

In diesem Heft:

WOLFGANG KNOPF Berufspolitik Supervision – Österreich und Europa	1
PETER UTZ, JÖRG FELLERMANN, INGRID WALTHER, SIJTZE DE ROOS Supervision und Coaching in vier ANSE-Mitgliedsverbänden	3
ERIKA MIKULA Einander begegnen und miteinander etwas bewegen	5
feedback	7
ERIKA MIKULA Supervision im Konnex mit wirtschaftlichem Erfolg	8
CHRISTIAN OCENASEK, FRITZ WEILHARTER Supervision als Projekt und Maßnahme der OE	8
aufgeblättert	10
MADELEINE CASTKA, INGRID WALTHER Konsequente und kontinuierliche Medienpräsenz der ÖVS!	10

Das ÖVS-Logo für Mitglieder

Die ÖVS wird in den Medien präserter! Unsere Pressearbeit zeigt Wirkung und auch die Zugriffe auf unsere Homepage sind ständig steigend.



Um Ihnen nun die Möglichkeit zu bieten, Ihre Zugehörigkeit zum Verein auch Ihren KundInnen zu zeigen, können Sie nachstehendes Bild über die Geschäftsstelle beziehen. Lassen Sie es Teil Ihrer Visitenkarte oder Ihres Briefpapiers werden und setzen Sie auf Ihrer Homepage einen Link zur ÖVS! Damit es auch bald bei Supervision und Coaching heißt: **„Achten Sie auf die Marke!“**

Berufspolitik Supervision – Österreich und Europa

Über die Arbeit der Gremien, des Vorstands, des Vorsitzenden und der Geschäftsstelle wird meist nur in den Generalversammlungen alle zwei Jahre berichtet und diskutiert. Information dazwischen erfolgt selten. In der komplexen Sachlage berufsrechtlicher Entwicklungen und Strategien erscheint mir eine Information über den „Stand der Dinge“ sinnvoll. Wolfgang Knopf

Seit der Gründung der ÖVS ist die berufsrechtliche Absicherung von Supervision ein Anliegen der Mitglieder und damit permanente Aufgabe der Gremien und des Vorstands. 1997 und 2002 konnten Stellungnahmen des zuständigen Ministeriums erwirkt werden, die bis heute unsere formale Absicherung darstellen (siehe dazu unsere Homepage). Formale, rechtliche Sicherheit ist eine der Möglichkeiten, die ÖVS hat aber seit Anbeginn – und das halte ich persönlich für bedeutender – auf eine Absicherung durch Qualität, national wie europäisch, hin gearbeitet. Sind wir bei der Erämpfung einer rechtlichen Lösung vom Gesetzgeber abhängig (und der ist nicht gewillt das Paket der „freien Berufe“ wegen uns SupervisorInnen aufzuknüpfen, gegen eine Kammerregelung sind wir) so sind wir unabhängig in der Entwicklung und Sicherung eigener Qualitätskriterien. Und hier war und ist die ÖVS erfolgreich!

Die ÖVS ist aufgrund der durch sie repräsentierten Qualität (Zugangsbedingungen, Ausbildungen, ethischen Richtlinien) und ihrer Mitgliederzahl in der Supervisions-, Coaching- und Beratungsszene Österreichs ein „big player“. Qualität ist unsere Stärke. Das wird auch von den anderen Verbänden so gesehen. Der Austrian Coaching Council (ACC) trat mit Wunsch nach Kooperation mit dieser Begründung an uns heran. In den ersten Gesprächen konnte zwischen den beiden Verbänden eine konstruktives und wertschätzendes Klima aufgebaut werden, das in einer gemeinsamen berufspolitischen Strategie mündete: wissend um die Notwendigkeit und Schwierigkeit einer rechtlichen Lösung traten die ÖVS und der ACC mit den beiden anderen Verbänden, die im Supervisions- und Coachingbereich tätig sind (Lebens und Sozialberater (LSB)) und der Unternehmensberatung der Wirtschaftskammer (UBIT) in Kontakt. Ziel war und ist eine auf Qualität basierende Lösung/Vereinbarung zwischen den Verbänden. Das ist kein einfacher Weg, aber erste Schritte sind getan – und es waren produktive.

Ich will nicht die Schwierigkeiten leugnen: es tauchen Irritationen, alte Geschichten und „Leichen aus den jeweiligen Kellern“ auf. Die Arbeit auf der Ebene der Vorsitzenden ist aber in die Zukunft und auf Qualität gerichtet.

Dass das Setzen auf Qualität eine richtige Entscheidung war, zeigen auch die Bestrebungen des ACC und der LSB, ÖVS-Anerkennung zu erlangen. Beide sehen in einer solchen eine Aufwertung ihrer Mitglieder und somit auch ihren Verbandes. Erste Sondierungsgespräche sind erfolgt und die zuständigen ÖVS Gremien (Vorstand, KAT) mit Fragestellungen kollegial beauftragt. Für unsere Tätigkeit als SupervisorInnen und Coaches gilt aus berufsrechtlicher Sicht in Österreich nach wie vor: wir können und dürfen es!

Dass wir den Fokus in Österreich auf den Qualitätsaspekt setzen, hat auch damit zu tun, dass die Basis für rechtliche Lösungen in Brüssel getroffen werden. Dementsprechend müssen unsere beschränkten Energien und Ressourcen sinnvoll verwendet werden, das heißt, über die ANSE müssen Schwerpunkte in Europa gesetzt werden: in Österreich stehen die Verhandlungen mit den erwähnten Verbänden im Zentrum, in und für Europa ist die Beantwortung der Frage „**Wie kann die ANSE sich als DER Ansprechpartner in Fragen Beratung für die europäische Administration positionieren?**“ vorrangig.

Weder in der ANSE noch in einem der nationalen Verbände gibt es eine/n ausgewiesene/n ExpertIn für „Europafragen“. Deswegen wurde vom ANSE Vorstand eine Studie in Auftrag gegeben, die erste Orientierung ermöglichen sollte.

Supervision – kreativ und strukturiert **SOMMERAKADEMIE 2006**

mit Dr. Herbert Eberhart (Langnau/ZH)

für Supervisor/innen, Coaches, für Personal- und Organisationsentwickler/innen

Mo. 10. Juli, 10.00 Uhr – Do. 13. Juli 2006, 12.30 Uhr

in Nals (bei Meran, Südtirol/Italien)

Nähere Informationen:

Bildungshaus LICHTENBURG,
Vilpianerstr. 27, I-39010 Nals, Tel. 0039 0471 678679,
E-Mail: bildungshaus@lichtenburg.it
Internet: www.lichtenburg.it

Im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) und der Association of National Organisation for Supervision in Europe (ANSE) hat Jörg Fellermann in Brüssel recherchiert.¹ Die Ergebnisse wurden in der letzten Generalversammlung der ANSE (Nov 2005) kurz vorgestellt und vom ANSE Board in erste Arbeitsschritte formuliert.

Über beides, Ergebnisse wie daraus abgeleitete weitere Schritte, sollen alle interessierten Mitglieder informiert sein. Nicht zuletzt auch deswegen, weil jedes Mitglied mit dem Mitgliedsbeitrag diese Aktivitäten mitfinanziert. Weiters soll die Sinnhaftigkeit der ANSE und unser Engagement in ihr für jedes ÖVS Mitglied nachvollziehbar sein.

