

övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION

3/2012

fokussiert
informiert
aufgefallen

Das Oberflächliche

Editorial



Peter Schwarzenbacher
Geschäftsführer der ÖVS

Eine Ö1-Dimensionen-Sendung über das Oberflächliche hat uns zum Schwerpunktthema dieser Ausgabe angeregt. Will man in die Tiefe gelangen, so wie zumeist in der Supervision, steigt man von der Oberfläche ausgehend hinab und kommt unweigerlich, sich selbst und die Oberfläche verändert findend, wieder dorthin zurück. Grund genug, uns eingehend mit Aspekten supervisorischer Oberflächen zu befassen.

Toni Wimmer hat uns freundlicher Weise einen Auszug aus seiner Masterthesis zur Verfügung gestellt: Überlegungen zur Gruppengröße, die, wie wir lesen können, nicht nur eine Frage des Settings ist. Romana Lukow geht der Frage nach dem Alter und seiner möglichen Bedeutung für die bzw. in der Supervision nach. Katrin Pollinger und Sabine Karlinger verantworten gleich zwei Beiträge. Im ersten haben sie sich bei SupervisorInnen umgehört, worauf sie bei SupervisorInnen und dem Drumherum von Supervision achten – insbesondere beim Erstkontakt. Als Bonus haben sie gemeinsam mit Bernhard Lang einen herausnehmbaren Bastelbogen kreiert, den Supervisors' Dresscoach.

Auch Neues ist mit dieser news-Ausgabe verbunden. Erstmals liefern wir mit der news die aktuelle Ausgabe der „Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt“ mit ins Haus. Dies soll eine beständige Einrichtung werden, um Ihnen aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Beratungsfeld zur Verfügung zu stellen. Einen

Link zu den gesamten Ausgaben der Positionen finden Sie auf unserer neuen Website, die auch in dieser Ausgabe vorgestellt wird.

Neu ist auch, dass wir zu diesem Zeitpunkt die Mitgliedsbeitragsvorschreibung für das kommende Jahr mitschicken, einer Anregung früherer RechnungsprüferInnen folgend.

Hinweisen möchte ich noch darauf, dass sich das Reaktionsteam sehr über LeserInnen-Reaktionen freut und diese auch gerne abdruckt.

*Ihnen allen viel Anregendes beim Lesen,
erholsame Feiertage und alles Gute für das
Jahr 2013!*

*Ihr
Peter Schwarzenbacher*

P.S. Die Geschäftsstelle ist vom 24.12.2012 bis 04.01.2013 nicht besetzt.

19. ordentliche Generalversammlung der ÖVS

Wann: Samstag, 25.05.2013, 10:00-18:00 Uhr
Wo: 5020 Salzburg, Elisabethstraße 45a,
Parkhotel Brunauer

Bitte merken Sie sich diesen Termin vor!

Inhalt

3 Systeme, Subsysteme, Gruppengröße und Kommunikation

Toni Wimmer

6 Does age matter? Eine kleine Umfrage

Romana Lukow

7 Wenn ich das mit den Klangschalen zuerst gesehen hätte ...

Sabine Karlinger und Katrin Pollinger

11 Das Berufliche ist politisch

Esther Gruber-Seidl

16 Kritische Momente in der Supervision

Bettina Strümpf

17 Crossroads in Europe

Bettina Strümpf

17 Publiziert

18 Die europäische Ebene

Bettina Strümpf

19 Wahl des Bundeslandteams Burgenland 2012

Barbara Tobler

19 Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

20 Wechsel im ÖVS-Vorstand

Peter Schwarzenbacher

20 Bericht zur Herbst-Fortbildung „Visual Tools“

Nikoletta Zambelis

21 Veranstaltungen

21 Finanz & Co

Günther Fisslthaler

22 Schatz, ich steck im Wutzler ...

Walter Schuster

24 Und nocheinmal „Oberfläche“ – Neue ÖVS-Website

Peter Schwarzenbacher

BEILAGEN: Protokoll Generalversammlung 2012, Vorschreibung Mitgliedsbeitrag 2013, Positionen



Systeme, Subsysteme, Gruppengröße und Kommunikation

Beratung in großen Gruppen von Toni Wimmer

Wie Menschen miteinander reden und worüber sie sprechen hängt nicht unerheblich auch davon ab, mit wie vielen Menschen gleichzeitig kommuniziert wird. Ziel, Zeit und Dynamik der Kommunikation bestimmen die dafür passende Gruppengröße.

Im Folgenden ein kleiner Einblick in Möglichkeiten und Unmöglichkeiten in verschiedenen großen Gruppen, ihr Zeitbedarf für Kommunikation und die hilfreichen oder hindernden Begleitumstände:

Einzelarbeit: Gerade bei viel und intensiver Arbeit in Gruppen wächst der Bedarf danach, nicht ständig gefordert zu sein und sich individuell aus der Gruppe zurückziehen zu können. Diese Kommunikation mit mir bedeutet: zur Ruhe kommen, bei mir jetzt ankommen, Meditation. Einzelarbeit dient sowohl zur persönlichen Vorbereitung wie auch zum Sammeln und Aufschreiben des Erfahrenen. Als „Kommunikationspartner“ unterstützen dabei Medien wie: angeleitete Phantasie Reisen, Schreiben, Malen und Bewegung.

Im Anschluss an die Einzelarbeit besteht meist Bedarf nach Gespräch, der Möglichkeit Eindrücke zu formulieren und sie auszutauschen (je nach Thema Paar- oder Dreiergruppe).

Zeitbedarf und Rahmen: je nach Auftrag von 5 bis zu 30 Minuten. Profis, die alleine arbeiten und entscheiden, brauchen Reflexion: Coaching od. Supervision.

Zu zweit: Das Paargespräch führt am schnellsten zu jenen Themen, die beiden gerade wesentlich sind. Hier entsteht persönlicher Austausch und Sicherheit, da die Gesprächspartner füreinander rasch einschätzbar werden. Einer hilft dem Anderen ganz bei sich zu bleiben. Eine Folge von drei bis fünf Paargesprächen mit wechselnden PartnerInnen erzeugt in kurzer Zeit ein vertrautes Gefühl in der gesamten Gruppe. Vorgegebene Themen und Gesprächsimpulse werden gerne und schnell in Richtung persönlicher Interessen verlassen. „Du bist für mich interessanter als das Thema!“ Sollen die Paargespräche beim Thema bleiben, so unterstützt dabei ein notwendiges „Produkt“; z.B. „unsere drei wichtigsten Punkte zum Thema...“

Die Triade ist die kleinste Gruppe und arbeitet durch minimalen Aufwand an Organisation auch schnell und effektiv.

Zeitbedarf und Rahmen: schon ab 2 Minuten möglich. Als Paar-Team zu arbeiten ist belastend für die Beziehung – zum Thema den/die Dritten beziehen in Coaching, Supervision, Intervention.

Die Dreiergruppe: Die Triade ist die kleinste Gruppe und arbeitet durch minimalen Aufwand an Organisation auch schnell und effektiv. Da ja nur wenige Personen beteiligt sind ist jede/r absolut wichtig. Durch die dritte Person ist mehr gewährleistet, dass themenbezogen gearbeitet wird. Diese Gruppengröße eignet sich gut für Reflexion und für rasche Gruppenarbeit. Die TeilnehmerInnen sind schnell entscheidungsfähig und erleben sich dadurch erfolgreich.

Zeitbedarf und Rahmen: ab 5 Minuten möglich. Dreierteams (oft Kernteam oder Arbeits-/Fachgruppe) sind meistens entscheidungsfähig und erfolgreich. (Drei Personen sind ja auch schon ein Verein!)

Das Quartett: Um die Kommunikation von vier Personen zwischen allen Beteiligten im Gleichgewicht zu halten, ist Erfahrung in Gruppeninteraktion bereits von Vorteil. Bei großer Betroffenheit und/oder keiner gemeinsamen Zielvorgabe kann das Quartett leicht in zwei Paargespräche zerfallen. Vierergruppen haben gemeinsam schon eine Vielzahl an Ressourcen und schaffen dadurch auch in relativ kurzer Zeit herzeigbare Ergebnisse.

Zeitbedarf und Rahmen: mind. 6 bis 12 Minuten. Viererteams mit klaren Aufgaben können erfolgreich arbeiten (Supervision notwendig).

Zu fünf – zu sechst: In dieser Gruppenstärke entsteht schnell eine informelle Kommunikationshierarchie. Dabei kann beobachtet werden: schnellere, lautere Personen (Männer?) übernehmen die Themenherrschaft. Tatsächliche oder zugeschriebene Fachkompetenz einer Person macht sie zur gefragten (anerkannten) Leitung. Jemand übernimmt soziale oder strukturelle Verantwortung – übernimmt die Gesprächsleitung und sorgt dafür, dass alle GruppenteilnehmerInnen gehört werden. Beginnt jemand, sich etwas zu notieren, so wird die Person (bei Bedarf) gerne als SprecherIn im Plenum beauftragt.

Zeitbedarf und Rahmen dieser Gruppen, um miteinander ein Thema zu diskutieren, beginnt bei 15 Minuten – sind Ergebnisse gefragt, braucht die Gruppe noch zusätzlich Zeit!

Arbeitsgruppen/Teams (Metapher Familie) erleichtern sich Kommunikation und Arbeit durch klare Strukturen und eine Verteilung der Aufgaben untereinander (Supervision notwendig).

Die Sieben (Zahl der Fülle, des Ganzen; kommt vor in Mythen, Märchen und Hl. Schriften): Die Kommunikation in dieser Gruppe wird komplex; ein dichtes Netz von mehr oder weniger starken Kommunikationsverbindungen entsteht und darin prüft jeder Teilnehmer immer wieder seine Eingebundenheit (gehöre ich noch dazu?). Ohne deklarierte od. beauftragte GesprächsleiterIn bedarf das Gruppengespräch hoher Selbstdisziplin. Es ist die maximale Anzahl von Personen, die noch ohne Moderation ein gemeinsames Gespräch führen können.

Zeitbedarf und Rahmen: mind. 30 Minuten. Teams: Obergrenze für funktionsfähige Teams! Weiteres siehe bei: zu fünf – zu sechst.

Gruppe mit acht bis zehn Personen: Gerade bei „heißen“ Themen ist es schwer zu warten, bis man etwas sagen kann, die Schnellen und Lauten haben mehr Chancen ihr Wort anzumelden, es bilden sich um sie Subgesprächinseln. Die Gruppe benötigt zu befriedigender Kommunikation eine/n ModeratorIn, diese Person soll anerkannt und beauftragt sein und ist optimaler Weise vom Thema nicht persönlich betroffen. Vergleichbar mit einer Großfamilie ist das eine Gruppe, die bereits Struktur und Gruppenleitung benötigt. Zur Unterstützung der Kommunikation dienen hier schon „Großgruppenmethoden“, die, bedarfsorientiert eingesetzt, Abwechslung zwischen der ganzen Gruppe und unterschiedlichen kleinen Kommunikations- bzw. Arbeitsgruppen herstellen.

Hier beginnt von der Seite der Kommunikation gesehen die „Großgruppe“!

Zeitbedarf und Rahmen: Zeitbedarf für ein gemeinsam abgestimmtes Ergebnis ab 60 Minuten.

