



*In diesem Heft:*

INGRID WALTHER <b>editorial</b>	1
GERHARD LISKA <b>Organisationsberatung in der ÖVS</b>	1
<b>Buchtipps</b>	2
BETTINA STRÜMPF <b>Themenswerpunkt: Netzwerke</b>	3
HARALD PAYER <b>Perspektive: Kooperation oder Netzwerk?</b>	3
JUDITH MAYR <b>Perspektive: Networking in der Beratungsbranche</b>	4
IRMELA SCHÖN, BETTINA STRÜMPF <b>Perspektive: Berufspolitische Dimension Netzwerke</b>	5
KATRIN POLLINGER <b>Perspektive: Aus der Netzwerkpraxis berichtet</b>	6
GÜNTHER FISSLTHALER <b>Finanz &amp; Co</b>	6
HELGA PRÄHAUSER-BARTL, LORENZ SEIDL <b>Wirkung und Nebenwirkung von Supervision</b>	7
BRIGITTE KUBA <b>Das neue Burgenland-Team</b>	8
<b>feedback</b>	8
INGRID WALTHER <b>Die Ehrenmitglieder der ÖVS – außergewöhnliche Menschen in einer besonderen Zeit</b>	9
<b>aufgeblättert</b>	11

**Vorankündigung – Brush up your Tools II**

**Veranstaltungen der Bundesländergruppen**

## editorial

### Das Redaktionsteam der ÖVS-News hat Zuwachs bekommen!

Anfang dieses Jahres (News 1/08) hat sich die Redaktion auf die Suche nach neuen RedakteurInnen gemacht und ist erfreulicherweise fündig geworden. Bereits am letzten Heft haben die beiden Kolleginnen Katrin Pollinger und Bettina Strümpf mitgearbeitet.

Seit diesem Heft sind sie voll dabei und haben unter anderem unser Schwerpunktthema „Vernetzung“ gestaltet. Wir – Michael Peukert, Brigitte Kuba und ich – freuen uns über diese sehr professionelle Verstärkung.

In diesem Zusammenhang sei wieder einmal darauf hingewiesen, dass unsere SupervisorInnenvereinigung mit ihren vielfältigen Aktivitäten zu einem erheblichen Teil von ehrenamtlicher Arbeit getragen wird. Keine Selbstverständlichkeit in unserer gewinnorientierten Berufswelt! Ein Beispiel unter vielen ist das besondere Engagement unserer Bundesländerteams, wie auch in diesem Heft wieder eindrücklich gezeigt wird.

*Ingrid Walther*

### Organisationsberatung in der ÖVS

Die Frage nach der Positionierung der ÖVS im Hinblick auf Organisationsberatung ist in der letzten Zeit aktuell geworden. Dieser Beitrag von Gerhard Liska gibt einen Einblick in den verbandsinternen Stand der Diskussion zur Thematik der Organisationsberatung.

Zum einen wird von vielen ÖVS-anerkannten Ausbildungsträgern die Ausbildung zur Organisationsberaterin, zum Organisationsberater bereits angeboten, beziehungsweise ist in bestehende Ausbildungsgänge integriert. Zum anderen nimmt die ÖVS damit Anregungen von Mitgliedern ernst, die Entwicklungen auf dem Beratungsmarkt Richtung Organisationsberatung von Beginn weg proaktiv zu gestalten und damit Impulse zu qualitativvoller Beratung im professionellen Kontext zu setzen. Damit übernimmt die ÖVS Verantwortung zur weiteren Entwick-

**Die Ergebnisse des von der ÖVS mitveranstalteten Symposiums „Innovativ forschen und beraten“ vom 16. – 18.11.2006 in Warmbad Villach sind in Buchform erschienen**



**Supervision und Coaching  
Praxisforschung und Beratung  
im Sozial- und Bildungsbereich  
2008. 286 Seiten. Broschur.  
EUR 34,90 – ISBN 978-3-531-  
15298-1**

Supervision und Coaching sind wirksame Instrumente der Qualitätssicherung professioneller Arbeit im Sozial- und Bildungsbereich. Und mehr noch: Sie können als Praxisforschung zu Innovation und Entwicklung beitragen. BeraterInnen – so ein Ausgangspunkt unserer Überlegungen – sind mit den SupervisorInnen und Coachees forschend tätig und schaffen Wissen: Situationsbeschreibungen, Veränderungsperspektiven und Handlungsstrategien – Innen(an)sichten von Arbeits- und Organisationszusammenhängen. Doch wer sichert die Qualität von Supervision und Coaching? Und wie gelangen SupervisorInnen und Coaches selbst zu jenem Wissen, das sie für ihre professionelle Beratungsarbeit benötigen? WissenschaftlerInnen und BeraterInnen haben sich auf eine gemeinsame Spurensuche begeben und fragen, wie Wissen in und über Supervision und Coaching hervorgebracht wird und wie unterschiedliche Zugänge in Forschung und Beratung besser vernetzt werden können.