Diese Recherche ging von folgenden vom ANSE-Board formulierten Grundfragen aus:

1. Which of the processes falling under the European Union's responsibility can be identified as being relevant or likely to be relevant for the profession of supervision?
2. In which way can the representatives of supervision professionals draw attention to their profession or their services within and outside such processes?
3. What are the preconditions for presenting the profession of supervision to representatives or organisations acting in the field of political Europe?
4. What should be the target of those representing the profession of supervision vis-à-vis European organisations?
5. Which next functional steps will be necessary?

Ich möchte hier kurz die relevanten Elemente in ersten Antworten vorstellen:

Die Grundlage für alle EU-Prozesse wurde 2000 in Lissabon formuliert und beinhaltet das Ziel die „EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“. Dafür sind Mobilität der Menschen, flexible Märkte, Freizügigkeit der EU BürgerInnen und die Schaffung von Vergleichbarkeit nationaler Regelungen die vereinbarten Grundgedanken. Für die Supervision stellt der letztgenannte Gedanke, Vergleichbarkeit nationaler Regelungen, den Fokus dar. Hier finden zur Zeit vier Prozesse statt:

Die „**Dienstleistungsrichtlinie** (SEK [2004] 21)“ ist nicht mehr im Zentrum des Interesses in Brüssel. Ob diese Richtlinie für Supervision und Coaching von Belang ist, ist schwer einschätzbar. Wenn, dann höchstens recht allgemein. Die „**Anerkennung von Berufsqualifikationen** (KOM [2202] 119)“ betrifft nur reglementierte Berufe (wie Ärzte, Architekten, ...) und hat für uns keine Bedeutung. Der „**Bologna-Prozess**“ (Bergen-Kommuniqué Mai 2005) zielt auf die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraums ab. Er ist grundsätzlich freiwillig, es nehmen aber 46 nicht EU-Länder daran teil. Somit besteht hier ein formaler Druck. Dieser Prozess betrifft die Ausbildungsträger für Supervision an den Hochschulen. Soweit mir

bekannt, haben die in der ÖVS beheimateten Ausbildungen darauf bereits reagiert und die entsprechenden Schritte unternommen. Ein Stichwort für nicht Eingeweihte dazu: die Vergleichbarkeit über ECTS (European Credit Transfer System) Punkte. Der für uns am relevantesten erscheinende Prozess ist der „European Qualification Framework for Lifelong Learning/ EQF – LLL SEK [2005] 957“. Dieser Rahmenplan soll formal wie informell in Europa erworbene Qualifikationen im Bereich von Ausbildung und Bildung in Beziehung setzen, dass heißt Vergleichbarkeit soll gewährleistet werden – nicht Gleichheit.

Schlussfolgerung:

„EQF/LLL“ und „Bologna“ sind für Supervision von Bedeutung. Die mögliche Einbindung bzw. Unterstützung von Supervision innerhalb von „LLL“ wird zur Zeit vom ANSE Board recherchiert (CEDEFOP, Thessaloniki ist da der Anknüpfungspunkt). Ein weiterer Punkt betrifft die Vergleichbarkeit der Ausbildungen (in Supervision/Coaching aber auch mit anderen Ausbildungen). Hier ist eine Arbeitsgruppe der ÖVS/KAT mit der Planung eines internationalen Erfahrungsaustausch auf Ausbildungsebene bereits am Weg.

Ähnlich wie in Österreich konnte Fellermann auf europäischer Ebene feststellen, dass unsere Profession „ungewöhnlich gut aufgestellt“ ist wenn man sie mit anderen Beratungsformen vergleicht. Mit über 8.000 SupervisorInnen sind wir aber im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ausgesprochen klein.

Schlussfolgerung:

ANSE ist europäisch und politisch zu profilieren. Um das zu erreichen wird 2007 in Brüssel eine Veranstaltung für Vertreter der europäischen Administration mit FunktionärInnen der ANSE, der nationalen Verbände und TheoretikerInnen der Supervision/Coaching stattfinden. Die Organisation haben die GeschäftsführerInnen des deutschen, holländischen, österreichischen und schweizer Verbandes unter der Leitung der ÖVS (I. Walther) übernommen. Eine Informationsbroschüre zu Supervision/Coaching für Brüssel ist in Vorbereitung.

Für die nationalen Verbände stellt sich die Aufgabe, nationale wie europäische Prozesse auf ihre Bedeutung für Supervision zu beobachten und zu bewerten. Die europäische Dimension in den nationalen Verbänden verstärkt ins Auge fassen.

Schlussfolgerung:

Wir müssen Supervision „EU-anschlussfähig“ machen. Für die/den einzelne/n SupervisorIn meint dies für Qualität in der Profession zu sorgen, FunktionärInnen sind eingeladen das Thema theoretisch, politisch und praktisch (z.B Internationale Interventionsgruppen) umzusetzen.

Berufsrechtliche Fragen betreffen alle in der ÖVS, den Vorstand „etwas mehr“ – vor allem ist er dafür verantwortlich! Ich freue

mich, dass Sie das gelesen haben, freue mich über weiterführende Diskussionen in den Gremien, über Rückmeldung – es gibt „lustvollere Themen“, aber oft ist Lust und Wichtigkeit nicht deckungsgleich! ■

1 Fellerman, Jörg (2005): ANSE's Way to Brussels and the EU. Cologne. Script (kann auf Wunsch bei der Geschäftsstelle der ÖVS eingesehen werden)

Supervision und Coaching in vier ANSE-Mitgliedsverbänden

Seit bald 20 Jahren ist „Coaching“ in Fach- und Kundenkreisen bekannt. Entgegen der anfänglich noch möglichen Einschätzung, dass es sich um einen Modebegriff handeln könnte, der bald wieder verschwindet, hat sich der Begriff „Coaching“ – in allerdings höchst unterschiedlichen Bedeutungsformen – gehalten. Wie gehen die Supervisionsverbände mit dieser Herausforderung um? Die GeschäftsleiterInnen von BSO, DGsv, ÖVS, sowie das Board der LVSB stellen die aktuelle verbandspolitische Situation in ihren Ländern dar. Peter Utz, Jörg Fellermann, Ingrid Walther, Sijtze de Roos

Schweiz Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching, BSO

1996 erwähnten erste BSO-anerkannte Institute den Zusatz „Coaching“ im Lehrgangstitel und schon vier Jahre später führte die Hälfte der Einzelmitglieder Coaching im Angebot. Das animierte den Verband im Jahr 2000 zu einer berufspolitischen Auslegeordnung. In einem ersten inhaltlichen Schritt wurden die Berufsbilder Supervision und Organisationsberatung sowie die ihnen zugrunde liegenden Kernkompetenzen detailliert beschreiben. Auf dieser Basis konnte man die Frage angehen, ob mit Coaching ein drittes Berufsbild definiert und vertreten werden soll. Beide Fragen wurden an Mitgliederversammlungen der Jahre 03/04 deutlich bejaht. Die Argumente:

- die BSO-Lehrgänge enthalten die wesentlichsten Elemente zur Vermittlung von Coaching-Kompetenzen, eine Mehrheit der Einzelmitglieder hat sich zudem entsprechend weiter gebildet
- auf dem Markt wird Coaching verstärkt nachgefragt und es gibt keinen Grund, dieses Feld Berater/innen mit teilweise deutlich kürzeren Ausbildungen zu überlassen
- mit der eigenen Definition von Coaching und der Anbindung an beraterisch-ethische Kernkompetenzen leistet der BSO einen Beitrag zur seriöseren Positionierung von Coaching

- der BSO folgt mit dieser Öffnung seinem Leitbild, welches als Ziel definiert, dass der Verband der federführende Akteur im Feld prozessorientierter Beratung sein will

Seit Frühling 2005 ist es Ausbildungsinstituten nun möglich, unter Ausweis von entsprechenden Inhalten Supervisions- und Organisationsberatungs-Lehrgänge mit dem Zweittitel Coaching anerkennen zu lassen (reine C-Abschlüsse gibt es also nicht). Bisherige Einzelmitglieder können – entsprechende Weiterbildung vorausgesetzt – das Tragen des Zusatztitels „Coach BSO“ beantragen. Insgesamt 160 haben das bis heute gemacht.

Detaillinformationen erhalten Sie auf unserer Website www.bso.ch (Beratungsformen, Berufsbilder).

Deutschland Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V., DGSv

Die Mitgliederversammlung 2005 hat das Thema Coaching in den Mittelpunkt ihrer Debatten gestellt. Vorausgegangen waren eine Reihe von Aktivitäten, die hier noch einmal ausschnittsweise aufgelistet seien: eine Umfrage unter den Mitgliedern zu ihrer Coaching-Praxis und ihren Interessen, die Erstellung von Broschüren, die das Coaching als Leistung von Supervisor/innen herausstellen, die Teilnahme an einer Personalfachmesse in Wiesbaden, die Präsentation von Anregungen zur Ausbildung von Coaches auf einer Tagung der Ausbildungsstätten, die Initiierung eines Netzwerkes Coaching in der DGSv, die Unterstützung einer Tagung der AG Selbständige in der DGSv durch den Verband, die Mitarbeit im Rahmen einer Plattform von unterschiedlichen Coachingverbänden in Deutschland, die Förderung und Herausgabe einer wissenschaftlichen Studie zu Qualitäts- und Professionalisierungsfragen im Coaching durch Professor Dr. Stefan Kühl („Scharlatanerieproblem“).

Der Vorstand der DGSv hat auf der Mitgliederversammlung 2005 ein Positionspapier vorgelegt, das die Mitgliederversammlung in einer Entschließung mit großer Mehrheit angenommen hat. In diesem Papier werden deutliche Akzente für das Verständnis von Coaching und die weiteren Aktivitäten gesetzt: Verstärkte Positionierung der DGSv auf dem Beratungsmarkt auch und gerade dort, wo der Kunde eher von Coaching denn von Supervision spricht; Coaching ist eine Leistung von Supervisor/innen in der DGSv; zwischen Supervision und Coaching besteht konzeptionell kein substantieller Unterschied, vielmehr gibt es einen großen Überschneidungsbereich: Beratung von Personen und Organisationen in Fragen beruflicher Arbeit; Kooperation mit ausgewählten Akteur/innen des Coachingsektors mit einladender und wertschätzender Grundhaltung; Analyse der Veränderungen auf dem Beratungsmarkt, die das Coaching virulent werden lassen und Umsetzung von Aktivitäten, die diese Analyseergebnisse einbeziehen z.B. in der Ausbildung von Supervisor/innen.

Die Mitgliederversammlung der DGSv hat den Vorstand beauftragt, die Frage der strukturellen Weiterentwicklung der DGSv mit Blick auf die „Nachbarformate“ Coaching und Organisationsentwicklung zu erörtern und hierzu alsbald einen Strukturierungsvorschlag vorzulegen (Fragen der Zertifizierung, der Qualifizierung, der verbandlichen Regelwerke u.a.).

Österreich Österreichische Vereinigung für Supervision, ÖVS

Die ÖVS setzt sich seit mehreren Jahren mit dem Thema „Coaching“ auseinander. Sie hat ihre Coaching-Position auf der ANSE-Tagung 2000 in München präsentiert und im Jahr 2002 einen eigenen Band ihrer Schriftenreihe zu diesem Thema herausgegeben.

In einer 2004 gegründeten Arbeitsgruppe werden inhaltliche und berufspolitische Aspekte des Coaching-Themas ausführlich bearbeitet. Ein Diskussionspapier wurde im Herbst 2005 dem ÖVS-Vorstand sowie den GremienvertreterInnen vorgelegt. Ausgehend von dieser Arbeit hat der Vorstand im November 2005 eine überarbeitete und nunmehr gültige Coaching-Definition der ÖVS verabschiedet.

Coaching-Definition der ÖVS

Im Verständnis der ÖVS ist Coaching ein eigenständiges Feld berufsbezogener Beratung und eine spezielle Form von Supervision. Coaching hat eine spezifische Fokussierung, Methodik und Arbeitsstrategie. Charakteristisch sind die themenspezifische Unterstützung durch eine begrenzte Anzahl von Beratungseinheiten sowie die Vermittlung von skills in kurzen Trainingssequenzen.

Themen ergeben sich vorrangig aus Führungs- und Managementaufgaben: die Gestaltung der Führungsrolle, Fragen der Performance, effizientes Kommunizieren, das Management von Veränderungsprozessen und Krisensituationen sowie die persönliche Karriereplanung.

Entsprechend dieser Definition versteht sich die ÖVS als ein Berufsverband, dessen Mitglieder zum Coaching qualifiziert sind und der für ein Coachingverständnis auf der Grundlage hoher professioneller Standards steht.

Die ÖVS verfolgt aufmerksam und kritisch die Entwicklung von Coaching in der berufspolitischen Landschaft Österreichs und steht in Kontakt mit Berufsverbänden vergleichbarer Interessenslage. Eine Informationsbroschüre zum Thema Coaching soll bis Mitte dieses Jahres erscheinen. Ziel der Broschüre ist, das Coaching-Verständnis der ÖVS einer breiteren interessierten Öffentlichkeit zugänglich machen wird.

Netherlands National Association of Supervision and other Methods of Coaching of Professionals, LVSB

During the late eighties and early nineties the LVSB developed a policy on the quality of supervision. This resulted in a system of certification of supervisors and educational programs, which in turn led to the spectacular growth of the LVSB.

At the same time plans were made to develop the „B“ of the LVSB. This „B“ designates „other forms and methods of guidance“. The original idea was to copy the system for supervision and to develop more or less independent sections for each method, with its own registration system; one for intervention, one for coaching, etc.

In the middle nineties, coaching became a household name for a wide variety of counseling services, mostly in the commercial field. Coaches developed their methods completely independent of the LVSB. Most of them had never heard of the LVSB, or even of supervision. It soon became clear that the LVSB was just one player on the field of professional guidance. Therefore the idea of developing its own section for coaching was abandoned. In stead of supervisors trying to define and claim coaching for themselves, the LVSB-board began to look for possibilities to cooperate with coaches (and other counselors). This idea was enhanced by the fact that coaches started to organize themselves.