Zwölf bis sechzehn Personen: Die überschaubare Großgruppe fördert schnelles Kennenlernen und ein Gefühl der Vertrautheit in der Gruppe. Die TeilnehmerInnen fühlen sich persönlich angesprochen und am Thema beteiligt. Wenn hier eine Person fehlt, dann wird das rasch wahrgenommen – hier ist noch jede/r wichtig. Jedes Gruppenmitglied hat noch Überblick über die ganze Gruppe, weiß sich aber auch schon einzelnen Untergruppen (Peers) zugehörig. Wichtige Aufgabe des Facilitators ist es hier, die Gruppe immer wieder in neu gemischten Subgruppen zusammenarbeiten zu lassen.

Zeitbedarf und Rahmen: Zeitbedarf beginnt hier bei 3 Stunden bis zu einem Tag. Gut geeignet für Seminare, Workshops und Arbeitsgruppen.

Vierundzwanzig bis dreißig Personen: Eine Gruppe werden bedeutet jetzt, miteinander

soweit vertraut zu sein, um in den verschiedensten Zusammensetzungen an einer Aufgabe arbeiten zu können und sich für das Ganze mitverantwortlich zu fühlen. Dabei soll für jede Person noch ein Maß an Einblick in Möglichkeiten und Tätigkeiten der anderen Personen gewährleistet sein. Spätestens ab dieser Gruppengröße ist es sinnvoll im Team zu leiten, um einen möglichst breiten Einblick in die Prozesse und Verwicklungen sicher zu stellen.

Kompetente GruppenleiterInnen bzw. Leitungsteams schaffen und sichern die Strukturen, die noch von jedem Gruppenmitglied erkannt und mitbestimmt werden können. In dieser Gruppengröße bilden sich zwangsläufig Peers, Subgruppen, die ihre Erfahrungen auch von außerhalb der Strukturen haben und sich dadurch von anderen Peergruppen unterscheiden und abgrenzen. Dem Kennenlernen, der Überprüfung von sozialer Sicherheit ist immer wieder Zeit und Raum zu geben, vor allem dann, wenn ein neues Gruppenmitglied dazu kommt oder jemand sich aus der Gruppe verabschiedet. Mit dreißig Personen ist die Grenze erreicht, in der alle Mitglieder einer Gruppe die Möglichkeit haben, mit Allen in der für Zusammenarbeit notwendigen Dichte zu kommunizieren.

Ab 30 Personen wird allgemein in der Literatur von Großgruppe gesprochen.

Zeitbedarf und Rahmen: Der Zeithorizont für Arbeit in dieser Gruppengröße beträgt mehrere Monate bis zu einem Jahr, Beispiele: Schulklassen, Ausbildungsgruppen; Supervision für Beg-LeiterInnen ist notwendig. (Das Bild aus der Geschichte wäre der ganze Hof, mit allem Gesinde).

Bis zu siebzig Personen: Das ist die maximale Größe des überschaubaren Dorfes, einer überschaubaren Institution oder Organisation. Nach einiger Zeit kennt hier jede/r jede/n und die Menschen fühlen sich zugehörig. (Selbst Primaten leben in Völkern von maximal 60 Individuen!) Verschiedene Gruppierungen leben in diesem System. Die Aufgaben und Rollen sind verteilt und transparent. Rituale regeln das Dazukommen und das Weggehen. Kultur macht Identität.

Zeitbedarf und Rahmen: Zeithorizont für Zugehörigkeit ist die Beständigkeit über mehrere Jahre – unterschiedliche Einstiege und Ausstiege einzelner Personen bzw. Subgruppen sind möglich. Eine gute Größe für Institutionen, Firmen, Schulen, Heime, ...

Wenn noch mehr Menschen zusammen kommen: Die große Gruppe fördert Anonymität – es ist eine kleine Stadt, die Strukturen

sind für die einzelne Person schwer durchschaubar und sie macht sich darüber meistens auch wenig Gedanken. Frau/man kennt nur einzelne Personen, nach denen man sucht, um mit diesen im Rahmen der Möglichkeiten das eigene Programm zu gestalten. Die Attraktion (Event) bildet das Zentrum der Aufmerksamkeit! Die Show, das Megaprogramm. Wo viele etwas suchen, dort muss ja etwas Interessantes zu finden sein! Gesucht wird das Erlebnis der Zugehörigkeit zu einem einmaligen und unwiederbringlichen Augenblick (z.B.: „Rolling Stones Openair“, Papstmesse, Int. Jugendevent, Opernball, Demonstration,...)

Das Beteiligen der Menschen bei Großveranstaltungen geschieht durch die Möglichkeit und Wichtigkeit individueller Beiträge: z.B. beim „Lichtermeer“ trägt jede Person ihre persönliche Fackel mit oder beim „Open Space“ ist jeder Beitrag wesentlich und es geschieht jetzt oder nicht!



Zum Abschluss steht eine Einladung an die LeserIn, Kommunikation von der Warte einer Fliege zu beobachten: Fliegen haben einen großen Blickfeldradius und sehen mit ihren Augen auch kurzweilige Wärmestrahlung – die Hitze der Betroffenheit; natürlich versteht die Fliege aber kein Wort von dem Gesagten. In Kaffeehäusern, beim Heurigen oder bei einer großen Hochzeitstafel beobachten Sie, wie Kommunikationsinseln entstehen, größer und kleiner werden, sich zwei Leute in ein „Kommunikationsseparée“ zurückziehen, offensichtlich interessante Themen die Gruppe größer werden lassen, wie die Gruppe wieder in Untergruppen zerfällt, oder wie Unterhaltungsprofis mit „ihrer Show“ Aufmerksamkeit bekommen.

Vielleicht kann die Fliege auch bei Ihrer Teambesprechung, in der Seminargruppe oder über Ihrem großen Event aufregende Beobachtungen machen...

Überarbeiteter Auszug aus der Masterthesis „Beratung in großen Gruppen“ erstellt von Toni Wimmer, MSc Donauuniversität Krems 2007 www.toni-wimmer.at

Does age matter?

Eine kleine Umfrage von Romana Lukow

ÖVS Supervisorinnen und Supervisoren sind laut der letzten Mitgliederbefragung 2012 durchschnittlich 50 Jahre alt. Mitglieder des deutschen Berufsverbands DGsv waren 2009 durchschnittlich 4 Jahre älter als die österreichischen Kollegen und Kolleginnen.

Um in Österreich eine ÖVS-anerkannte Supervisionsausbildung zu beginnen ist ein Mindestalter von 27 Jahren festgelegt. Ab dem dritten Ausbildungsjahr können angehende Supervisorinnen und Supervisoren (zunächst als außerordentliche Mitglieder) der ÖVS beitreten. Somit sind die jüngsten ÖVS-Supervisoren und Supervisorinnen theoretisch 29 Jahre alt.

In der Auswahl einer geeigneten Supervisorin bzw. eines Supervisors spielen scheinbare Oberflächlichkeiten, wie das Alter der/des Selben eine durchaus entscheidende Rolle. Dabei ist Alter ein Phänomen, das vielperspektivisch betrachtet werden muss. Neben dem kalendarischen und biologischen Alter sind soziologisches und psychologisches Alter (unter vielen anderen) (Kade, 2007) relevante Faktoren, die Auftragsentscheidungen beeinflussen. Eine Untersuchung von Disler bestätigt diese in Bezug auf Akquise. Das Kriterium „Alter“ wird u.a. als besonders wichtig für die Wahl eines Supervisors oder einer Supervisorin angeführt (Disler, 2003, 165).

Um der Frage nachzugehen, welche Chancen bzw. Hindernisse das jeweilige Alter von Supervisoren und Supervisorinnen in ihrer Berufspraxis beinhalten, wurden 12 ÖVS-Supervisorinnen und -Supervisoren zu ihren Erfahrungen sowie zu Vor- und Nachteilen ihres kalendarischen sowie jeweils subjektiv erlebten Alters mittels Fragebogen befragt (Rücklauf: 50%).

67 Prozent der Befragten im Alter zwischen 37 und 49 Jahren geben an, dass es vorteilhafter sei, als Supervisorin oder Supervisor älter zu sein, wobei niemand es für günstiger hält jünger zu sein. Dies mag teilweise daran liegen, dass die versandten Fragebogen ausschließlich von Kollegen und Kolleginnen unter 50 Jahren (Durchschnittsalter von ÖVS-Supervisorinnen und -Supervisoren siehe Marginalspalte) retourniert wurden, spiegelt andererseits aber einen

Grundtenor in der supervisorischen Gemeinschaft wider.

Einschätzungen zu Vor- und Nachteilen von (subjektiv) höherem bzw. jüngerem Alter werden in folgender Tabelle zusammengefasst.

Besonders in Bezug auf „Erfahrung“ gibt es etliche Mehrfachnennungen, was bestätigt, dass Lebenserfahrung, Supervisionserfahrung und Berufserfahrung als deutlich relevant eingeschätzt werden.

Zusammenfassend werden das Alter von Supervisorinnen und Supervisanden sowie deren Berufsfeld als wichtige Faktoren für die Wahl eines/r jüngeren oder älteren Supervisors bzw. Supervisorin genannt. Deutlich wird darüber hinaus die Relativität dessen, was als Vor- bzw. Nachteil gesehen wird, die sich in einem Sowohl-als-Auch in den Fragebögen widerspiegelt.

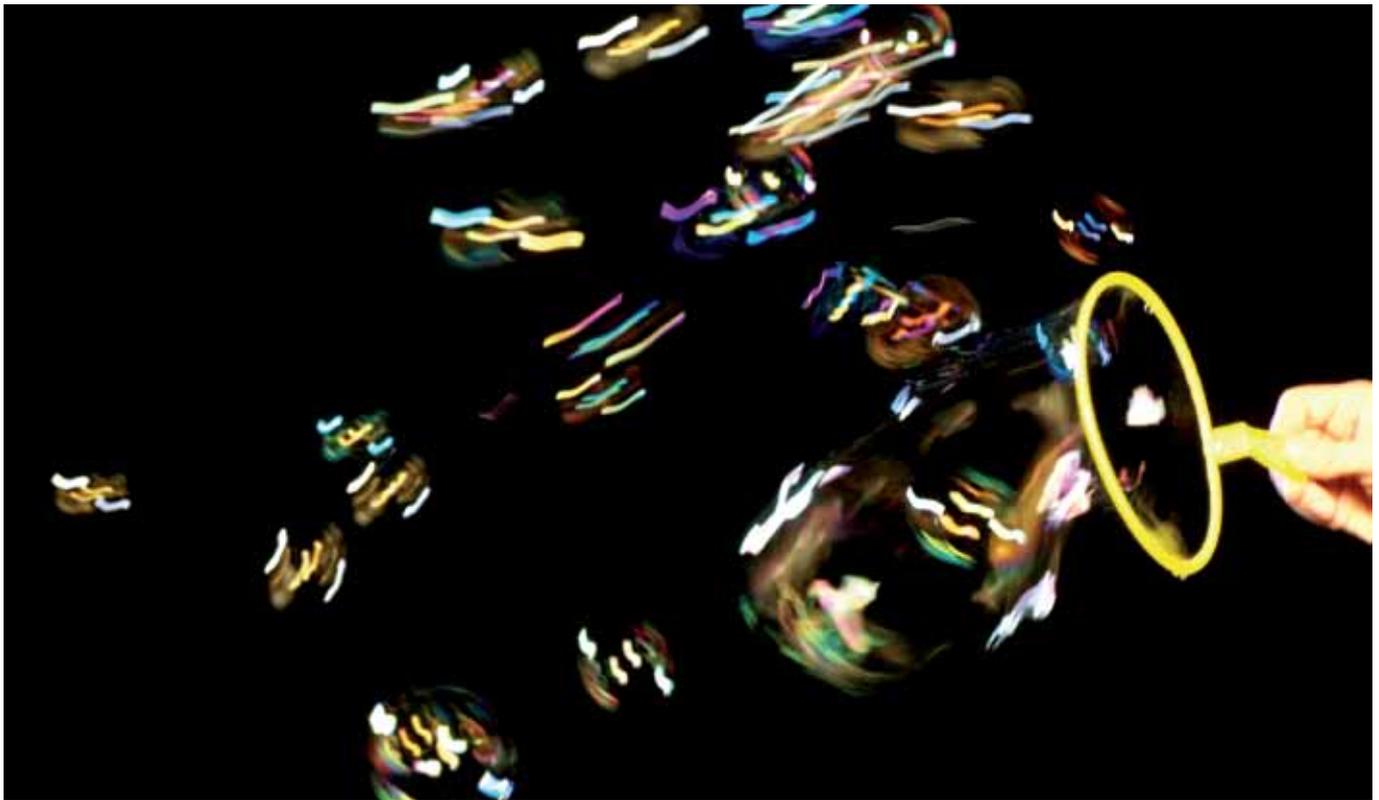
Der Grundtenor bleibt jedoch, dass Supervision zu einem der wenigen Berufsfelder gehört, in denen zunehmendes Alter bessere Chancen bei Auftraggeberinnen bzw. Auftraggebern bietet.