**Inhalt:** Mit Beiträgen von Peter Heintel, Heidi Möller, Arthur Drexler, Brigitte Schigl, Gerhard Fatzer, Matthias Varga von Kibéd, Herbert Altrichter, Ferdinand Buer, Mechthild Beucke-Galm, Michael Worsch, Winfried Münch, Brigitte Hausinger, Klaus Ottomeyer, Helga Mracnikar, René Reichel, Gisela Schwarz, Gerhard Liska, Gerald Knapp, Anneliese Theuermann, Georg Gombos, Erika Mikula und Hannes Krall

**Herausgeber:** a.o. Univ.-Prof. Dr. Hannes Krall lehrt am Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Mag.<sup>a</sup> Erika Mikula lehrt am Institut für Pädagogische Grundwissenschaften, Schulentwicklung und Beratung der Pädagogischen Hochschule Kärnten, Viktor Frankl Hochschule. Mag. Wolfgang Jansche lehrt am Institut für Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Pädagogik der Sekundarstufe der Pädagogischen Hochschule Kärnten, Viktor Frankl Hochschule.

lung des Feldes Organisationsberatung. Die mitunter leidvollen Erfahrungen aus der Diskussion um Coaching zeigen, dass es notwendig ist, zeitgerecht und qualitätsbewusst Entscheidungen, beispielsweise hinsichtlich Qualitätssicherung und Ausbildungscurricula, zu treffen, um die ÖVS als Organisation klar und eindeutig zu positionieren.

Seit einiger Zeit wird die Thematik daher verbandsintern in unterschiedlichen Gremien (insbesondere der KAT – Konferenz der Ausbildungseinrichtungen – und dem Vorstand) intensiv diskutiert. In der KAT gab und gibt es dazu auch eine Arbeitsgruppe „Curriculum Organisationsberatung“, die erste Ergebnisse im Rahmen der Generalversammlung bereits vorgestellt hat.

Ein Eckpfeiler der Strategie der ÖVS zielt darauf ab, der Bezeichnung Organisationsberatung dem Etikett Organisationsentwicklung gegenüber den Vorzug zu geben. Dies hat den Hintergrund, dass die ÖVS den Begriff *Beratung* im professionsbezogenen Feld aktiv und positiv besetzen möchte. Daher ist es notwendig, den Konnex zu Beratung auch über Organisationsberatung herzustellen. Von Supervision/Coaching unterscheidet sich Organisationsberatung dadurch, dass sie auf das System Organisation fokussiert. Basis für diese Beratungstätigkeit ist eine profunde Organisationsanalyse. Organisationsberatung ist daher immer mit multiplen Realitäten und komplexen Systemzusammenhängen konfrontiert, welche von Beraterinnen und Beratern spezifisches Wissen und einen mehrperspektivischen Zugang verlangen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wird von einer Arbeitsgruppe der KAT derzeit ein eigenes Aufbaucurriculum Organisationsberatung ausgearbeitet. Dieses geht von einer Basisausbildung als Supervisorin/Supervisor bzw. Coach im Umfang von mindestens 450 Stunden aus, an das sich das spezifische Aufbaucurriculum Organisationsberatung anschließen würde. Details möglicher Anrechenbarkeiten für Teile des Aufbaucurriculums, je nach Fokussierung der Basisausbildung, werden ebenfalls gerade diskutiert.

Parallel dazu findet innerhalb des Vorstandes eine intensive Diskussion über mögliche verbandsinterne Folgewirkungen eines solchen Aufbaucurriculums statt, beispielsweise ob und wie eine mögliche Zertifizierung als Organisationsberaterin/Organisationsberater ÖVS sinnvoll und machbar ist, ohne die Wurzeln der ÖVS zu verleugnen oder Mitglieder vor den Kopf zu stoßen, die sich weiterhin auf das weite Feld der Einzel- und Gruppen-/Teamsupervision oder Coaching konzentrieren wollen. Hier geht es darum, einen für die ÖVS als Ganzes einheitlichen und sinnvollen Weg zu finden. Diskussionsanregungen und Stellungnahmen zur Thematik Organisationsberatung in der ÖVS sind herzlich willkommen. Der Vorstand informiert natürlich weiterhin über die zukünftigen verbandsinternen Entwicklungen in Richtung Organisationsberatung.