Today, this policy seems to bear fruit. The „B“ of the LVSB is now taken care of by sister organizations. It has shown to be rewarding to work together in stead of competing along lines of orthodoxy or juridical „ownership“ of methods, names or titles. There is also a scientific reason for coöperation: both supervisors and coaches have to cope with a highly complex and ever changing world. Theories on supervision and coaching – mostly on the level of methods – are clearly insufficient to help practitioners deal with this changing complexity. A new ‘meta theory’ is needed, and such a theory can only be developed by a broad front of coaches, supervisors and social scientists. ■

Hinweis:

Am 04.07.2006 um 11:00 findet das Begräbnis von Prof. Dr. Rudolf Ekstein – Ehrenmitglied der ÖVS – am Zentralfriedhof (2. Tor) statt. Genauere Informationen können ab Juni auf unserer Homepage nachgelesen werden.



FAB organos FAB Organos – COLLEGE FÜR SYSTEMISCHE BERATUNG
A-4020 Linz, Bulgariplatz 14,
Tel. (0732)701788, Fax: DW-2
office@organos.at, www.organos.at
Ein Unternehmen der BBRZ GRUPPE

Lehrgang
Systemische Aufstellungsarbeit –
Ein Angebot für LebensberaterInnen, PsychotherapeutInnen, OrganisationsberaterInnen, Systemische und Gestalt-PädagogInnen, SupervisorInnen und Coaches, MediatorInnen u.ä.
Start: 29. Juni 2006

Ausbildung zum/zur
Lebens- und SozialberaterIn –
Start: OÖ./Wien/NÖ./Stmk.: Frühjahr 2006

Lehrgang
Systemisches Coaching –
Ein Angebot für alle, die Führungs- und Beratungsfunktionen inne haben und Menschen dabei unterstützen, Ziele effektiv zu erreichen.
Start: 19. Oktober 2006

Professionelle Ausbildung und Beratung seit über 15 Jahren.

FAB-Organos ist eine von der Wirtschaftskammer Österreich zertifizierte Ausbildungseinrichtung für systemische Lebens- und Sozialberatung und unterstützt Menschen auf ihrem persönlichen Karriereweg.
Abschlüsse berechtigen zur selbstständigen und unselbstständigen Berufsausübung.

EB ÖÖ
ANZEIGE

Region Kärnten

Einander begegnen und miteinander etwas bewegen

„Einander begegnen und miteinander etwas bewegen“ – mit diesen Leitgedanken setzten die Regionensprecherin Erika Mikula und ihr Team, Doris Gschwendner, Barbara Brandtner und Franz Kraushofer, ihre Arbeit in der ÖVS-Kärnten fort. Erika Mikula

Als zentrale Anliegen sah das Regionenteam die Vernetzung der Mitglieder, Serviceleistungen für die Mitglieder und Kunden und Öffentlichkeitsarbeit. Entwicklungen wie der rasche Zuwachs an Mitgliedern von 25 auf 52 innerhalb von drei Jahren, die Diskussion um Qualitätskriterien von Supervision in Verbänden, Institutionen und Ausbildungen, die Erstellung von betriebsinternen Beraterlisten und der damit verbundenen Honorargestaltung haben zu Überlegungen geführt, eine neue Struktur der ÖVS-Kärnten zu erarbeiten. In persönlichen Gesprächen mit Mitgliedern, auch im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen und Regionentreffen, wurde sichtbar, dass sich Aspekte von Supervision in Diskussion befinden.

Beispielsweise zeigt sich eine Veränderung im Procedere einer zunehmend umfangreicheren Kontraktgestaltung, in die mehrere Anbieter/innen einbezogen werden. Weitere Beobachtun-

gen weisen auf eine Zunahme von Supervision in Organisationen, Coaching bei Personen in Leitungspositionen, auf Entstehen neuer Berufsbilder und die Frage der Abgrenzung von Supervision zu anderen Beratungsformen hin.

Kritisch wird der Stellenwert von Supervision im Wirtschaftsbereich sowie die Bedeutung von Karriere- und Mediationscoaching für die Supervision hinterfragt.

Eine Chance einer Mitgestaltung dieser unterschiedlichen Themen sah das Team im Öffnen seiner Struktur und im Einbinden der Ressourcen der Kollegen/innen.

Als langfristige Ziele nannte es einerseits die starke Marke ÖVS und ÖVS-Kärnten als Kompetenzzentrum für Supervision und Coaching, auch über die Grenzen hinweg, im Alpe-Adria-Raum, andererseits ÖVS-Kärnten als Drehscheibe zwischen Auftraggeber/innen und Supervisor/innen, wobei neue Felder wie z. B. Wirtschaft zu erschließen sind.

Da obige Ziele nur step by step zu erreichen sein werden, hat das Regionenteam folgende Vorgehensweise entwickelt

- Das Regionenteam (Regionensprecherin und Schriftführerin, stellvertretende Regionensprecherin, Kassierin, stellvertretender Kassier) bildete das Kernteam, das sich alle sechs bis acht Wochen zu Besprechungen traf.
- Mitglieder wurden eingeladen, Netzwerkgruppe(n), die Aktivitäten zur Mitgliedervernetzung organisieren, und Projektgruppe(n), die an Themen zur Profilierung mittels zielgruppenspezifischer Themen arbeiten, zu bilden. Die Gruppen

wählten eine Leitung, definierten ihre Ziele und Aufgaben, teilten ihre Ergebnisse dem Kernteam mit.

- Das Kernteam und Leiter/innen aus den Netzwerk- bzw. Projektgruppen bzw. Kolleg/innen mit besonderen Anliegen bildeten das erweiterte Team.
- Regionenteamtreffen gab es mit Kernteam und erweitertem Team zweimal jährlich oder bei Bedarf auch während des Jahres.
- Die Regionensprecherin informierte die Mitglieder ÖVS-Kärnten per Mail und die ÖVS (Geschäftsstelle, Sekretariat, BPK).
- Das erweiterte Team berichtete bei dem jährlich stattfindenden Regionentreffen.

Die Struktur des erweiterten Teams hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