Literatur

KADE, Sylvia (2007): Altern und Bildung. Eine Einführung. Bertelsmann: Bielefeld

DISLER, Thomas (2003): Akzeptanz und Effizienz von Supervision und Coaching und Qualitätsmanagement durch Supervision und Coaching. Eine Vergleichsstudie zwischen verschiedenen professionellen Arbeitsfeldern. In: FPI-Publikationen. Supervision. Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. www.fpi-publikationen.de/supervision, 1-270, (4.11.2012)

	VORTEILE	NACHTEILE
höheres Alter	Berufliche Erfahrung	Mobilität lässt nach/weniger Flexibilität
	Lebenserfahrung	Rigidität/weniger Verständnis für Anliegen von jungen SupervisandInnen
	Supervisionserfahrung	körperliche Beeinträchtigung
	vielfältige Feldkompetenz	weniger aktuellen Bezug zu Kultur und Sozialisation
	Kompetenz und Wissen	Einforderung einer Vater-/Mutterrolle
	breites Methodenrepertoire	größerer Generationenunterschied
	selektiver in der Annahme von Aufträgen	Defizite im Umgang mit neuen Medien
	wirkt seriöser	
jüngeres Alter	Flexibilität/Spontaneität	wenig Supervisionserfahrung
	neue Techniken im Repertoire	wenig Lebenserfahrung
	höhere Risikobereitschaft	wenig Praxiserfahrung/unerfahren
	natürliche Neugierde	ältere SupervisandInnen lassen sich von jüngerer/m SupervisorIn nichts sagen
	hohe Mobilität	ist noch am Lernen/experimentiert
	Ausbildung auf hohem Stand	
	Elan	



Wenn ich das mit den Klangschalen zuerst gesehen hätte ...

Über den ersten Eindruck in der Supervision von Sabine Karlinger und Katrin Pollinger

Er steht im Zentrum vieler Zeitungsartikeln, lässt die Geldbörsen von StilberaterInnen und Karrierecoaches klingeln, dabei hat er eine Lebenszeit von gerade Mal einem Augenblick: der erste Eindruck. Er, für den es keine zweite Möglichkeit zu geben scheint, denn – so warnt man uns landauf, landab – diese Chance ist ja nach ein paar Sekunden vorbei. Was also tun, mit diesen kurzen Momenten, die angeblich über Sein und Nichtsein von Beziehungen entscheiden? Die Ratschläge in den diversen Gazetten erinnern frappant an Mutters Empfehlungen: Lächle. Zieh dich ordentlich an. Sitz gerade. Putze dir die Schuhe. Gib die Hand beim Grüßen. Um dann in postmodernen Manier dringend zu warnen: Sei aber um Gottes Willen authentisch! Nun lassen sich SupervisorInnen keineswegs von den Drohszenarien des entscheidenden ersten Augenblicks hetzen. Ruhe, Bedächtigkeit und Zeit bestimmen allerorts die Atmosphäre beim gegenseitigen Abtasten und Beschnuppern. Man nimmt sich zumindest eine Stunde Zeit,

meist auch noch vier, fünf Einheiten, bevor die Arbeitsbeziehung vertraglich verbindlich wird. Ist das etwa gar nicht notwendig, weil ganz etwas anderes zählt?

Wir haben uns an die Oberfläche begeben und wollten von SupervisorInnen wissen: Was fällt ihnen auf, wenn Sie SupervisorInnen kennenlernen? Und mussten dabei die Erfahrung machen, die wir wohl mit so mancher/m unserer SupervisorInnen teilen: es ist beileibe nicht einfach, sich bei Supervision an der Oberfläche zu halten. Immer wieder locken die Tiefen menschlicher Beziehung, als da wären Nähe, Vertrauen, Aufmerksamkeit, Wertschätzung.

Von der Oberfläche...

Outfit, Kleidung & Co: Körperlicher Ausdruck macht Eindruck. Von uns befragte SupervisorInnen registrieren genau, ob jemand fröhlich wirkt, gesund, im Leben steht oder ob Super-

visorInnen einen müden Eindruck machen, sie mitgenommen oder überarbeitet erscheinen. Mimik, Körperhaltung, Frisur, Outfit, Accessoires senden Signale, die von SupervisandInnen unterschiedlich gelesen werden. Pierre Bourdieu würde die Kleidung als Teil des „kulturellen Kapitals“ ansehen: Kleidung hat auch die Funktion, darzustellen, welcher Gruppe man sich zugehörig fühlt. Sehr gut dokumentiert dies die Bedenken einer von uns interviewten Supervisandin: „Was ich überhaupt nicht mag, sind SupervisorInnen, die ein straightes Outfit haben. So Businessstypen.“ erzählt sie uns. Sie verbinde das mit neoliberalen Denk- und Lösungsstrategien. Da würde sie ohne Zweifel aufgefordert, sich mit bestehenden Hierarchien abzufinden und sich in diese einzufinden, einzufügen. Sie freut sich über Männer und Frauen, deren Outfit auf unkonventionelle Denkart schließen lässt: SupervisorInnen mit originellem Outfit, einer Kleidung, die etwas außerhalb des Mainstreams steht: unüblich geschnittene Kleider, bunte Röcke, auffällige Ringe.

Kleidung, wenn diese auf einen ausgefallenen Geschmack des/r TrägerIn hinweist, vermag das Interesse auf die Person zu lenken, berichtet uns eine weitere befragte Supervisandin. Ausschlaggebend sei für sie die Kleidung nicht, doch: „So SupervisorInnen schaut man ja oft die ganze Stunde lang an. Er/sie steht auf

eine besondere Art und Weise im Mittelpunkt, den/die beobachtet man.“ Von kleinen Details mit manchmal großer Wirkung weiß uns eine weitere Befragte zu erzählen: „Ohrringe einer Supervisorin könnten mich an die Oma erinnern und etwas antriggern, da ist viel möglich.“

Bekleidung und Accessoires werden nicht als neutral wahrgenommen: Sie vermögen Fantasien über Lebenseinstellung und Lösungsstrategien zu wecken, auch das Interesse für die Person. Oder aber sie rufen individuelle Assoziationen beim Gegenüber hervor, die zu beeinflussen allerdings unmöglich ist.

Die Gepflegtheit: Dann aber fanden wir uns doch in den Empfehlungen der Karrierecoaches wieder, die gute Manieren und gepflegtes Äußeres als unabkömmlich erachten: „Eine/n ungepflegten SupervisorIn würde ich nicht haben wollen oder wenn ich angepöffelt werde, wenn ich dafür bezahle.“ Ein/e SupervisorIn soll gepflegt und sauber sein und nur ja um Gottes Willen „keine Fahne haben und nicht noch den letzten Zug der Zigarette vor dem Gesicht.“ Mit anderen Worten: gut riechen ist angesagt. Ins selbe Horn stößt eine weitere Person: „Worauf ich sehr sensibel reagiere, ist wenn jemand stinkt und ungepflegt wirkt. Die Kleidung muss nicht dem neuesten Trend entsprechen, aber eine gepflegte Erscheinung ist schon das mindeste.“

Die Stimme und die Sprache: Wenn also auf die Erscheinung durchaus Wert gelegt wird, wie verhält es sich mit der Sprache? Wollen unsere SupervisandInnen, dass wir Hochdeutsch sprechen? Oder wie uns der Schnabel im Tiroler Paznauntal oder im oberösterreichischen Mühlviertel gewachsen ist? „Die Stimme soll angenehm sein, eher ruhig und tief statt hektisch und hoch. Die Sprache in Richtung Hochdeutsch, aber nicht gekünstelt, ein sehr starker regionaler Dialekt würde mich eher irritieren.“ Eine Supervisandin erzählt zudem von einer Freundin, die den waldviertler Dialekt bei ihrer Supervisorin überhaupt nicht ausgehalten hat. „Allerdings,“ fügt sie hinzu, „hatte das damit zu tun, dass diese große Schwierigkeiten mit ihrer eigenen waldviertler Abstammung hatte.“ Dennoch scheint es eindeutige Grenzen zu geben, wenn die Ausdrucksweise des/r SupervisorIn allzu lässig wird. „Einmal ist mir ein Supervisor begegnet, dessen Sprache mich völlig irritiert hat. Er hatte eine sehr derbe, vulgäre Ausdrucksweise und verwendete auch ein wenig entwertende Ausdrücke für meine KlientInnengruppe. Selbst wenn das Teil der Jugendsprache ist, in der sich meine KlientInnen ausdrücken, mich hat das völlig abgestoßen.“



Das Alter: Die Assoziationskette von BeraterInnen und Alter und Weisheit – also je älter desto weiser desto BeraterIn – so dachten wir, könnte eine Rolle bei der Auswahl von SupervisorInnen spielen. Tatsächlich wird Alter folgendermaßen wahrgenommen: „Er oder sie soll für mein Empfinden nicht unbedingt 20 Jahre jünger sein als ich und auch nicht schon eindeutig in Pension.“ gab uns eine Supervisorin zur Antwort. Als wesentlich für ihre Auswahl bezeichnet eine andere Befragte das Lebensalter der SupervisorIn: „Wenn jemand zu jung ist, dann vermute ich, dass die Lebenserfahrung fehlt. Je älter, desto mehr Weitblick traue ich jemandem zu.“ Wobei ältere SupervisorInnen unbedingt Wachheit und Lebendigkeit ausstrahlen müssen. „Man darf auf keinen Fall das Gefühl haben, dass der- oder diejenige sich darauf freut, in Pension zu gehen. Oder alles nur Routine ist.“

Die gesellschaftliche Position: Überraschend tauchten Standesdünkel auf: „Ja, witzig. Wenn ich so drüber nachdenke, dann habe ich immer solche Personen gewählt, die etwa einen ähnlichen gesellschaftlichen Background wie ich haben, aber ein bisschen erfolgreicher sind,“ erzählt eine weitere Interviewte. Sie hat immer großbürgerliche SupervisorInnen abgelehnt. Woran sie das gemerkt habe? Na, an der Art des Sprechens, der Wortwahl, dem Habitus, den Praxisräumen und auch daran, wie sich jemand in ihrem Arbeitsfeld auskennt. Wenn sie das Gefühl gehabt hat, dass eine Supervisorin so was nur zum „Dazu-Verdienen“ zum Einkommen ihres Mannes macht, war das sehr oft ein Ausschlusskriterium.

