Interessierte sind herzlich eingeladen, sich zu melden und zu beteiligen!

Das letzte Treffen fand online als Zoom-Meeting statt und es haben viele Vertreter*innen die Gelegenheit genutzt, sich ohne Anreise auszutauschen.

Themen waren neben dem Kennenlernen, gerade für neuer Mitglieder,

Informationen zu Supervisionen während Corona und zu geplanten Veranstaltungen.

Am Rande wurde die geplante Umstrukturierung der BLK besprochen. Geplant ist eine Aufteilung in zwei Regionen (Süd-Ost und Mitte/West). Ein Ergebnis dieses Treffens: bereits jetzt gibt es viele Kooperationen und Zusammenarbeit zwischen einzelnen Bundeslandgruppen. Das soll nach dem Wunsch aller intensiviert werden.

In den einzelnen Bundeslandgruppen wird u.a. abhängig von der Anzahl der aktiven

Mitglieder unterschiedlich gearbeitet. Die Organisation von Fortbildungsveranstaltungen, ebenso wie Interventionsgruppen und informelle Vernetzungstreffen, verknüpft mit unterschiedlichen Aktivitäten und der fachlichen Diskussion zu Supervision sind Inhalte der Arbeit der Bundeslandgruppen.

Neben der Arbeit in den Regionen soll weiterhin ein österreichweiter Austausch und Diskurs forciert werden, weshalb auch persönliche Kontakte intensiviert werden sollen.

Zu den Aktivitäten der Bundeslandgruppe Wien:

Die Bundeslandgruppe Wien besteht aus sechs Personen.

Eine für den März geplante Veranstaltung zum IQM und der Situation der Supervision in Wien musste in der geplanten Form abgesagt werden und wird nun als Zoom-Veranstaltung im Juni stattfinden. Hierfür gibt es bereits zahlreiche Anmeldungen, so dass es zwei Termine geben wird!

Der Fortsetzung einer Weiterbildung ist auf den Herbst verschoben und nach Möglichkeit soll noch vor dem Sommer eine kulturelle Aktivität stattfinden.

Geplant sind weiterhin Fortbildungsveranstaltungen, Besuche kultureller Einrichtungen, Interventionsgruppen und Möglichkeiten des informellen Austausches.

Im März und April fanden mehrere Zoom-Treffen statt, als deren Ergebnis eine Liste von Supervisor*innen entstanden ist, die auch online Supervisionen anbieten. Diese Liste wurde an mögliche Auftraggeber*innen geschickt und es gab einige positive Rückmeldungen.

Als ein weiteres Ergebnis dieser Zoom-Treffen haben sich Interventionsgruppen und eine Gruppe, in der „Forschung und Methoden zu Supervision“ diskutiert werden, gebildet.

*Mag.^a Jeanette Moore
Sprecherin der Bundeslandgruppe Wien
und der Bundeslandgruppenkonferenz (BLK)*

VERANSTALTUNGEN

Österreich

25. ordentliche Generalversammlung der ÖVS

17. Oktober 2020, 9.30 – 17.30 Uhr
Europahaus, 1140 Wien

Kärnten

Wandertalk mit anschließendem Get-together zum Thema Führung (in) der Supervision

11. September 2020, 15 Uhr
Ort wird noch bekannt gegeben

Niederösterreich

Relationales Coaching

7. November 2020, 9 – 17.30 Uhr
Institut für Relationale Beratung und Weiterbildung (IRBW)
1130 Wien, Zuckerbäckerstöckl 39

Oberösterreich

Supervisions-Frühstück

10. Oktober 2020, 9-13 Uhr
Innovative Soziale Räume
4400 Steyr, Gleinker Gasse

Oberösterreich/Salzburg

Qualitätsentwicklungsgespräch

4. September 2020, 14 – 18 Uhr
Hotel Haberl am Attersee
4864 Attersee, Altenberg 17

Ressourcenorientierte Timeline-Arbeit in Supervision und Coaching

10. Oktober 2020, 10 – 17.30 Uhr
Heffterhof Salzburg
5020 Salzburg, Maria Cebatori Str. 1-7

Steiermark

Weiterbildung mit Theresia Volk „Macht und Wirksamkeit in Organisationen – ein Beratungsansatz“

9./10. Oktober 2020
Krebsenkeller
8010 Graz, Sackstraße 12

Finanz & Co

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

Bewertungsspesen als Betriebsausgaben

Zu Beginn ein Beispiel:

Zwei Supervisionskolleginnen treffen sich im Kaffeehaus zum Tratschen. Sie besprechen berufspolitische Dinge (z.B. Gewerbeschein) und sie tauschen sich auch zu fachlichen Fragen aus. Am Ende des Treffens bietet eine Kollegin an, die Rechnung zu begleichen – mit dem Hinweis – die Kosten könnten steuerlich geltend gemacht werden, sie würden das immer so machen. Ihre Supervisionskollegin meint im Gegensatz dazu, dass das Finanzamt diese Kosten nicht als Betriebsausgaben anerkennen würde.