- In der **Intervisionsgruppe** trafen sich unter der Koordinatorin Cordula Pötscher sieben Teilnehmerinnen in 6-wöchigen Abständen. Die geschlossene Intervisionsgruppe bietet Raum für aktuelle Anliegen einzelner Teilnehmerinnen und ermöglicht einen fachlichen Austausch/Wissenstransfer zu Themen und Fragen aus dem Bereich der Supervision und der an sie grenzenden Bereiche.
- Die **Alpen-Adria-Gruppe** unter den Leiterinnen Natascha Partl und Ria Schwenner arbeitete in drei Treffen an Möglichkeiten, Kontakte über die Grenzen hinaus zu knüpfen, wobei erste Gespräche mit Partnern in Slowenien und Italien hergestellt wurden. Informationen holte sich die fünf Mitglieder über die ANSE ein EU-INTEREGG Projekt und aus dem Internet. Aufgrund mangelnder Zeitressourcen ging die Gruppe für ein Jahr in Karenz, wird im Herbst über eine Weiterarbeit entscheiden.
- Die **LKH-Gruppe** unter dem Leiter Gerhard Gfrerer setzte sich im Vorfeld mit Zielen der ÖVS-Kärnten, dem Modell LKH Wolfsberg sowie mit Fragen der Qualitätssicherung von Supervision auseinander. In drei weiteren Arbeitssitzungen im LKH Klagenfurt diskutierten Vertreter/innen des LKH Klagenfurt, der Diakonie Kärnten, der ÖVS-Kärnten und des ÖVS-Vorstandes Richtlinien für Supervision im Gesundheitsbereich, wobei es um folgende Themen ging: Definition von Supervision, Grenzen von Supervision, Abgrenzung von Supervision zu Coaching, Psychotherapie, Beratung, Gestaltung von Supervisionsprozessen, Anforderungsprofil eines/r Supervisor/in, Kontrakt, Rahmenbedingungen von Supervision (Supervisionseinheit, Honorar, Spesen, Dienstzeit, Freizeit), Standards und Qualitätssicherung.
- Die **Wirtschaftsgruppe** unter der Leiterin Frieda Pirker hatte in fünf Arbeitssitzungen u.a. folgende Ziele und Aufgaben formuliert: Bekanntmachen von Supervision in der Wirtschaft sowie Erkundung von Vernetzungsmöglichkeiten in Wirt-

SYMPOSIUM:

Supervision und Coaching:
Innovativ forschen und beraten

**16. bis 18. November 2006 in
Warmbad Villach**

Veranstalter:
Alpen-Adria Universität Klagenfurt
Pädagogisches Institut des Bundes in Kärnten
Mitveranstalter: ÖVS

Kontaktadresse:
E-Mail: symposium2006@pi-ahs.at
Tel.: Evelin Schäfer +43 (0)463 50 696 Dw 53

ANZEIGE



v.l.n.r. Wolfgang Jansche, Elfriede Pirker, Mira Kernjak, Erika Mikula

schaftsbetrieben, Formulierung der Leitfragen für das strukturierte Interview, die Festlegung der Firmen sowie die Vorgangsweise für die Interviews und Veranstaltungen.

Die Interviewer/innen wurden mit einem Brief der Regionensprecherin bei den Interviewpartner/innen angekündigt, die ÖVS-Informationsmaterial wie z.B. Supervision für Personen mit Führungs- und Managementaufgaben, Supervision im Wirtschaftsbereich sowie eine aktuelle Liste von ÖVS-Supervisor/innen Kärnten erhielten.

Erste Ergebnisse der Interviewstudie wurden im Rahmen eines Vortrages am WIFI vorgestellt. 70 Personen aus unterschiedlichen Betrieben und Institutionen waren der Einladung gefolgt, dokumentierten ihr Interesse an Supervision und Coaching. Die Junge Wirtschaft sicherte Unternehmen ihre Unterstützung bei Inanspruchnahme von Supervision und Coaching zu. Die Gesamtergebnisse der Studie, die auch in der Wirtschaftszeitung Advantage veröffentlicht werden, werden von der ÖVS-Kärnten im Frühjahr präsentiert werden.

Im einander Begegnen kann etwas bewegt werden, in persönlichen Kontakten entsteht Vertrauen für eine Entwicklung, die neue weitere Perspektiven eröffnet. Diesen Herausforderungen hat sich erfolgreich das Team sowie das erweiterte Team gestellt. Allen Kolleginnen und Kollegen gebührt Dank und Anerkennung für ihre ehrenamtliche Arbeit. Sie haben in der Begegnung mit Mitgliedern und Kunden durch ihr Engagement dazu beigetragen, dass Supervision in Kärnten zunehmend von einer breiteren Öffentlichkeit angenommen wird und dass ÖVS und ÖVS-Kärnten ein Gütesiegel für Qualität von Supervision und Coaching darstellt. ■

feedback

„Werte KollegInnen!“

Gleich nach der Information über das Pressegespräch über Supervision an Schulen, schrieb ich ein Mail an die ÖVS, mit dem Kompliment an die Teilnehmer des Pressegespräches. Ich war sehr beeindruckt, wie das Thema aufbereitet und bearbeitet wurde.

Gerade deshalb, weil ich derzeit einige Schulen supervidiere und ich mich gestützt fühle durch die fachliche Positionierung und Auseinandersetzung der ÖVS mit dem Thema Schule. Die verschiedenen Blickwinkel, die in den einzelnen Statements angesprochen werden, finden sich in meinen Supervisionen wieder.

Für meine supervisorische Praxis seid ihr genau ‚on track‘.“

*Josefine Young-Buchner
Supervisorin ÖVS*

Das „Thema Supervision in der Schule“ zur Primetime in ORF 1 am 15.11.05 war wichtig und richtig.

Der Sendeplatz spiegelt für mich den adäquaten Stellenwert wider, den das Anliegen verdient.

*Maria Tripammer
Supervisorin ÖVS*

LehrerInnen sind Einzelkämpfer und leiden oft darunter. Und es ist modern und auch teilweise verständlich, mit der Schule unzufrieden zu sein. Das sind schon zwei gute Gründe Unterstützung und Austausch unter LehrerInnen zu fördern.

Dafür gibt es kaum günstige Rahmenbedingungen – außer Supervision und Coaching. Die wohlwollende und kritische Reflexion und Begleitung von LehrerInnen in diesem Rahmen kommt letztlich den SchülerInnen und der Gesundheit des „Lehrkörpers“ zugute.

*Auguste Reichel MAS
Supervisorin ÖVS, Psychotherapeutin*

*Dr. René Reichel
Supervisor ÖVS, Psychotherapeut*

Supervision im Konnex mit wirtschaftlichem Erfolg

Auf Einladung der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft und der Jungen Wirtschaft Kärntens referierten am 26. Jänner 2006 Mag. Wolfgang Jansche und Dipl.-Päd. Mira Kernjak zum Thema „Supervision im Konnex mit wirtschaftlichem Erfolg“.

Auf Initiative des Regionenteams der ÖVS Kärnten hatte sich im Herbst die Arbeitsgruppe „Supervision und Wirtschaft“ konstituiert, der DSA Elfriede Pirker (Leiterin), Dipl.-Päd. Mira Kernjak und Mag. Wolfgang Jansche angehören. Die Gruppe stellte sich die Frage, inwieweit Supervision als Beratungsform in Kärntner Unternehmen implementiert ist und entschied sich mit Unterstützung der Regionalsprecherin Mag. Erika Mikula eine Interviewstudie durchzuführen. Einleitend gaben die Vortragenden einen Einblick in die Entwicklung der Supervision und zeigten Zugänge zur Supervision aus heutigem Verständnis auf. Sie beschrieben die Phasen eines Supervisionsprozesses, wobei der Kontraktgestaltung und der Rolle der Auftraggeber ein besonderer Stellenwert zukam.

Im zweiten Teil des Vortrages wurden erste Ergebnisse der Auswertung von 20 Interviews mit Vorstandsvorsitzenden, Geschäftsführern und Leitern der Personalabteilung Kärntner Unternehmen vorgestellt. Den Begriff Supervision kennen 80% der Befragten, ordnen ihn mehrheitlich dem psychosozialen Bereich zu, setzen ihn mit Coaching gleich. Die Frage nach Varianten von Beratung (extern/intern) ergibt, dass 75% der Betriebe Erfahrungen mit externer, 60% mit interner Beratung besitzen, ein Viertel verfügt über keine Erfahrungen mit Beratung.