Die Erotik: In der Supervision kann es durchaus knistern: „Einen Supervisor fand ich vom ersten Moment an sehr anziehend, sehr erotisch.“ berichtet eine Befragte. Das hat sich während des nachfolgenden Supervisionsprozesses als Falle herausgestellt, denn sie hatte zunehmend das Gefühl, dass er ihr alles sagen könnte, sie würde ihm blindlings Glauben schenken, „nur weil er so schöne blaue Augen hat.“ Wobei: „Verhindern kann das ein/e SupervisorIn natürlich nicht,“ schmunzelt sie, „man kann ja niemandem verbieten, schön oder attraktiv zu sein.“ Doch auch das Gegenteil hat sie erlebt. Da war sie beinahe schockiert, als ein Supervisor eine transparente weiße Leinenhose anhatte, bei der man die Unterhose erkennen konnte.

Die Homepage: Immer öfter beginnt der erste Eindruck im Internet. „Wenn ich die Homepage mit den Klangschalen zuerst gesehen hätte, weiß ich nicht, ob ich bei dieser Supervisorin

gelandet wäre,“ erzählt eine Supervisorin, die mit ihrer Supervisorin sehr zufrieden war – ein esoterischer Beigeschmack wäre für sie beim ersten Kontakt aber nicht ansprechend gewesen. Eine andere Interviewpartnerin erzählt von einer wesentlichen Diskrepanz zwischen dem Foto auf deren Homepage und ihrem Aussehen in der Realität. Aber: „Wenn sie mir beim Thema weiterhilft, ist mir das Aussehen weitgehend egal.“ Für die Supervisorin war jedoch ein Qualitätskriterium, ob die Supervisorin ÖVS-Mitglied ist, „besonders dann, wenn auf der Homepage nicht klar deklariert ist, wo sie die Ausbildung gemacht hat.“

... in die Tiefe

E voilà – und schon sind wir tiefer gerutscht und müssen uns von der Oberfläche verabschieden. Treten wir ein in den Raum, in welchem Emotionen zunehmend wichtig werden, etwa das „Gespür“ für Situationen und Personen. Dort also, wo sich SupervisorInnen wohlfühlen, durchatmen und zu erzählen beginnen. Was brauchen sie hierfür?

Der persönliche Kontakt: Auf der emotionalen Ebene gibt es jene flüchtigen Momente, deren Wirkung nicht hoch genug eingeschätzt werden kann: „Entscheidend ist, wie eine Person mit mir umgeht, wie sie auf mich zukommt.“ erzählt eine Interviewpartnerin. Sei es das Entgegenkommen an der Tür oder das Anbieten von Hausschuhen, Kaffee oder Tee, die Zeit, die fürs Ankommen gewährt wird, die Räumlichkeiten, die Sesselposition, Einrichtungsgegenstände oder Arbeitsmaterialien – SupervisorInnen registrieren und bewerten gleichermaßen bewusst wie unbewusst. Ein gesondertes Interesse besteht in jenen Fällen, wenn die/der SupervisorIn selbst SupervisorIn ist. Vergleiche werden angestellt, der Beratungsraum einer genaueren Betrachtung unterzogen: „Als ich am Beginn alleine im Beratungszimmer war, hab ich es mir natürlich angeschaut: Würde ich das auch dort hinstellen? Aha, wie stehen denn die Sessel? Nicht frontal, sondern in einem konstruktiven Winkel? Natürlich schaue ich mir das an und vergleiche, wie macht sie das, wie ich.“

Das Zuhören und das „Gespür“: Auf die vielleicht wichtigste Werkzeuge der BeraterInnen überhaupt wurden wir von Seiten mehrerer InterviewpartnerInnen hingewiesen: „Für mich zählt, dass jemand zuhört, auf den Punkt kommt, ein Gespür für Nähe und Distanz hat, nachdenkt und versteht, was ich meine. Die

„Die Stimme soll angenehm sein, eher ruhig und tief statt hektisch und hoch. Die Sprache in Richtung Hochdeutsch, aber nicht gekünstelt, ein sehr starker regionaler Dialekt würde mich eher irritieren.“

Wichtig ist es unseren befragten SupervisorInnen, dass sich SupervisorInnen erinnern können und – besonders bei laufenden Prozessen – sie noch Bescheid darüber wissen, was bisher geschah.

Person sollte ein Gefühl für Situationen und Teams haben. Dazu gehört Empathie und ein gewisses Abstraktionsvermögen. Dafür muss jemand nicht aus meinem Berufsfeld kommen.“ Diese Supervisorin legt Wert auf eine Vertrauensbasis, ein angenehmes Gesprächsklima, in der es möglich ist, all das sagen zu können, was einer/m auf dem Herzen liegt. Für diese Basis ist ihr eine klare, strukturierte Arbeitsweise von SupervisorInnen wichtig. Als besonders bedeutend erachtet eine andere Interviewte, ob der/die SupervisorIn vom ersten Moment an zuhört, aufmerksam ist. „Fallweise habe ich es erlebt, dass Supervisoren – und das sind vorwiegend Männer, das muss ich leider sagen – total viel daher quasseln. Das regt mich auf. Von einer/m SupervisorIn verlange ich, dass er/sie vor allem zuhört. Da stehe ich im Mittelpunkt und nicht er (oder sie).“ Dem Zuhören und besonders dem Nachfragen entnimmt sie, ob der/die SupervisorIn in ihrem Berufsfeld bewandert ist – durchaus ein Entscheidungskriterium für sie. „Das Aussehen des Supervisors war für mich nicht wichtig. Er war mir sympathisch wegen seiner Herangehensweise. Er geht ins Detail,



bleibt dran und moderiert.“ Verhaltensweisen wie Blickkontakt halten, Konzentration auf die (Themen der) SupervisorInnen, ruhiges Auftreten, das sich in der ganzen Körperhaltung ausdrückt, werden von einer anderen Supervisorin als wichtig erachtet: „Er oder sie sollte sich nicht sofort auf einen Kaffee stürzen.“

Das Gedächtnis: Wichtig ist es unseren befragten SupervisorInnen, dass sich SupervisorInnen erinnern können und – besonders bei laufenden Prozessen – sie noch Bescheid darüber wissen, was bisher geschah. Ebenso die Frage, ob vom letzten Mal noch etwas offen ist. Ein Supervisor erklärt: „Für mich ist ein gewisses

Einfühlungsvermögen wichtig. Geduld, anhören, was wer zu sagen hat, aber auch das Moderieren von der Dynamik. Beim Erstgespräch sollte geklärt werden, was die Organisation braucht. Eine Mischung aus Freundlichkeit, Aufmerksamkeit und gutem Gedächtnis finde ich sehr gut.“ Dazu gehört für ihn die Begrüßung, das Merken von Namen und Funktion der SupervisorInnen.

Die Methoden: Ein weiteres Kriterium für eine erste Bewertung stellt offensichtlich das Angebot der Methoden dar: „Ich habe die Methoden, die beim Erstgespräch von der Supervisorin vorgestellt wurden, wie Spiele, nicht so passend empfunden, weil ich in einer Gesprächsform besser zurecht komme,“ erinnert sich ein Supervisor. „Wenn die Ziele für die Supervision abgeklärt sind, finde ich im Erstgespräch die Arbeit an einem Fall sehr hilfreich, um die Arbeitsweise einer Supervisorin kennen zu lernen.“ berichtet eine Interviewpartnerin.

Die No-Gos

Erbost erzählt uns eine Interviewte, dass sie als Resultat eines Erstgespräch in einem Verteiler für Witze, den der Supervisor per E-Mail auswendet, gelandet war. Und einen eigenartigen Beigeschmack hatte für sie die Aufforderung einer Supervisorin, die während der Supervision konsumierten Getränke zu bezahlen: „Das erweckt den Eindruck, alles ginge nur ums Geld. Grade bei Supervisionen muss ich das Gefühl haben, dass ich mein Gegenüber interessiere und er oder sie das nicht nur um des Geldes willen macht.“

Ein/e SupervisorIn ist keine Tabula rasa, so lautet unser Resümee aus den Interviews, keine weiße Fläche, auf die alles Mögliche projiziert wird. SupervisorInnen nehmen Äußerlichkeiten wahr und lesen aus ihnen – neben individuellen Bewertungen – auch so etwas wie Zugehörigkeit zu Denk- und Lösungssystemen. Mögliche Bruchlinien dabei sind Businessbereich versus ganzheitliche Supervision versus Energiearbeit/esoterische Ansätze. Doch SupervisorInnen wollen mehr: Sich aufgehoben fühlen. Vertrauen aufbauen. Erzählen können. Unterstützung finden. Und dass das vielerorts gelingt, das haben die Interviews eindrucksvoll belegt.

Das Berufliche ist politisch

Die ÖVS und ihre gesellschaftliche Verantwortung in Zeiten massiver Veränderung

Dieses Thema wurde im Rahmen der Generalversammlung 2012 an die Oberfläche gehoben, nicht um oberflächlich begutachtet zu werden, sondern um diesem Thema in unserer internen Öffentlichkeit einen Raum zu geben, die Betrachtung auf verschiedenen Ebenen anzuregen und die damit einhergehende gesellschaftspolitische Verantwortung ihrer Mehrperspektivität zuordnen zu können.

Den Einstieg für unsere interne Öffentlichkeit gestaltete Frau Carla Bobadilla, (www.carlabobadilla.at) ursprünglich aus Chile stammend, lebt und arbeitet sie als freischaffende bildende Künstlerin in Wien. Frau Bobadilla stellte uns Photographien aus individuellen Arbeitsplätzen/Geschäften Südamerikas und dem 10. Wiener Gemeindebezirk mit der Überschrift: „Orte, die einladen“ zur Verfügung. Das Eintauchen in Arbeitsräume und Geschäftswelten über Bilder aus Dienstleistung, Handel und Gewerbe, eine Gestaltung aus Arbeit und Leben, ein Aufzeigen klarer und schwimmender Grenzen des Arbeitsplatzes im eigenen Lebenskontext. Individuelle Berufsbilder und Arbeit, die berühren und an vergangene Zeiten erinnern. Scheinen sie doch im sogenannten Arbeitsleben fast nicht

mehr sichtbar zu sein. Sie verschwinden unter der Dynamik der Metaebene von veränderten Arbeitswelten, werden geschluckt von Konzernen, locken mit Modernisierung, erwarten Flexibilität und Mobilität, haben ausgedient und sind altmodisch im Zeitalter von Globalisierung. Werden gänzlich neu erfunden in der Individualisierung, Bürokratisierung und Verrechtlichung der EinzelpersonenunternehmerInnen.