Wer hat nun recht?

Bewertungskosten von Geschäftsfreundinnen sind als Repräsentationsaufwendungen im § 20 Abs 1 Z 3 Einkommensteuergesetz (Nicht abzugsfähige Aufwendungen und Ausgaben) und im § 12 Abs 2 Z 2 lit. a Umsatzsteuergesetz geregelt. Damit steht fest, dass Bewertungsaufwendungen weder als Betriebsausgaben abzugsfähig sind noch die Vorsteuer geltend gemacht werden kann. Jedoch – wie immer – mit einer Ausnahme: „Arbeitsessen“ mit Kundinnen im Vorfeld eines konkret angestrebten Geschäftsabschlusses – also vor Geschäftsabschluss – können zu 50 % als Betriebsausgaben geltend gemacht werden und – falls zum Vorsteuerabzug berechtigt – kann zu 100 % der Vorsteuerabzug geltend gemacht werden.

Ein weiters Beispiel:

Sie treffen sich mit der Teamleiterin einer Beratungseinrichtung in ihrer Praxis, in einem Kaffeehaus oder Gaststätte und besprechen ein Angebot samt Erläuterungen für eine Teamsupervision. Wie müssen Sie das Ganze steuerlich dokumentieren? Zum Nachweis der Höhe und der Veranlassung der Bewertungskosten müssen Sie Ort, Tag, Teilnehmer, Anlass und Höhe der Aufwendungen dokumentieren. Findet die Bewirtung in einem Gasthaus oder Kaffeehaus statt, so sind Angaben zu Anlass (Angebot), Teilnehmer (Name, Anschrift) und die Rechnung über die Bewirtung zu dokumentieren.

Beachten Sie:

Keine Betriebsausgaben bei Bewirtungen im Zusammenhang mit Interventionen, Praxisjubiläen, Geburtstagsfeiern oder ähnlichen Anlässen.

Nachruf Hofrätin Dr. Ingeborg Gnant



Als ich vom Tod unserer lieben Inge Gnant hörte, war ich sehr betroffen, hatte ich sie doch noch 4 Wochen zuvor an ihrem 92. Geburtstag besucht und wir beide freuten uns sehr über unser Treffen. Ich überreichte ihr mein erstes Buch über meine Aufstellungsarbeit. Sie war sehr froh und zeigte mir das auch: jetzt hielt sie ein Buch von ihrer ehemaligen Schülerin in den Händen. Für uns schloss sich ein lebens- und berufsfördernder Kreis.

Fast 60 Jahre kannten wir uns, sie war meine erste Pädagogik- und Psychologieprofessorin am Bundesinstitut für Sozialpädagogik, damals hieß es noch BI für Heimerziehung in Baden. Nach meiner Ausbildung am Institut blieben wir in enger persönlicher Verbindung und fanden auch zu beruflicher Zusammenarbeit.

Inge Gnant war nach ihrem Doktoratsstudium der Philosophie, Pädagogik, Psychologie und Anthropologie und Lehramtsstudium der Pädagogik wegbereitend für die Ausbildung von ErzieherInnen in Österreich. Sie war federführend am Aufbau des Bundesinstitutes beteiligt, wo sie von 1960–1992 unterrichtete und von 1986–1992 auch die Direktion übernahm. Ihr modernes, unkonventionelles und weltoffenes Denken und Handeln prägte dieses Berufsbild in Österreich entscheidend mit.

Sie war immer überzeugt davon, dass Supervision ein wichtiger und wertvoller

Beitrag zur Qualität und Gesundheit in der Arbeitswelt der sozialen Berufe ist. Die ÖVS befand sich gerade in der Gründungsphase und Frau Dr. Inge Gnant wurde in den Vorstand der ÖVS berufen. Sie brachte mit ihrer frohen und kompetenten Art viel Know-how aus ihrem reichhaltigen Wissen und ihrem Erfahrungsschatz ein.

Sie lud mich ein, für das Bundesinstitut eine Supervisionsausbildung zu konzipieren und als Ausbildungsleiterin zu leiten. Ich freute mich über ihr Zutrauen und nahm diese Herausforderung an. Wir gründeten am Bundesinstitut den Verein AWS Baden, in dem sie die Vorstandsvorsitzende war, und bauten damit die Trägerinstitution für die Supervisionsausbildung auf und erstellten ein Curriculum. Es waren kreative arbeitsintensive Zeiten, fasste doch die ÖVS gerade Fuß.