Eine Analyse der Anlässe für die Beratungsform Supervision zeigt, dass Supervision als Methode zur Verbesserung von Kommunikationsstrukturen, für eine Rollenklärung, zur Begleitung von Prozessen und im Rahmen von Trainings für interne Berater eingesetzt wird. Eine nähere Beschreibung der Beratungsprozesse lässt den Schluss zu, dass unter unterschiedlich benannten Angeboten in den Betrieben wie z.B. in Trainings, in der Projektbegleitung, bei Führungsseminaren supervisorisch gearbeitet wird. So bietet z.B. ein Unternehmen im Rahmen der internen Personalentwicklung parallel zu Seminaren für das mittlere Management auch Trainings für diese Führungskräfte an. Diese bearbeiten unter Leitung eines Trainers „aktuelle Fälle“ ihrer Führungstätigkeit.

Aus den Interviews geht hervor, dass prozessorientierte Beratung als Intervention in den Unternehmen nutzbringend ist. Auffallend ist, dass zwischen Supervision und anderen Beratungsformen kaum differenziert wird. Die Interviewten sehen in der Konfliktprohylaxe, in der erweiterten kommunikativen Kom-

petenz ihrer Mitarbeiter, in der Transparenz von Informationsflüssen, der klaren Aufgabenverteilung durch Rollenklärung und der Erhöhung der Professionalität durch Kompetenzklärung einen Profit für ihr Unternehmen.

In der nachfolgenden Diskussion wiesen Teilnehmer/innen auf positive Erfahrungen und Ergebnisse von Supervision hin. Darüber hinaus waren Diskussionspunkte, inwieweit sich Führungskräfte prozessorientierten Beratungsformen in einem Team stellen und inwieweit sie für sich selbst Supervision und Coaching in Anspruch nehmen. Jungunternehmer forderten die Förderung von Supervision und Coaching, speziell in der Gründungsphase, worauf der Vertreter der Jungen Wirtschaft eine solche Unterstützung zusicherte. ■

Region Oberösterreich

Supervision als Projekt und Maßnahme der OE

Wie in unserer letzten Ausgabe angekündigt, berichten Christian Ocenasek und Fritz Weilharter vom gelungenen Modell der Implantierung von Supervision im oberösterreichischen Gesundheitswesen.

Aus einem Arbeitskreis, der sich mit den Vorfällen in einer Landeskrankenanstalt auseinandersetzte, wurde in OÖ ein Modell entwickelt, das Supervision projektförmig und als gezielte Maßnahme der Organisationsentwicklung einsetzt. Im Speziellen geht es um jene Supervisions- und Beratungsdienstleistungen, die innerhalb der Gesundheits- und SpitalsAG OÖ (GESPAG) als gewichtiger Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklung ca. 9500 MitarbeiterInnen angeboten werden.

Das Dienstleistungspaket umfasst dabei neben Fall-, Team- und Gruppensupervision auch Coaching für Führungskräfte, Mediation, Balintgruppen, berufsbezogene Krisenintervention und Teamentwicklungsmaßnahmen.

Was sind die Eckpunkte des Modells?

- Die SV beinhaltet als verpflichtenden Bestandteil eine Sondierungsphase mit einem Zielvereinbarungsgespräch zu Beginn und einem Auswertungsgespräch zum Abschluss des Prozesses. Beim Gespräch sind Delegierte des Supervisandensystems und die zuständige Person im Leitungsgremium (kollegiale Führung) der Krankenanstalt vertreten. Wie ein Projekt hat der Supervisionsprozess einen definierten Anfang und Ende.

- Mit maximal 15 Sitzungen ist der Supervisionsprozess zeitlich begrenzt und durch die Zielvereinbarung auch thematisch festgelegt.
- Die grundlegende Haltung in der SV ist: Persönliches ist zu schützen und Strukturelles ist zu veröffentlichen.
- Der/die SupervisorIn kann im Laufe des Prozesses erneut ein Sondierungsgespräch fordern, wenn sich zeigt, dass die Einzelperson oder das Team im eigenen Wirkungsbereich die Zielsetzung nicht mehr erfüllen kann und die Organisation in strukturellen Entscheidungen gefordert ist.
- Mit Fritz Weilharter koordiniert eine Person im Vertragsverhältnis zur Personaldirektion der GESPAG (in Kooperation mit der Personalentwicklungsabteilung) sämtliche Supervisions- und Beratungsprozesse und fungiert als fachlicher Leiter für das durch Externe durchgeführte Dienstleistungspaket innerhalb der GESPAG.

Das geht von der Sichtung aller Beratungsanträge, fachlicher Beratung zum passenden Setting für Führungskräfte und MitarbeiterInnen, über die Kontaktvermittlung (und Erteilung eines Subauftrages) zwischen SupervisorInnen und SupervisandInnen und der strukturellen Auswertung der Prozesse. Damit werden die Ergebnisse zum Input in die Arbeit an der strategischen Ausrichtung des gesamten Betriebes.

Mit dieser Vorgangsweise wird eindeutig mit Traditionen gebrochen, die unseres Erachtens Ursache für einen oftmals schlechten Ruf unseres Berufsstandes sind.

- Supervision in Organisationen, wie etwa in einer Einrichtung zur Pflege alter Menschen, in einem Unternehmen, in einer Schule oder einem Krankenhaus ist vor allem eine organisationsbezogene Maßnahme mit all ihren Konsequenzen für die Auftragsgestaltung und die Prozessauswertung. Alle Profes-

sionisten, die Supervision und andere Beratungsdienstleistungen in einer Organisation anbieten, sollten diesen wichtigen Aspekt beachten und den Unterschied zu einem therapeutisch individualistischen Verständnis herstellen.

- Supervision wie auch die anderen Beratungsdienstleistungen sind Interventionen ins System, daher ist die professionelle Verschwiegenheitspflicht selektiv-situativ für die Führungskräfte (die Organisation) und die MitarbeiterInnen anzuwenden. Natürlich ist Persönliches zu schützen und unbedingt wohlwollend mit Menschen umzugehen. Aber letztlich arbeiten Menschen nicht in Organisationen, damit die Organisation dem Menschen dient, sondern umgekehrt. Das, was die Organisation mit den Menschen macht, soll nicht verschwiegen werden, sondern der Organisation wieder als Wissen zur Verfügung gestellt werden. Nur so kann die Organisation lernen. Das soll nicht als fehlende Empathie zu den SupervisorInnen verstanden werden – im Gegenteil, Empathie ist die Grundlage für die konstruktive Veröffentlichung der strukturellen Anteile von persönlich betroffenen Machendem. Die strukturellen Erkenntnisse werden im Einvernehmen und gemeinsam mit den SupervisorInnen veröffentlicht.

Diese Vorgangsweise bewirkt eine Professionalisierung unseres Berufsstandes auf mehreren Ebenen.