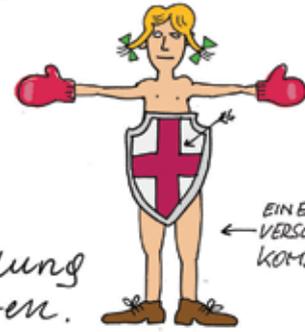
Anknüpfend an diese sehr persönlichen Bilder aus dem Arbeitsleben, tastete sich Gotthardt-Lorenz im Gespräch mit Binnenstein-Bachstein auf die Mehrperspektivität einer gesellschaftspolitischen Verantwortung einer Berufsvertretung heran. Ausgehend vom Titel der Veranstaltung, das „Berufliche ist politisch“, stellte sich eine Reihe von Fragen: welche Dynamiken müssen vorausgehen, welche Krisen müssen wirken, welche Sehnsüchte und Visionen müssen lebendig werden, um aufzustehen und sich politisch einzusetzen? Wann muss man aus dem eigenen Kontext heraustreten und vor allem wie? Welche grundsätzliche Haltung braucht es dafür, und welche Instrumente stehen Mitgliedern einer Berufsvertretung auf der professionellen, institutionellen und gesell-



Angela Gotthardt-Lorenz im Gespräch mit Werner Binnenstein-Bachstein

SUPERVISORS' Dresscoach™

DIE WAHL DER RICHTIGEN GARDEROBE



EINE VON 1773 VERSCHIEDENEN KOMBINATIONEN.

Gewinnen Sie das Vertrauen Ihrer SupervisorInnen, noch bevor das Gespräch richtig begonnen hat. Der erste Eindruck zählt! Mit der passenden Kleidung können Sie schon in der ersten Sekunde punkten.



Bastelanleitung

Schneiden Sie eine der Figuren aus und kleben Sie diese auf eine weiße Unterlage. Dann schneiden Sie alle Kleidungsstücke und Accessoires aus. Kombinieren Sie diese mit Bedacht! Der Dresscoach™ ermöglicht 1773 verschiedene Kombinationen und deckt das ganze modische Spektrum ab. Sobald Sie mit der Kleiderwahl zufrieden sind, bekleben Sie die Figur. Mit der Vorlage können Sie nun bequem und zielsicher shoppen gehen.





Ergebnisse aus den Gruppenarbeiten zum Thema gesellschaftliche Verantwortung

schaftlichen/sozialen Ebene zur Verfügung? Auf welchen Ebenen benennen wir unsere Verantwortung, um politisch wirksam zu sein? Was sehen wir alles, und wie verhandeln wir das nach innen und nach außen?

Dabei wies Frau Gotthardt-Lorenz auch auf einen Vortrag von Prof. Kurt Buchinger bei der Gründung der ÖVS 1994 hin: „Die politische Dimension von Supervision – Beratung ist nicht politisch, Supervision per se ist politisch“.

Wie nutzen wir unsere Instrumente und wo schwindeln wir uns durch, weil wir müde, mürbe und vielleicht auch mundtot sind, weil wir einfach nur unsere Arbeit machen wollen, unseren Arbeitsplatz gestalten, Lücken und Nischen suchen und somit augenscheinlich weniger den rasanten Veränderungen und Anpassungen im Arbeitsleben ausgesetzt sind? Erlauben wir uns noch wie Seismographen auf Diskrepanz, Unzumutbarkeit, Veränderungen auf Kosten von guter Arbeit aufmerksam zu machen?

Hermi Steinbach-Buchinger (Moderatorin) mit Carla Bobadilla



Diese durch Fragen entstandenen Hinweise und Anmerkungen im Interview mit Binnenstein-Bachstein zogen sich wie eine Wendeltreppe von unten nach oben und oben nach unten. Es gab nicht die eine Antwort oder das Patentrezept, „nur“ die Aufforderung zu einem grundgesellschaftlichen Bekenntnis. Den Mut zum Benennen und zum Handeln. Über Initiieren von Projekten, Betroffene zu Beteiligten zu ermutigen, einen eigenen Handlungsansatz innovativ fördern. Dazu erzählte Herr Binnenstein-Bachstein über die Wirkung eines Musikprojekts mit Jugendlichen im 17. Gemeindebezirk mit großem Auftritt und Resonanz nach dem Vorbild von Musiker José Antonio Abreu, Projekt „El Sistema“ in Venezuela. (<http://www.el-sistema-film.com>)

Hier endete das Interview und die zuhörenden Mitglieder wurden eingeladen, für sich und die ÖVS Erkenntnisse, Antworten, Anregungen in Kleingruppen zu be- und erarbeiten.

Die Fragen beschäftigten sich mit den Veränderungen der Arbeitswelten, wie werden diese an welchen konkreten Fällen/Beispielen wahrgenommen? Welche Dynamiken oder Themen werden dabei im Beratungsprozess sichtbar? Welche Haltung wird dabei als ÖVS-BeraterIn eingenommen, angesichts der Beobachtungen von Veränderungen in der Arbeitswelt und wie wird dazu mit den Organisationen interagiert? Welche Möglichkeiten, Aufträge und Verpflichtungen ergeben sich daraus für den Berufsverband?

Die Ergebnisse wurden präsentiert und auf Pinnwänden festgehalten.

Der Bogen der Rückmeldungen spannte sich von Sicherung der Basics der Supervision, Auftragsklärung im Dreieck, aktiven Zugang zu Auftraggebern ausweiten, Kooperation mit Auftraggebern, Verbänden und Trägern bis hin zum Entschleunigen, Tempo rausnehmen, Positionierung zu bestimmten Themen und Sammelstelle für Beschwerden/Misstände aus der Arbeitswelt.

Diskutiert wurden nach den Präsentationen, besonders im Zusammenhang mit „Sorgfältiger Rückmeldung zu Auftragsende“, die unterschiedlichen Ebenen bzw. die Differenzierung der professionellen Verschwiegenheitspflicht und deren Umgang damit.

Der Abend endete mit der Erkenntnis, dass die gesellschaftspolitische Verantwortung einer Berufsvertretung im gemeinsamen Diskurs und Tun unter Einbeziehung aller Ebenen ihre Wirkung zeigen kann.

Esther Gruber-Seidl

Antwort

Senden Sie diese Seite per Fax an +49 (0) 30 - 209 166 413
oder bestellen Sie im Internet unter:
www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de/vorteil

Wirtschaftspsychologie aktuell für Supervisoren & Coaches



Gerade ist das neue Themenheft erschienen: „Motiviert und glücklich“. Darin werden Wege aufgezeigt, wie sich Mitarbeiter motivieren und glücklich machen lassen. Diese Ausgabe und die nachfolgende „Personalmanagement der Zukunft“ erhalten Sie jetzt im Schnupper-Abo.

Wenn Sie bis zu **20. Dezember 2012** das Schnupper-Abo bestellen, schenken wir Ihnen zusätzlich die Ausgabe „Strategien gegen Burnout“ zu Burnouprävention & Anti-Burnout-Maßnahmen.

Inhalte von „Motiviert und glücklich“

- Glück, Wohlbefinden und Motivation
- nachhaltiges Mitarbeiterengagement
- Beruf und Berufung
- Wege zum Flow-Erleben
- Messerverfahren zur Motivation

Inhalte von „Personalmanagement der Zukunft“

- Trends für Personalmanager
- demografischer Wandel
- Vielfalt in Arbeitsgruppen
- virtuelle Personalentwicklung
- Work-Life-Balance und Burnout

Ja, ich bestelle noch heute mein Schnupper-Abo:

Senden Sie mir die beiden Ausgaben 3/12 „Motiviert und glücklich“ und 4/12 „Personalmanagement der Zukunft“ (erscheint am 20. Dezember 2012) zum **Vorteilspreis** zu je € 14,50 inkl. MwSt. zu. **Ich spare** gegenüber dem regulären Heftpreis **mehr als 30%** und die Versandkosten übernimmt der Deutsche Psychologen Verlag für mich. Wenn Sie bis 7 Tage nach Erhalt der letzten Ausgabe nichts von mir hören, möchte ich die Zeitschrift im Jahresabo beziehen (4 Ausgaben zu je € 18,75). Als **Geschenk** erhalte ich zusätzlich die Ausgabe „**Strategien gegen Burnout**“, wenn ich bis zum **20. Dezember 2012** bestelle.

Organisation/Firma

PLZ, Ort

Name

E-Mail

Straße

Telefon

Datum, Unterschrift

123205

 **Deutscher Psychologen Verlag GmbH** · Am Köllnischen Park 2 · 10179 Berlin

Tel. +49 (0) 30 - 209 166 411 · Fax +49 (0) 30 - 209 166 413 · wp@psychologenverlag.de · www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de

Kritische Momente in der Supervision

Ein Bericht von der Jahreskonferenz der BASPR – British Association for Supervision Practice and Research

Von 20. bis 21. Juli 2012 fand am St. Mary's University College in Twickenham, London, die diesjährige Konferenz der Britischen Vereinigung für Supervisionspraxis und -forschung statt. Thematisch wurden „Kritische Momente in der Supervision“ beleuchtet.

Supervisorische Beziehungen begegnen – so wie andere Beziehungen auch – immer wieder einmal kritischen Momenten. Diese entstehen in der Supervision aus den Persönlichkeiten, aus Ereignissen außerhalb der Supervision oder aus der supervisorischen Beziehung selbst. Was geschieht in kritischen Momenten? Unausweichlich steigen die Emotion und die Spannung. Wenn die kritischen Momente nicht konstruktiv bearbeitet werden, können sie zu einer Beendigung der supervisorischen

Beziehung oder einem erheblichen Vertrauensverlust führen.

Im Rahmen der Konferenz wurde auf den Inhalt und den Prozess von kritischen Momenten und Herausforderungen in supervisorischen Settings geblickt. Untersucht wurde, warum solche Momente auftauchen und wie am besten damit umgegangen werden kann, sodass die supervisorische Effektivität gewahrt bleibt. Kritische Situationen sind Punkte der Veränderung zwischen Gelingen, Vertrauensverlust und Abbruch der Supervision. Sie sind meist unvorhergesehen, bringen uns durcheinander und werfen uns aus der Balance.

Paul Hitchings, einer der beiden Keynote Speaker, fasste den Umgang mit kritischen Momenten mit der Frage „Was könnte ich vielleicht nicht gesehen haben?“ zusammen. Für den Umgang mit diesen in der Supervision auftauchenden Konflikten empfiehlt er, die Zufriedenheit der SupervisorInnen mit dem Inhalt und dem Prozess immer wieder zu überprüfen, sich über die Erwartungen klar zu sein und frühen Signalen für Konflikt Aufmerksamkeit zu schenken. Er bestärkt die SupervisorInnen darin, auf die eigene Körperwahrnehmung und Intuition zu vertrauen und das eigene Spannungslevel zu beachten. Als wichtig schätzt Hitchings das passende Timing ein, Dinge nicht persönlich zu nehmen und Nicht-Lösungen zu akzeptieren.

Als Leiterin eines Workshops konnte ich einen direkten Einblick in die Arbeitsweise der englischen Kolleginnen und Kollegen bekommen. Beeindruckend ist die Offenheit und Freundlichkeit im Umgang miteinander. Fachlich liegen die Tätigkeitsbereiche der englischen SupervisorInnen teilweise nahe an der psychosozialen Beratung und der Therapie. Vielfach sind sie in der Supervision von AusbildungskandidatInnen für soziale/klinische Berufe tätig.

Die Konferenz trug dazu bei, dass die Teilnehmenden reflektierten, was in einer kritischen Situation getan werden kann, um kritische Momente in der Supervision in einen positiven Beitrag für eine noch bessere supervisorische Beziehung umwandeln zu können.