Dr. Gnant ermutigte jede Unternehmung mit kompetentem Interesse und war uns jahrelang eine verständnisvolle Gesprächspartnerin.

Als sie ihre Vorstandstätigkeit beendete, wurde sie zum Ehrenmitglied der ÖVS ernannt. Sie blieb noch lange unsere Mentorin, die mit unermüdlicher Zuversicht und einem tiefen Gottvertrauen für viele ihrer Kollegen und Freunde, Schüler und Absolventen ein Vorbild war und ist.

In meinem Herzen hat sie einen wichtigen festen Platz.

Sigrid Winter

OrganisationsMediation. Grundlagen und Anwendungen gelungenen Konfliktmanagements.

Harald Pühl ist als Supervisor und Ausbilder, vor allem aber auch als Autor in der Beratungsgemeinschaft bekannt. Um seine Handbücher kommt kein Supervisor, keine Supervisorin vorbei. 2018 hat Pühl seine Erfahrungen und Erkenntnisse zur Mediation in Organisationen publiziert.

Warum OrganisationsMediation? Diese zentrale Eingangsfrage stellt sich auch Pühl. Die Reflexion seiner Beratungstätigkeit mit und bei Arbeitsteams, bei denen offene wie verdeckte Konflikte im Raum standen, machten ihm „sehr deutlich bewusst, wie stumpf die supervisorischen Mittel waren und durch welche mühselige Prozesse wir uns oft gequält haben, um zu Ergebnissen zu kommen. Es war manchmal ein ziemliche ‚Durchwurschteln‘ mit hohem Energieaufwand für alle Beteiligten.“

Die Anwendung der Folie „Mediation“ eröffnet unerwartete Möglichkeiten der Konfliktklärung in organisationellen Kontexten, stellt andere Möglichkeiten der Interventionen zur Verfügung. Pühl grenzt seinen Begriff der „OrganisationsMediation“ deutlich vom Begriff „Wirtschaftsmediation“ ab, den er für Konfliktvermittlung zwischen Unternehmen „reserviert“.

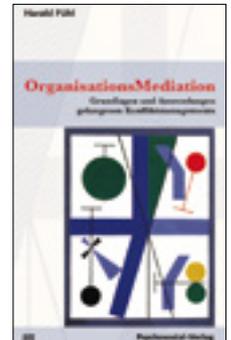
OrganisationsMediation hat nach Pühl immer die Arbeitsfähigkeit der Mitglieder der Organisation und der Organisation als Ganzes im Fokus. Sie „ist eine Form der Konfliktklärung innerhalb einer Organisation“ und „geht davon aus, dass Konflikte auf der Beziehungsebene immer strukturell unterlegt sind“ und dass sie „als gemeinsamen Bezugspunkt aller Beteiligten die organisationelle Arbeitsaufgabe“ im Auge hat. Mit dieser organisationellen Arbeitsaufgabe „ist der Organisationsmediator >parteilich< (Triade)“.

In der Definition und Beschreibung des Begriffs OrganisationsMediation ist die Nähe zur Supervision wie auch die Erweiterung erkennbar. Zu betonen ist, dass Konflikte nicht individualisiert, psychologisiert werden, sondern im Kontext der Organisation, der Strukturelemente und der Kernaufgabe der Organisation gesehen werden und sich so von einer „klassischen Mediation“ unterscheiden. Der Einfluss der Organisationskultur hätte meines Erachtens etwas stärker beleuchtet werden können.

Als theoretische Referenz zur Mediation bezieht sich Pühl auf das bekannte Eskalationsmodell von F. Glassl. Wie immer bei seinen Publikationen erklärt, belegt, leitet Pühl seine verallgemeinbaren Erkenntnisse aus der Praxis ab. Die einzelnen Schritte des Vorgehens sind immer mit praktischen Beispielen, Fallvignetten sinnlich erfassbar. Spannend sind die „Crossovers“: Teambesprechung und Mediation, Teamsupervision und Konfliktcoaching parallel, Mediation und Organisationsentwicklung. Diese hätten ruhig länger und ausführlicher sein können!

Für SupervisorInnen, die keine Erfahrungen mit Mediation haben und für alle, die ihre Kompetenz im Umgang mit Konflikten in der Beratung erweitern möchten, kann diese Publikation nur empfohlen werden.