1. Der bisherige Nutzen der Supervision, der in der Klärung der Fragestellung und in der Erhöhung des Handlungsspielraumes der SupervisorInnen innerhalb ihrer Rahmenbedingungen besteht, bleibt erhalten. Der Fokus auf den Organisationsbezug erhöht oftmals die Qualität dieses Aspektes der Supervision.
2. Die Rückkoppelung der strukturellen Ergebnisse in die Organisation auf hoher Hierarchieebene ermöglicht der Führung die

POST-GRADUALER MASTERABSCHLUSS IN DER ARGE

START April/Mai 2006



1 Master - Supervision (MSc)*
Abschluss nach ÖVS-Kriterien und mit »Akad. SupervisorIn« oder »Master of Science«
ACHTUNG: UPGRADING für ausgebildete SupervisorInnen. Dauer: 1,5 Semester

2 Master - Mediation (M.A.)*
Abschluss nach Bundesmediationsgesetz und »Master of ARTS (Mediation)«

3 Master - Counseling (MSc)*
Abschluss mit »Dipl. Lebens- & SozialberaterIn« oder »Master of Science (Counseling)«

4 Master - Coaching & OE (MSc)^x
Abschluss mit »Master of Science - MSc (Coaching and Organization Development)«

5 MBA - Project Management^x
Abschluss mit »Master of Business Administration - MBA (Project Management)«

6 MBA - Unternehmerisches und Soziales Management^x

7 MBA - Event Management^x

8 Master - Outdoor und Management (MSc)^x

9 Master - Psychotherapie (MSc)^x

10 Diplom-Lehrgang Psychotherapeutisches Propädeutikum

Fordern Sie die ausführlichen Curricula an, oder besuchen Sie uns auf unserer website!

*staatlich anerkannt - ^xvorbehaltlich der zu erwartenden Genehmigung durch das BM:BWK

Arge Bildungsmanagement Wien • Tel.: +43-1/263 23 12-0, Fax: -20 • office@bildungsmanagement.at • www.bildungsmanagement.at

Lehrgänge in Wien • Innsbruck • Graz • Linz • Klagenfurt • Meran/Südtirol

ANZEIGE

Erkenntnisse in die strategische Planung einfließen zu lassen. Durch die Aufforderung zur Rückkopplung achten die SupervisorInnen auch verstärkt auf den Stellenwert ihrer Tätigkeit im Zusammenhang mit der Entwicklung der gesamten Organisation. Es wird besser abschätzbar, ob Supervision das geeignete Mittel der Wahl ist, um die Zielsetzung (bzw. das Eigentliche, das hinter der genannten Zielsetzung steht) zu erreichen.

Supervision entwickelt sich mit dieser Vorgangsweise und Haltung zu einer Maßnahme, die im Rahmen der Organisationsentwicklung große Bedeutung erlangt. Sowohl im Zusammenwirken mit all den anderen Maßnahmen, aber vor allem auch als Analyseinstrumentarium, das wertvolle Erkenntnisse für die Planung von OE-Maßnahmen liefert. Dieser Professionalisierungsschub wird unserem Berufsstand eine immer umfangreichere Einbindung in die OE-Prozesse bescheren. ■

aufgeblättert

René Reichel (Hg.): Beratung-Psychotherapie-Supervision Einführung in die psychosoziale Beratungslandschaft Facultas Verlags- und Buchhandlungs AG, Wien 2005.



Beratung boomt und gerade unlängst hat die Neue Zürcher Zeitung eine Beilage mit dem Titel „Berater – Die Souffleure der hilflosen Gesellschaft“ herausgegeben. Dass „Beratung“ aber nicht gleich „Beratung“ ist, dass es große Unterschiede in den Formen, dem Professionalisierungsgrad und der Qualität von Beratung gibt, das beginnt sich in breiteren Kreisen erst langsam durchzusprechen. René Reichel legt nun mit diesem Sammelband ein Buch vor, das die österreichische Beratungslandschaft vergleichend darstellt und dabei auf jene Formen von „psychosozialer Beratung“ fokussiert, die ein elaboriertes Wissen, fundierte Ausbildungen und verbindliche Qualitätskriterien aufweisen können.

Die historische wie die aktuelle Bedeutung von Beratung werden genauso beleuchtet wie Fragen der Professionalisierung, die Beratungsforschung und Beratungsevaluation sowie von Aus- und Weiterbildung. Die einzelnen Beratungsformen – das Spektrum reicht von der Psychotherapie über Supervision/Coaching, der Lebens- und Sozialberatung u.a. bis zur seelsorgerischen Beratung – werden durch ausgewiesene ExpertInnen des jeweiligen Faches nachvollziehbar und verständlich, aber auch kritisch dargestellt. So können sich sowohl interessierte Laien grundlegende Informationen holen als auch „Beratungsprofis“ einen informativen Blick über den nachbarlichen Zaun werfen. ■

Ingrid Walther

Konsequente und kontinuierliche Medienpräsenz der ÖVS!

Die in den letzten ÖVS – News angekündigten PR-Initiativen wurden durchgeführt und haben sowohl in Printmedien als auch im ORF ihren Widerhall gefunden. Bereits im November gab es ein Pressegespräch zum Thema „Supervision in der Schule“, die Pressekonferenz zum Thema „Supervision im Krankenhaus“ wurde zu Jahresbeginn geplant und hat kurz vor Fertigstellung dieses Heftes stattgefunden. Pressegespräch zum Thema „Supervision und Schule“ Madeleine Castka

Am 14. November 2005 fand in den Räumen der ÖVS das Pressegespräch zum Thema „Supervision und Schule“ statt. Über eine Stunde stellten sich Wolfgang Knopf, Michael Peukert, Madeleine Castka und die Direktorin der AHS Ödenburgerstraße Mag. Elfriede Jarmai, Fragen der Journalisten. Eingeladen und gekommen waren Journalisten von Standard, ORF-Ö1 und der AHS Zeitschrift „aps“. Großes Interesse war in Bezug auf die konkreten Anlässe – Gewalt unter Wiener Schülern – Jugendkrawalle in Frankreich – zu spüren. Es wurde die Frage gestellt, wie Supervision in solchen Fällen wirken kann. Anhand dieser Vorfälle wurde der Präventivaspekt von Supervision ebenso wie der Nachbearbeitungsaspekt veranschaulicht.

Das Eingangsstatement der AHS-Direktorin verdeutlichte die Notwendigkeit der Etablierung von Supervision an den Schulen. An weiteren praktischen Beispielen wurde sichtbar, wie schulische Führungskräfte und LehrerInnen von Supervision profitieren können. Wolfgang Knopf als Vorsitzender klärte über ÖVS Positionen auf. Als zu erreichende Ziele wurden breitere Information darüber, was Supervision im schulischen Bereich zu leisten vermag, sowie die Verringerung von Berührungängsten gegenüber der Supervision genannt.

Schon funktionierende Supervisionsmodelle am Schulsektor wurden vorgestellt, festgehalten wurde, dass die freie SupervisorInnenwahl (aus dem Pool der ausgebildeten SupervisorInnen) Selbstverständlichkeit werden sollte. Michael Peukert und ich beantworteten aus der Perspektive der „PraktikerInnen“ die Fragen der Journalisten.