Bettina Strümpf



Crossroads in Europe

SupervisorInnen und Coachs zwischen professioneller Expertise und sozialem Engagement

Am 21. und 22. September 2012 fand in Berlin der Kongress „Crossroads in Europe – Supervisors and coaches between professional expertise and social commitment“ statt.

Als Veranstalter fungierten die ANSE – Association of National Organisations for Supervision in Europe und die DGSv – Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

Zielsetzung war, die Position von SupervisorInnen und Coachs zwischen ihrer professionellen Expertise und einem sozialen Engagement zu betrachten. Reflektiert wurde darüber, ob/wie die Profession Supervision bereits Positionen zu Fragen der Sozialentwicklung einnimmt und welche Unterschiede es dabei in Europa gibt. Thematisiert wurden auch die unterschiedlichen Zugänge zu Supervision und Coaching im ANSE Netzwerk. Das Forum diente weiters dazu, einen über die Nationen gehenden Standpunkt in Bezug auf die soziale Entwicklung in Europa einzunehmen. Letztlich sollen einerseits SupervisorInnen und Coachs, andererseits die nationalen Supervisions-Berufsorganisationen und ihre europäische Schirmorganisation (ANSE) ermutigt werden, professionelle **und** soziale Aspekte in den Blick zu nehmen.

Die Konferenz bot einen Raum für die europäische KollegInnenschaft und unterstrich die Mannigfaltigkeit von Supervision und Coaching.

Die Veranstaltung wurde nach den Eröffnungsworten und einer musikalischen Einstimmung durch ein Referat von Prof. Dr. Helmut Willke von der Zeppelin Universität Friedrichshafen angeregt. Willke sprach zu den Herausforderungen einer globalen wissensbasierten Gesellschaft: „Challenges of a global knowledge-based society – answers and prospective contributions of supervision in European context“. Er plädierte für einen Wissenstransfer in und zwischen den Ländern. Das Teilen des kollektiven Wissens bereichert seiner Ansicht nach und kann somit auf verschiedene Arten genützt werden. Im Anschluss daran wurde in Fokusgruppen zu dem Thema „Soziale Herausforderungen“ gearbeitet. Am nächsten Tag stand die Reflexion in Arbeitsgruppen zu Aufgaben und Mission von Supervision in Europa am Programm. Danach wurden in den nationalen Gruppen Aufgaben für die nationalen Gruppen und für die ANSE herausgearbeitet. Als ein Ergebnis zeigte sich



der Wunsch, die Homepages der ANSE-Mitgliedsländer auch – zumindest teilweise – auf Englisch zu gestalten. Deutlich wurden die unterschiedlichen Herausforderungen, vor denen die Länder stehen, beispielsweise die hohe Jugendarbeitslosigkeit in den baltischen Ländern oder die Wirtschaftskrise in den südlichen Ländern Europas.

Ein internationales Buffet mit Spezialitäten aus allen teilnehmenden europäischen Ländern rundete die Tagung ab. Besonders hervorzuheben ist die methodische Vielfalt und Sorgfalt, mit der die Veranstaltung vorbereitet und durchgeführt wurde. Als Beispiel sei genannt, dass für alle Teilnehmenden Fähnchen des jeweiligen Landes ausgeteilt wurden und so die europäische Vielfalt im Raum nicht nur erlebbar sondern auch sichtbar wurde.

Bettina Strümpf

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

Gerhild Trübswasser im Gespräch mit Susanne Ehmer
Blindspace Durch Reduktion zu neuer Vielfalt, zu neuen „Sicherheiten“
Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3.2012

August Heidl
Ungewissheit
Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3.2012

Die europäische Ebene

Aktuelles aus der ANSE

Die 14. Generalversammlung der ANSE – Association of National Organisations for Supervision in Europe – fand am 22. und 23. September dieses Jahres in Berlin statt.

Hier sollen die wesentlichsten Informationen dargestellt werden, ausführliche Berichte sind auf der Homepage der ANSE – www.anse.eu – zu finden.

Bosnien und Lettland wurden als Vollmitglieder in die ANSE aufgenommen. **Estland** wird in Kürze den Antrag auf Vollmitgliedschaft stellen.

Strategie der ANSE ist auf europäischer Ebene der Kontakt und das Netzwerken. Die ANSE **kooperiert** in diesem Sinn mit Eurocadres (Council of European Professional and Managerial Staff), mit EMCC (European Mentoring & Coaching Council) und mit EASC (European Association for Supervision and Coaching). Die ANSE bringt dabei ihre Kompetenz bei politischen Themen, wie etwa der Jugendarbeitslosigkeit oder dem Transfer von Wissen, ein. Der Stellenwert von Supervision und Coaching wird dadurch auf europäischer Ebene gestärkt, genau so wie die soziale Verantwortung der SupervisorInnen und Coachs.

Die **ANSE Code of Ethics** wurden in der Generalversammlung beschlossen. Sie sind als freiwilliger Rahmen zu sehen und sollen die Diskussion in den Ländern zur Ethik anregen und bereichern. Bestehende nationale ethische Richtlinien vertiefen den europäischen Rahmen und streichen länderspezifische Aspekte hervor.

Für Forschung zu Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung möchte die ANSE künftig als **Plattform für Forschungsaktivitäten** dienen. Es sollen Forschungsaktivitäten der verschiedenen Länder sichtbar gemacht werden.

Die ANSE reichte kürzlich erfolgreich gemeinsam mit Eurocadres und der VHS GmbH für ein **Leonardo da Vinci Projekt** im Rahmen von Innovationsentwicklung ein. Das Projekt **ECVision – A European System of Comparability and Validation of Supervisory Competences** – wurde genehmigt. Ziel ist die Entwicklung eines europäischen Systems der Vergleichbarkeit und Bewertung von supervisorischen Kompetenzen.

Zur Teilnahme an den **Internationalen Interventionsgruppen (IIG)** wird erneut herzlich unter dem Motto „Learning through living – training in the intercultural context“ eingeladen. Internationale Interventionsgruppen können durch neue Erfahrungen zum eigenen Lernen beitragen. Weiters sind sie ein Kompetenztraining für den Umgang mit den komplexen interkulturellen und internationalen Prozessen und Strukturen. Neu ist, dass die ANSE demnächst auf ihrer Homepage für alle Interessierten einen internen Bereich einrichten wird. In diesem wird dann das eigene Profil hochgeladen und es wird möglich, andere an Internationalen Interventionsgruppen Interessierte kennenzulernen. Derzeit arbeiten vier Internationale Interventionsgruppen, mehr als 25 Personen möchten neue Gruppen bilden. Die Koordination erfolgt durch Barbara Baumann, Deutschland (b.baumann@anse.eu). Alle Informationen zu IIG und das Anmeldeformular sind auf der ANSE-Homepage www.anse.eu bereitgestellt.

Die nächste **Sommeruniversität 2013 der ANSE** in Kooperation mit LPSKA, Lithuanian association of supervisors – dem litauischen Supervisionsverband – wird in Kaunas, Litauen, von 19. bis 23. August 2013 stattfinden.

Bettina Strümpf



Wahl des Bundeslandteams Burgenland 2012

Am 7. September formierte sich das Team neu

Am 7. September 2012 fand in Mattersburg die Wahl des neuen Bundeslandteams Burgenland statt. Brigitte Leimstättner, Marianne Resetarits, Sabine Weisz und Barbara Tobler kandidierten als Team und wurden für die kommenden zwei Jahre einstimmig gewählt. Barbara Tobler wird weiterhin als Bundeslandspreecherin fungieren. Geplant sind die Fortführung des „Lesekreises“ und der „Werkstatt“ und die Weiterentwicklung des Projekts „Supervision im Krankenhaus“. Eine neue Herausforderung wird die Öffentlichkeitsarbeit sein: Wie können wir Supervision und die Marke ÖVS im Burgenland bekannter machen? Das Team freut sich auf die gemeinsame Arbeit.

Barbara Tobler



v.l.n.r.: Brigitte Leimstättner, Sabine Weisz, Barbara Tobler, Marianne Resetarits

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Mag. Ulrike Karolyi, Neusiedl am See, Bgld

Mag. Margit Schweiger-Back, Freilassing, D

Mag. Maria Hingerl-Bärnthaler, Ampfing, D

Andreas Oshowski, Berchtesgaden, D

Dr. Doris Kranner-Pätzold, St.Veit an der Glan, Ktn

Frank Zechner, Villach, Ktn

Anita Leonhardsberger, Mödling, NÖ

Dr. Margit Schrotta, Langenzersdorf, NÖ

Mag. (FH) Rene Hübl, Dappach, NÖ

Martina Kampichler, Katzelsdorf, NÖ

Daniela Mayrhofer, Linz, OÖ

Mag. Barbara Aigner-Reitbauer, Gallneukirchen, OÖ

Dr. Walter Schlögl, Herzogsdorf, OÖ

Mag. pth. Sonja Seiler-Baumfeld, Ried im Innkreis, OÖ

Elisabeth Zöhrer, Steyr, OÖ

Anita Putscher, Linz, OÖ

Mag. Sonja Holm, MSc, Linz, OÖ

Heinz Mittermayr, Schwanenstadt, OÖ

Mag. Bernd Eder, Salzburg

Mag. Barbara Spranger, Graz, Stmk

Mag. Martin Ritsch, Innsbruck, Tirol

Monika Liebenauer, Wien

Mag. Martina Gross, Wien

Prof. Babak Kaweh, Wien

Mag. Ulrike Loranzi-Reichl, MSc, Wien

Karin Baumgartner, MSc, Wien

Birgit Traxler, MSc, Wien

Mag. Eveline Brehm, Wien

Mag. Martin Haiderer, MSc, Wien

Birgit Payer, Wien

Dr. Karl Linha, Wien

Wechsel im ÖVS-Vorstand

Ingeborg Melter gibt KAT-Vertretung an Fritz Weilharter ab



Ingeborg Melter

Ingeborg Melter war in den letzten drei Jahren Vertreterin der Konferenz der Ausbildungsträger/KAT im ÖVS-Vorstand und somit beauftragt, die Themen und Anliegen beider Gremien wechselweise einzubringen. Eigentlich dauert diese Funktionsperiode zwei Jahre, doch Ingeborg Melter – sie vertritt in der KAT das bifeb/Bundesinstitut für Erwachsenenbildung – hat sich bereit erklärt, diese Periode um ein Jahr zu verlängern. Grund dafür war der Wechsel im Langzeitleitungsvorstand und in der Geschäftsführung im Jahr 2010. Ingeborg Melter hat dadurch wesentlich zur Ermöglichung einer Kontinuität in den ÖVS-Leitungs-Strukturen beigetragen. Durch die Begabung der

Analyse über das, was vor sich geht, über die Gabe der Vermittlung und Verbindung bei Unterschiedlichem, über das Nicht-Vorenthalten der eigenen Haltung im Beziehungsgefüge und über die Neigung, auch stets über den Tellerrand hinauszublicken und die Bezugspunkte zur Supervision herzustellen: Arbeitswelt, Bildung, Beratung, Gesellschaft. Für all das ein aufrichtiges Dankeschön!

Nachfolger von Ingeborg Melter im Vorstand als KAT-Vertreter wird Fritz Weilharter, er vertritt die Ausbildung der Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz: Herzlich Willkommen!