Wolfgang Knopf



OrganisationsMediation Grundlagen und Anwendungen gelungenen Konfliktmanagements Harald Pühl Psychosozial-Verlag, 1. Auflage 2018 164 Seiten, € 19,90

ILEA

Institut für Lehrsupervision und
Ausbildungssupervision
ilea gmbh

Weiterbildungen für Professionals

**Lehr- und Ausbildungs-
supervision zwischen
Irritation und Integration**

am 23. Oktober 2020 in Zürich

Informationen und Anmeldung:
www.lehrsupervision.ch
unter Weiterbildungen & Mehr

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Mag. Beatrix Resatz, Hornstein, Bgld

Prof. Dr. Reinhard Mathes, St. Kanzian am Klopeiner See, Ktn

Mag. Marietta Adamec, Korneuburg, NÖ

Dipl. Sozpäd. Judith Beder, Petzenkirchen, NÖ

Mag. Stefan Berecz, Schönberg am Kamp, NÖ

Mag. (FH) Christina Engel-Unterberger, St. Pölten, NÖ

Karin Oberhofer, MSc, Groß-Enzersdorf, NÖ

Mag.^a Sophia Plöchl, Kreuttal, NÖ

Mag.^a Elisabeth Schretzmayer-Rosenberger, BA, Hausleiten, NÖ

Karin Scharl, Kirchdorf an der Krems, NÖ

Mag. Rosemarie Peer, Ebensee am Traunsee, OÖ

Mag. Egon Feike, Neumarkt am Wallersee, Sbg

DI(FH) Christoph Hutzinger, MBA, Bergheim, Sbg

Eva Maria Rauter, BEd, MA, Tamsweg, Sbg

Ursula Wolf, Goldegg, Sbg

Mag. Barbara Lainerberger, Graz, Stmk

Mag.^a Birgit Mahrle-Haas, Gleisdorf, Stmk

Ulrike Walch, DSA, Graz, Stmk

Rudolf Zdrahal, MA BEd MSc, Graz, Stmk

Dipl.-Päd. Johann Berger, Innsbruck, Tirol

Christine Danler-Reinecker, MSc, Gaißau, Vbg

Mag.^a Cornelia Huber, Thüringen, Vbg

Niklas Aigelsreiter, Wien

Magdalena Baich, Wien

Dominik Boria, Wien

Dipl. Betriebswirtin (FH) Brigitta Brain, MSc, Wien

Sarah Dittmoser-Pfeifer, BSc (WU), Wien

Suzanne D. Erling, Wien

Klaus Ernst Ertl, Wien

Marina Feichtinger, BA, Wien

Mag. Katja Frühwirth-Feist, MA, Wien

Mag.^a Elisabeth Hanzl, Wien

Angelika Knabl, MSc, CEMS MIM, Wien

Martin Krautschneider, MSc, Wien

Stephanie Lorenz, Wien

Mag. Dr. Carlotta Pirnat, Wien

Mag.^a Michaela Rischka, MA, Wien

Mag.^a Cosima Sindlhofer, Wien

Mag. Tatjana Slechta, Wien

Mag.^a Sabine Sölkner, Wien

Mag. (FH) Barbara Steiner, Wien

Mag. (FH) Florian Stradner, Wien

Mag.^a Dr.in Bärbel Traunsteiner, Wien

Mag.^a Claudia Völker, Wien

Mag.^a DSA Gabriele Wild, Wien

Johannes Zimm, Bakk. MA MA, Wien

Publiziert

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

Andrea Sanz & Angela Gotthardt-Lorenz

Eine Frage der Dosis ...?!

supervision, 1.2020

IMPRESSUM

ÖVS-News 1-2/20

Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching

ÖVS-Büro: A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8, Tel.: 01/533 08 22, Homepage:

www.oevs.or.at, E-Mail: office@oevs.or.at, ZVR-Zahl: 681413434

Chefredaktion: Wolfgang Knopf. **ÖVS-News Redaktionsteam:** Wolfgang Knopf. **Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:** Mag. Peter Dermtl, MA, Dr. Günther Fisslthaler, Mag.^a Gertraud Hinterseer, Markus Holub, MSc, Mag. Alois Huber, Dr.ⁱⁿ Michaela Judy, MMag. Gerald Käfer-Schmid, Mag. Ralf Eric Kluschatzka, Dr. Wolfgang Knopf, Mag.^a Jeanette Moore, Dipl.-Ing. Christian Ocenasek, Dr. Klaus Rückert, Mag.^a Nicole Ruckser, Mag. Patrizia Tonin, MSc, Sigrid Winter, Bernhard Wita, Wladimir Zalozieckij Sas, MBA

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

Druck: Druckerei Hans Jentsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 23. Oktober 2020