Berichtet wurde am nächsten Tag im Ö1 Mittagsjournal, in dem Wolfgang Knopf den Standpunkt der ÖVS zum Thema deutlich machte. Außerdem berichtete der Standard über das Pressegespräch und das Linzer Volksblatt nahm den Ö1 Beitrag zum Anlass, über die Notwendigkeit von Supervision in der Schule nachzudenken. Alle Medienberichte, sowie die Presseinformation sind auf der Homepage der ÖVS nachzulesen und nachzuhören. ■

Pressekonferenz zum Thema „Wer hilft den Helfern unserer PatientInnen? Qualitätssicherung durch Supervision in Krankenhäusern“. Ingrid Walther

Am 17.02.2006 präsentierte die ÖVS mit ihrem Vorsitzenden Dr. Wolfgang Knopf gemeinsam mit herausragenden Vertretern von Krankenhaussupervision in den Räumen des Café Landtmann gelungene Modelle und Beispiele von Supervision in Krankenhäusern und vermittelte ein eindringliches Bild von Bedarf und Notwendigkeit der Supervision in diesem Berufsfeld. JournalistInnen von ORF Radio (Ö1) Kronenzeitung, Austria Presse Agentur, Clinicum, und drei freie RedakteurInnen waren der Einladung gefolgt und diskutierten mit den ÖVS-Supervisoren Dr. Hermann Widauer, der bereits 1989 an den Salzburger Landeskliniken ein beispielhaftes Krankenhaussupervisionsmodell etablieren konnte und dieses bis heute leitet und Mag. Fritz Weilharter, dem Leiter der Koordinationsstelle für Supervision der Gesundheits- und Spitals AG in OÖ. Als Vertreter der Wiener Krankenhaussupervision fungierte ÖVS-Supervisor Dr. Michael Burger.

Parallel zur Pressekonferenz griff der ORF das Thema auf und brachte bereits am 17.02.2006 einen zweiminütigen Beitrag in „Wien heute“, der auf der Homepage der ÖVS angeschaut werden kann. Mit Sicherheit kann dies als wichtiger Meilenstein für die Pressearbeit der ÖVS angesehen werden.

Die Kronenzeitung plant für Mitte März eine größere Geschichte, auch bei Falter und Wiener Zeitung stieß das Thema auf Interesse. Sabine Pöhacker von der PR-Agentur comm:unications, die gemeinsam mit ihrem Team die Pressekonferenz für die ÖVS konzipierte: „Für Redakteure sind Themen dann besonders spannend, wenn sie generell auf breites Interesse bei der Leserschaft stoßen. Auch wenn sich das aktuelle Medienecho vorerst noch nicht in Aufsehen erregenden Berichterstattungen niederschlägt, wird derzeit notwendige und wichtige Informationsarbeit für die Medien, die ja ihrerseits wichtige Meinungsbildner sind, geleistet. Sobald das Thema „Krankenhaus und Qualität“ aufgrund eines Anlasses für die Öffentlichkeit wieder relevant wird, besteht die Möglichkeit, die qualitätsorientierte, wertvolle Tätigkeit der ÖVS und ihrer Mitglieder erneut und verstärkt ins Rampenlicht zu rücken.“

Unmittelbar nach der Pressekonferenz wurde in einer Presseinformation (APA-Mitteilung) über die Veranstaltung berichtet. Diesen Text sowie alle weiteren Informationen finden Sie wie gewohnt im PresserCorner auf unserer Homepage. ■

ÖVS-News 1/06. Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision e.V.
 ÖVS-Büro: A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8, Tel.: 01/533 08 22, Fax: DW 4,
 Homepage: www.oevs.or.at, E-Mail: office@oevs.or.at
 F.d.l.v.: Michael Peukert, Ingrid Walther. Druck: Druckerei Hans Jentsch & Co GmbH.
 Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 30.06.2006.
 Verlags- und Aufgabepostamt: 1210 Wien, PTA-Zulassungsnummer: GZ02030448 S



Pressegespräch Schule
 v.l.n.r. Madeleine Castka, Michael Peukert, Wolfgang Knopf, Elfiede Jarmai



Pressekonferenz Krankenhaus
 v.l.n.r. Fritz Weilharter, Hermann Widauer, Wolfgang Knopf, Michael Burger

In eigener Sache:

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 2006 für ordentliche Mitglieder € 140,- für außerordentliche Mitglieder € 85,-. Die Erlagscheine werden Mitte März versandt. Offene Salden werden summiert, sollte sich durch Überzahlung oder bereits erfolgter Einzahlung des MBs ein Saldo von 0,- ergeben, erhalten Sie kein Schreiben.

Wenn Sie einen Einziehungsauftrag erteilt haben, so wird dieser in KW 17 (Ende April) durchgeführt. Nach erfolgreicher Abbuchung erhalten Sie automatisch die Zahlungsbestätigung zugeschiedt. Mitglieder, die einen Erlagschein mit aliquotiertem Betrag erhalten haben (Wechsel an in o bzw. Neueintritte) werden ersucht, diesen Betrag innerhalb von 6 Wochen einzuzahlen.

FACHTAGUNG Supervision



Geschichte-Sprache-Wissenschaft

Freitag, den 22. September 2006, 15.00 – 20.00 Uhr
in 1180 Wien, Gentzgasse 27 (Kolpinghaus)

Veranstaltet von **SuB** Arbeitsgemeinschaft für Supervision & Beratung, Strobl in Kooperation mit der
ÖVS Österreichische Vereinigung für Supervision

PROGRAMM

- 15.00 Uhr Begrüßung** Vera Albert, SuB-Vorsitzende, ÖVS-Vorstandsmitglied und
Dr. Wolfgang Knopf, ÖVS-Vorsitzender
- Referate** **SuB 1991- 2005**
Beiträge zur Professionalisierung von Supervision durch Berufsverbandsarbeit
Mag.^a Monika Einsiedler
- Ist Supervision dolmetschbar?**
Das Phänomen Gebärdensprache
Sabine Zeller und Mag.^a Patricia Brueck
- Supervision aus der Sicht eines Gehörlosen**
Reflexionsbericht
DSA Romeo Seifert
- Pause
- Interkulturelle Supervision – Chancen& Hürden**
Kritisch produktive Anmerkungen
Mag.^a Maria Hirtenlehner (angefragt)
- Pause
- 18.00 Uhr Podiumsdiskussion**
- Supervisionsausbildungen: Chancen und Risiken der Akademisierung**
Dr. Ernst Gattol, Dir.i.R., BfEB Strobl; Dr. Klaus Rückert, ARGE
Bildungsmanagement Wien; Prof. Dr. Joachim Sauer, Universität Salzburg;
Dr.ⁱⁿ Brigitte Schigl, Universität Krems; Dr.ⁱⁿ Kornelia Steinhardt, Universität Wien
- Moderation** Vera Albert

Die Veranstaltung wird simultan in Gebärdensprache durch GebärdensprachdolmetscherIn DSA Barbara Gerstbach und DSA Ferdinand Leszczek übersetzt.

ANMELDUNG **bis 8. September 2006**
an vera.albert@aon.at oder Vera Albert 1090 Wien, Sobieskigasse 24/9
Die Teilnahme ist kostenfrei.