Peter Schwarzenbacher

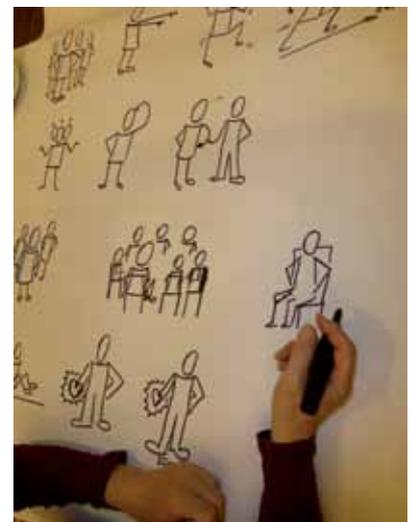
Bericht zur Herbst-Fortbildung „Visual Tools“

Am 9. und 10. November 2012 in Tirol

Im Rahmen der Herbstfortbildung 2012 der ÖVS Tirol und Vorarlberg, fand am 9./10. November der Workshop „Visual Tools 2 go – Visualisierungstechniken für Supervision und Coaching“ statt. An- und durchgeführt von Anna Egger, schrieben, malten, dachten und gestalteten neun BeraterInnen was die Stifte hielten. Neben einer sehr lustvollen Erfahrung erlangten alle TeilnehmerInnen zusätz-

liche Fertigkeiten darin, den Beratungsprozess kreativ und optisch ansprechend zu visualisieren.

Gewappnet mit vielen wertvollen Inputs und etlichen gefüllten Blättern Flipchartpapier als selbstgestaltete Vorlage, können wir künftig Bilder statt Worte sprechen lassen. Und wenn doch mal Worte, dann zumindest schön geschrieben. *Nikoletta Zambelis*



VERANSTALTUNGEN

Wien

Theatrale Interventionen

Vortrag, Dr. Andreas Heindl

24.01.2013, 19 Uhr

IFF, 1070 Wien, Schottenfeldgasse 29

Anmeldung bis 18.01.2013:

<http://doodle.com/72z74vq89m8x6v9v>

Die coachingdisc in Coaching und Supervision

Vortrag, Elisabeth Wrubel

14.03.2013, 19 Uhr

IFF, 1070 Wien, Schottenfeldgasse 29

Anmeldung bis 08.03.2012:

<http://doodle.com/72z74vq89m8x6v9v>

Burgenland

Lesekreis für ÖVS-SupervisorInnen

25.01.2013, 9–11 Uhr

Praxis Sabine Himmler, 7210 Mattersburg, Marktgasse 10

experimentieren – vertiefen – ausprobieren

Werkstatt für ÖVS-SupervisorInnen

22.02.2013, 9–12 Uhr

Praxis Sabine Himmler, 7210 Mattersburg, Marktgasse 10

Anmeldung: barbara.tobler@aon.at

Oberösterreich

Supervisionswerkstatt

22.01.2013, 18.30–20.30 Uhr

06.03.2013, 18.30–20.30 Uhr

4020 Linz, Andreas-Hofer-Platz 1

Anmeldung bis 3 Tage vor dem Termin

ursula.kuermayr@inode.at

10. Kremser Tage „Wann sind wir ‚good enough‘?“

Selbstreflexion – Selbsterfahrung – Selbstsorge

31. Mai und 01. Juni 2013

Donau-Universität Krems, Audimax

www.donau-uni.ac.at/psymed/kremsertage

Finanz & Co

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

Das Ende der Kleinunternehmerregelung!

Die Kleinunternehmerregelung ist eine „Vereinfachungsregelung“ aus dem Umsatzsteuerrecht: Unternehmerinnen, deren gesamte Umsätze (ohne Hilfsgeschäfte) im Jahr weniger als 30.000,- € betragen, müssen Ihre Umsätze nicht der Umsatzsteuer unterziehen. Diese Grenze ist eine „Nettogrenze“, die bei Umsätzen, die mit 20% zu belasten sind, daher tatsächlich 36.000,- € beträgt.

In der Rechnung ist mit der Anmerkung „Wegen Kleinunternehmerregelung von der Umsatzsteuer befreit“ oder „Von der Umsatzsteuer befreit gem 6/1/27 UStG“ darauf hinzuweisen. Soweit so einfach!

Aber jetzt wird es kompliziert: die Kleinunternehmerregelung ist eine „territoriale“ Regelung. Will heißen: Sie bezieht sich nur auf Umsätze von Unternehmerinnen, die diese Umsätze in Österreich ausführen.

Tätigt die österreichische Kleinunternehmerin zusätzlich zu ihren Umsätzen in Österreich in der EU Umsätze, so sind diese Umsätze im jeweiligen EU-Land steuerpflichtig. Da Supervisorinnen umsatzsteuerrechtlich sonstige Leistungen erbringen, gilt Folgendes:

Die Steuerpflicht geht auf die Klientin über, soweit diese Klientin Unternehmerin ist. (RCS = revers charge system). Sie muss die Umsatzsteuer der österreichischen Supervisorin in ihrem Land abführen.

In ihrer Rechnung hat die österreichische Supervisorin darauf hinzuweisen („Übergang der Steuerschuld“). Es darf keine Umsatzsteuer ausgewiesen werden.

Darüber hinaus beantragt die österreichische Kleinunternehmerin bei ihrem Finanzamt eine UID-Nummer (= Umsatzsteueridentifikationsnummer). Sie muss eine „ZM“ (= Zusammenfassende Meldung) abgeben. Diese Meldung ist eine „Steuererklärung“.

Meldefrist: Ablauf des auf den Meldezeitraum folgenden Kalendermonats, in dem die sonstige Leistung ausgeführt wurde.

Beispiel Zusammenfassende Meldung:

Meldezeitraum Jänner bis März

Meldefrist: Ende April

Im Binnenmarkt endet die Kleinunternehmerregelung an der Grenze zum EU Nachbarland.

**Das nächste Mal:
Sozialversicherung ja oder nein?**

Schatz, ich steck im Wutzler ...

Gedankensplitter zu Text und Bild des Schwerpunktthemas Coaching in der ÖVS news 2/2012



Bilder sind ein wesentliches Medium supervisorischer Arbeit. Sie helfen uns Dinge sichtbar zu machen, unterstützen bei der Annäherung an unbewusste Phänomene und sie verdeutlichen strukturelle Zusammenhänge. Bilder lösen bei BetrachterInnen aber auch Emotionen aus und werfen Fragen auf. Diesen Emotionen und Fragen, die das immerwiederkehrende Bild des Wutzlers, also des Tischfußballs, in Zusammenhang mit dem Leitthema Coaching beim Betrachter und Leser ausgelöst hat, widmet sich dieser Beitrag.

Mit einem Wutzler haben wohl die meisten von uns schon irgendwann einmal gespielt, manche haben es vielleicht sogar zu einer richtigen Perfektion gebracht. Gefühle des Triumphes, den oder die anderen besiegt zu haben, kommen ebenso hoch wie Gefühle der Niederlage, der Vernichtung. Emotionslos geht wutzeln wohl nie ab. Doch wer aller ist an diesem Sport beteiligt? Da gibt es einmal den Tisch, das Spielfeld, das sich als klar abgegrenzter Raum präsentiert und es gibt Regeln. Es gibt zwei Tore, einen Ball und die SpielerInnen. Spätestens bei den SpielerInnen ist es an der Zeit, eine Differenzierung einzuführen. Denn da gibt es zum einen die Spieler, die Figuren innerhalb des Systems Wutzler, die sich nach Farbe und Blickrichtung unterscheiden, und es gibt die SpielerInnen außerhalb des Wutzlers, die die Figuren innerhalb des Systems von außen steuern, und da wird sehr heftig gedreht, gezerrt, gestoßen. Die Emotionen außerhalb des Wutzlers liegen da schon manchmal blank. Das Ergebnis des Spiels ist, dass es GewinnerInnen und VerliererInnen gibt. Und was hat das alles nun mit Coaching zu tun? Die Beiträge zum Leitthema waren durchwegs interessant und haben neue Fragen für mich aufgeworfen. Emotionen haben bei mir aber die Bilder und der fehlende Bezug der Texte zu den Bildern ausgelöst. Entmenschlichte MitarbeiterInnen auf fixen Plätzen, an Stäben, an denen gedreht wird: entgegengesetzte Blickrichtungen, farblich gekennzeichnete GegnerInnenschaft. Was haben sich die HerausgeberInnen bei der Auswahl der Bilder gedacht oder war es Zufall? Kannten die AutorInnen die Bilder? Ärger steigt beim Durchblättern der Beiträge hoch. Wie ist es möglich, bei solchen Bildern, Grundsatzfragen dermaßen konsequent auszublenden? Das Spannungsfeld zwischen Bild und Text

hat eine kritische Auseinandersetzung in Gang gebracht, die mich letztlich zur Verfassung dieses Beitrags motiviert hat. Ich gehe davon aus, das Bild wurde bewusst gewählt und auf das Leitthema Coaching abgestimmt. Dies eröffnet Interpretationsspielraum und der wird nachfolgend genutzt.

Gut, die Tradition von Coaching lässt sich im Spitzensport verorten, wo es um die „psychologische Unterstützung von Spitzensportlern in den USA“ (Belardi 2002, 56) ging. Fußball, Tischfußball ist im Bereich Sport anzusiedeln. Es ist ein Team sport, im Fall von Tischfußball gibt es eventuell sogar mehrere Teams, jene auf dem Spielfeld und jene, die die Figuren in Bewegung setzen. Da es in Beiträgen der ÖVS news wohl nicht um Stellungnahmen zum Sport sondern wohl eher zur Arbeitswelt geht, stellt sich die Frage, in welchem Zusammenhang diese Bilder nun mit der Arbeitswelt, insbesondere aus der Perspektive von Coaching stehen?

Der Wutzler könnte als Bild für eine Organisation stehen und die Figuren, deren Zugehörigkeit klar ersichtlich ist, für Mitglieder von Arbeitsteams. Aufgabe und Zielerreichung bestehen darin, einen Ball ins gegnerische Tor zu bringen. Die nächste Frage: Und wo ist in diesem Zusammenhang die Leitung und wo ein Coach? Unter dem Aspekt der Steuerung befindet sich die Leitung außerhalb des Spielfeldes und lenkt und steuert die Figuren, die MitarbeiterInnen, von außen. Dies würde dem Paradigma entsprechen, dass die Leitung nicht Teil des Teams ist. Die Funktion von Coaching lässt sich mehrfach verorten. Coaching ist ebenfalls außerhalb des Spielfeldes angesiedelt und kann entweder auf den/die SpielerInnen, die Führung/das Führungsteam/die Führungsteams gerichtet sein oder im Auftrag der Führung direkt an den Teams drehen.

Ich möchte diese Situation nun verstärkt aus der aktuellen Entwicklungsperspektive von Arbeitswelten betrachten. Einer Studie von Haubl und Voß (2011), bei der SupervisorInnen zu Strukturwandel in der Arbeitswelt, neo-liberaler Transformation der Gesellschaft und Belastungsszenarien befragt wurden, mit dem Ziel, „ein empirisch fundiertes Gutachten über die psychosoziale Situation von Arbeitnehmer/innen zu erstellen“ (Haubl, Voß 2011, 7), ist u.a. zu entnehmen, dass nach Einschätzung von SupervisorInnen

- nicht einmal mehr 20% der Beschäftigten eigene professionelle Standards in ihrer Arbeit wahren können
- fast 60% eine Aushöhlung professioneller Standards erkennen
- mehr als 40% meinen, dass Organisationsmitglieder Aufgaben zugewiesen bekommen, für die sie nicht beruflich qualifiziert sind
- mehr als 85% eine hohe Arbeitsintensität konstatieren
- über 90% eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse und damit einhergehend eine Zunahme bei der Sorge der Beschäftigten um ihre berufliche Zukunft feststellen
- Veränderungen in Organisationen immer rasanter stattfinden, ohne dass Beschäftigte genügend Zeit erhalten, sich den Veränderungsprozessen anzupassen
- Überstunden an der Tagesordnung stehen und das Privatleben beeinträchtigen
- zwischen 90 und 100% eine Zunahme psychophysischer Belastungen und von Erkrankungen wahrnehmen
- gleichzeitig fast 64% der Befragten meinen, dass Beschäftigte die Erfahrung machen, dass ihre Arbeitsleistung in den Organisationen nur selten angemessen anerkannt wird.

Im Wutzler stecken oder im Hamsterrad: dies sind zwei Bilder für dieselben Phänomene. Insoweit scheint das Bild vom Wutzler ja gut gewählt zu sein. Die Beweglichkeit ist eingeschränkt, die Fremdbestimmung hoch, Selbstbestimmung und Autonomie gering, der Leistungsdruck hoch, die Zielvorgaben eindeutig: Tore schießen, Tore schießen, Tore schießen und die GegnerInnen, die KonkurrenzInnen ausschalten oder zumindest besiegen. Nur schade, dass auf die Funktion und Rolle von Coachs, auch in gesellschaftspolitischer Perspektive, nicht weiter eingegangen wird. Hier fehlt der Bezug von Bild und Text, bzw. erfüllen die Texte nicht die Erwartungen, die die Bilder wecken. Für Coachs, die ja noch dazu v.a. im Profitbereich arbeiten, sollten Überlegungen nach der eigenen Rolle und Funktion im Rahmen bestehender Macht- und Herrschaftskonstellationen zentral sein. Eine gesellschaftskritische Betrachtung und die kritische (Selbst-)Reflexion dessen, wozu ich als Coach eigentlich einen Beitrag leiste, täte Not. Allein die verfassten Beiträge zeichnen ein anderes Bild. Insofern ist die inhaltliche Ausrichtung der Beiträge zum Schwerpunktthema Coaching bemerkenswert. Looss fokussiert in seinem Beitrag einerseits auf die Unschärfe und Vieldeutigkeit des Begriffes Coaching und

verweist auch auf Euphemismen und Metaphern, die diese Unschärfe überdecken. Andererseits bleibt der Appell, „Draw a distinction!“, genauer hinzuschauen, auch in diesem Beitrag auf den Marktaspekt eingeschränkt. Diskutiert werden Fragen, welche Coachs näher am Markt sind, wie der Marktauftritt erfolgt, welche Marketinginstrumente zur aktiven Marktgestaltung eingesetzt werden können. Nicht thematisiert bleiben ethische Aspekte und Haltungen. Ebenso wird in den Beiträgen die klassische Frage, „Was macht das?“, was macht Coaching eigentlich, insbesondere auch unter einer kritischen gesellschaftspolitischen Perspektive, nicht einmal gestellt und bleibt somit auch unbeantwortet. Erst gegen Ende seines Beitrags wirft Looss schließlich noch Fragen nach Verfahren, Identität und Tun auf. Leider bleibt es aber dabei. Auch die weiteren Beiträge sparen über weite Strecken grundsätzliche Fragen aus und lassen eine kritische Selbstreflexivität missen. Looss wirft zumindest rhetorisch die Frage auf: „Sind Sie als Coach eher wiederherstellend und im weitesten Sinne Ordnung stiftend unterwegs oder liegt Ihnen daran, die Welt aufzumischen, Perspektiven zu erweitern und Innovationen durch den Aufbruch ins Ungewisse zu fördern?“ Sind denn diese sehr grundlegenden Aspekte schon so weit geklärt, dass sie keiner Erwähnung mehr bedürfen? Persönlich glaube ich das nicht und mein Verdacht wäre ein anderer: Im Schielen auf Marktanteile und in Anbetracht einer fortschreitenden Ökonomisierung des Beratungsverständnisses, das gerade bei Coaching weit fortgeschritten zu sein scheint, nicht umsonst spricht Fellingner-Fritz davon, dass die Honorargestaltung im Coaching höher ist als bei Supervision (ÖVS news 2/2012, 8), werden Grundsatzfragen nur allzu gerne ausgeblendet. Erkenntnisse und Einsichten könnten möglicherweise das schöne Bild eines erfolversprechenden Beratungsformats trüben. Und wer will sich schon mit der eigenen Haltung im Weg stehen? Also besser nicht überlegen, weshalb es gerade im Bereich von Wirtschaft und Politik so gut ankommt und wessen Interessen es möglicherweise entgegenkommt. Und schon gar nicht fragen: Was wird mit dem höheren Honorar alles abgegolten?

Der Ball muss ins Tor und dafür müssen auch Coachs wutzeln.

Stimmt, auch dieser Beitrag geht nicht in die Tiefe. Empören Sie sich! Doch stellen Sie sich, sehr geehrte Leserinnen und Leser, vor, eine Diskussion zu grundsätzlichen Themen jenseits von Marktconformität und Marketingüberlegungen käme in Gang. ... Die ÖVS könnte dafür einen Rahmen bieten.

Walter Schuster

Literatur

Belardi, Nando (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven, Verlag C. H. Beck, München

Haubl, Rolf, Voß, G. Günter, Hg. (2011): Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderer Erwerbsarbeit, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen

Und nocheinmal „Oberfläche“ – Neue ÖVS-Website

Nach über einem Jahr intensiver Klärungs- und Vorbereitungsarbeiten konnte Anfang Dezember die neue Website der ÖVS online gehen: www.oevs.or.at.

Ziel war es, eine zeitgemäße und zukunftsorientierte Website zu erstellen, die der Vielschichtigkeit der ÖVS und ihrer Mitglieder, Gremien, Themen und Website-UserInnen gerecht wird, einfach zu bedienen ist – die Bundeslandgruppen sollen selber ihre Seiten gestalten können – und gleichzeitig die sehr komplexe und sensible Mitgliederdatenbank im Hintergrund schützt. Ein nicht leichtes Unterfangen.

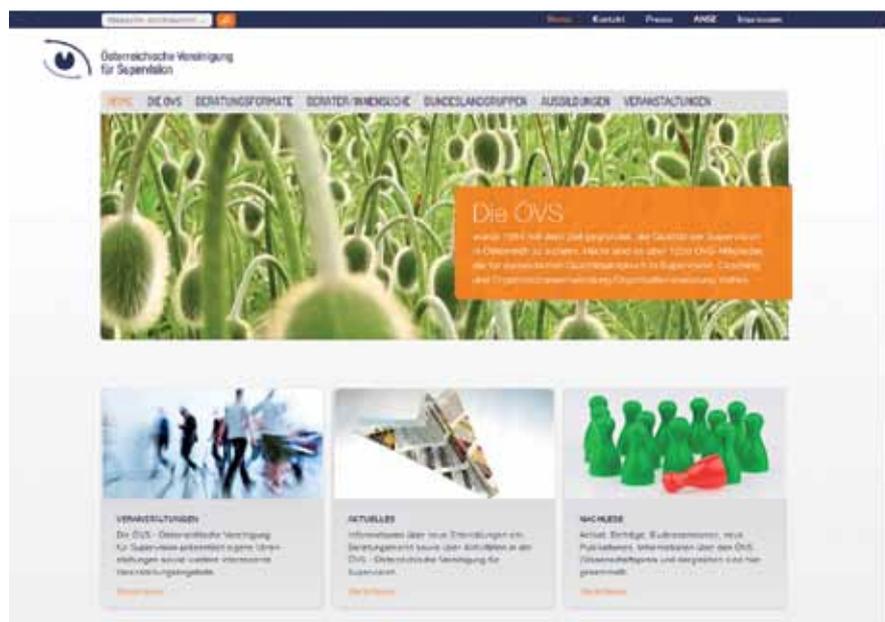
Die neue Website bietet auch eine erweiterte und verbesserte Suchabfrage nach ÖVS-BeraterInnen. Hier kann nicht nur nach einzelnen ÖVS-Mitgliedern gesucht werden, sondern AuftraggeberInnen und SupervisandInnen können sich ganz nach ihren Anforderungen maßgeschneiderte Listen nach Beratungsformaten, Arbeitsfeldern, Zusatzkompetenzen, Sprachen, Regionen etc.

zusammenstellen. Die neue Website erstellt daraufhin eine täglich aktualisierte und layoutierte Liste, die ausgedruckt aber auch abgespeichert werden kann. Somit erleichtert sich die Verteilung der jeweiligen Listen in den AuftraggeberInnen-Organisationen. Die neue Suchfunktion soll die gedruckte ÖVS-Broschüre ersetzen. Hierfür wird Anfang Jänner 2013 eine neue AuftraggeberInnen-Info-Broschüre erstellt und anschließend via Öffentlichkeit und direkt bei den AuftraggeberInnen in Verbindung mit der neuen Website beworben.

Mitgearbeitet haben an diesem umfangreichen Projekt: Ursula Kürmayr (Mitglied der Bundeslandgruppe OÖ.), Rosie Moser (Projektmitarbeiterin in der Geschäftsstelle), Barbara Egger (Grafik/Design), Heinz Duschanek (Programmierung Website-Ober-

fläche), Markus Kappe (Programmierung Schnittstelle Mitgliederdatenbank-Website), Harald Kuba (Schnittstelle EDV-System und alte/neue Website) sowie Peter Schwarzenbacher (Geschäftsführer) als Gesamtverantwortlicher für das Projekt. Ein besonderer Dank gilt Ursi Kürmayr, die ehrenamtlich und Rosie Moser, die maßgeblich verantwortlich in der Geschäftsstelle den oft mühsamen Klärungsprozess zwischen den verschiedenen Interessenslagen gemanagt, die vielen Details der neuen Website erarbeitet und somit ganz wesentlich zum Gelingen dieses Projektes beigetragen haben.

Im Laufe des Jahres 2013 wird die Website weiterentwickelt: ein Login-Bereich für die ÖVS-Mitglieder eingerichtet, eine englische Version erstellt, deutsch- und englischsprachige Fachartikel zugänglich gemacht, allgemein die Texte der Website erneuert. *Peter Schwarzenbacher*



Impressum

ÖVS-News 3/12 Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision

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, ZVR-Zahl: 681413434

ÖVS-News Redaktionsteam: Andreas Heindl, Sabine Karlinger, Romana Lukow, Katrin Pollinger, Peter Schwarzenbacher

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Dr. Günther Fisslthaler, Esther Gruber-Seidl, Sabine Karlinger, MSc, Mag. Romana Lukow, MSc, Mag. (FH) Katrin Pollinger, Mag. Walter Schuster, Peter Schwarzenbacher, Mag. Bettina Strümpf, MSc, MBA, Barbara Tobler, Toni Wimmer, MSc, Nikoletta Zambelis, MAS.

Grafik: Claudia Fritzenwanker **Druck:** Druckerei Hans Jentszsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 05.03.2013

Sponsoring Post-Nr. GZ02Z030448 S