## themenschwerpunkt

**Vernetzung ist aus unserem Alltag als BeraterIn, SupervisorIn/Coach und OrganisationsentwicklerIn nicht mehr wegzudenken. Allerdings: Haben wir die passende Vernetzungsstrategie? Können wir mit dem damit verbundenen Aufwand unsere Ziele auch erreichen?**

*Diese Ausgabe der ÖVS-News legt ihren Themenschwerpunkt auf Netzwerke. Angeregt durch die 2te Internationale Supervisionstagung in Bregenz im Juni 2008 wollen wir Ihnen aus unterschiedlichen Perspektiven Impulse für Ihre Beratungspraxis vermitteln.*

*Zunächst berichten zwei NetzwerkexpertInnen über den Trend in der Beratungsbranche zu Kooperation und Vernetzung. Harald Payer beschäftigt sich mit der Frage „Kooperation oder Netzwerk“? Danach legt Roswitha Königwieser in einem Interview dar, warum es Sinn macht, sich als Beraterin und Berater zu vernetzen.*

*Die berufspolitische Dimension des Netzwerkes ist eine weitere Perspektive in diesem Themenschwerpunkt. Abschließend zeigen die Erfahrungen eines Netzwerks von Supervisorinnen und Supervisoren ein Beispiel gelebter Vernetzung. Ergänzend zu diesem Themenschwerpunkt finden Sie im unter der Rubrik „aufgeblättert“ eine Rezension des Buches „Networking für Trainer, Berater, Coachs“.*

*Bettina Strümpf*

## Perspektive: Kooperation oder Netzwerk?

**Dieser Beitrag ist eine Zusammenfassung des Vortrags von Harald Payer auf der 2. Internationalen Supervisionstagung von 6. bis 7. Juni 2008 in Bregenz am Bodensee. Harald Payer ist geschäftsführender Gesellschafter der ÖAR Regionalberatung GmbH und als Organisations- und Strategieberater auf Kooperations- und Netzwerkprozesse spezialisiert.**

Beratung im Netzwerk – Worauf kommt es an?

Ein anhaltender Megatrend unserer Zeit ist die rasche Entstehung und Verdichtung von netzwerkartigen Kommunikations- und Organisationsstrukturen in praktisch allen Lebens- und Arbeitsbereichen. Dieser Trend fordert die Beratungsbranche in zumindest zweierlei Hinsicht heraus. Einerseits konfrontieren KlientInnen und Kundensysteme ihre BeraterInnen immer häufiger mit netzwerkspezifischen Problemstellungen. Andererseits ist die Beratungsbranche selbst, inkl. Supervision und

Coaching, von einer deutlichen Ausdifferenzierung zu Gunsten netzwerkartiger Strukturen gekennzeichnet. Die meisten BeraterInnen bieten ihre Dienstleistungen als Einzelunternehmen oder als Kleinunternehmen mit weniger als fünf GeschäftspartnerInnen an. Unter diesen Bedingungen eröffnet gerade die Vernetzung mit anderen BeraterInnen ein breites Spektrum von qualitätssichernden und leistungssteigernden Möglichkeiten, die einem als EinzelkämpferIn weitgehend verschlossen bleiben. Dazu zählen etwa der regelmäßige Erfahrungsaustausch, mehr Flexibilität in der Reaktion auf veränderte Kundenwünsche, gemeinsame Weiterbildungsmaßnahmen, der Zugang zu neuen Beratungsmethoden, der Zugang zu neuen KundInnen und vieles mehr.

Doch Vorsicht ist geboten! Wir reden häufig von Netzwerken – und dabei reden wir häufig aneinander vorbei. Wenn etwa von Beratungsnetzwerken die Rede ist, handelt es sich in den meisten Fällen eigentlich um kleinere oder größere Kooperationen mit einer jedenfalls überschaubaren Anzahl von EinzelberaterInnen bzw. Beratungsunternehmen und möglichst klaren Vereinbarungen über Abläufe, Zuständigkeiten, Gewinnverteilung etc. Kooperation ist gemeinsames Handeln von mindestens zwei Akteuren (Individuen, Teams, Organisationen) zum Zweck einer besseren Zielerreichung. Nach dem Motto „gemeinsam sind wir stärker“ bringen die beteiligten PartnerInnen ihre besonderen Fähigkeiten ein, um so von der Zusammenarbeit zu profitieren. Die gemeinsame Leistungsfähigkeit sollte im günstigsten Fall größer als die Summe der einzelnen Leistungen werden. In der Regel handelt es sich dabei um zeitlich befristete Kooperationsprojekte, die mit der Erfüllung des Auftrags ebenfalls abgeschlossen werden. Solche Beratungskoperationen sind meist sehr anspruchsvolle Projekte, die den Beteiligten ein hohes Maß an Geduld, Erfahrung und Professionalität abverlangen. Damit sie tatsächlich gelingen, sollten zumindest folgende sieben Kriterien erfüllt sein:

- *Identifizierbare PartnerInnen:* Die KooperationspartnerInnen wissen voneinander – allen PartnerInnen ist bekannt, welche anderen PartnerInnen beteiligt sind.
- *Zielorientierung:* Die PartnerInnen können sich auf gemeinsame Zielsetzungen einigen.
- *Stärkenorientierung:* Die PartnerInnen orientieren sich in ihrem gemeinsamen Handeln an ihren jeweiligen Stärken. Der Mehrwert der Kooperation entsteht durch das Zusammenwirken bestimmter Stärken der PartnerInnen.
- *Nutzenorientierung:* Die PartnerInnen erwarten einen Nutzen für sich selbst. Sie gehen davon aus, dass der erwartete Mehrwert leichter bzw. überhaupt erst durch die Kooperation erzielt werden kann.
- *Partielle Kopplung:* Die PartnerInnen bringen bestimmte Stärken ein, aber niemals sich selbst als Ganzes.
- *Eigenständigkeit:* Die PartnerInnen bewahren ihre Autonomie.

- **Systemcharakter:** Durch die Kooperation entsteht ein neues soziales System mit einer ihm eigenen Entwicklungsdynamik und Unberechenbarkeit, das es zu gestalten und zu steuern gilt. Kooperationen gelingen nicht automatisch!

Während in Kooperationen also sehr klar unterschieden werden kann, wer dazugehört und wer nicht, ist diese Grenzziehung in Netzwerken so eindeutig nicht mehr möglich. Statt einer formalen Partnerschaft haben wir es eher mit offenen Plattformen zu tun. Wie zum Beispiel in Kaffeehäusern oder Internet-Foren herrscht ein ständiges und unübersichtliches Kommen und Gehen. Netzwerke haben keine klaren Systemgrenzen – ganz im Gegenteil zu Kooperationen oder Organisationen. Die Kopplung zwischen den Akteuren im Netzwerk ist deutlich loser als in Kooperationen, es gibt deutlich weniger formale Verbindlichkeit. Der Steuerbarkeit solcher Verbände sind noch engere Grenzen gesetzt als in Kooperationen. In Netzwerken geht es auch weniger um die Erreichung eines gemeinsamen Zieles als vielmehr um die Möglichkeit, andere Akteure zu erreichen. Im Vordergrund steht die Attraktivität der Beziehungen. Je mehr die einzelnen User des Netzwerks bereit sind, ihre eigenen attraktiven Beziehungen einzubringen, umso mehr werden sich ihnen wiederum neue attraktive Beziehungen erschließen. Genau genommen handelt es sich um „soziale Infrastrukturen“, die dafür genutzt werden, die Beziehungen zu einer meist unüberschaubaren Anzahl von anderen Akteuren mit möglicherweise gleichen oder ähnlichen Interessen zu nutzen – für welchen Zweck auch immer. Wie in einem U-Bahn-Netz werden die Verbindungen zwischen den verschiedenen Stationen genutzt, um zu neuen Stationen und wiederum neuen Verbindungen zu gelangen. Die Errichtung und Erhaltung solcher sozialen Infrastrukturen erfordern einen beträchtlichen Ressourceneinsatz. Sie benötigen das langfristige und komplexe Zusammenspiel einer großen Vielzahl und Vielfalt von Akteuren – und sie benötigen für ihr Entstehen sehr viel Zeit, meist sind es viele Jahre.

Geht man von einem solchen Netzwerkverständnis aus, dann kann die Beratungsleistung beim Klienten klarerweise nicht in der Form des Netzwerks erfolgen. Wir beraten als EinzelberaterIn, als Beratungsunternehmen oder als Beratungskooperation – aber niemals als Netzwerk! Alleine die für Netzwerke typische Offenheit macht ein sinnvolles Contracting unmöglich. Kundensysteme wären völlig überfordert, mit einer nicht eindeutig definierbaren, unüberschaubaren und ohne formale Zuständigkeiten ausgestatteten Menge von BeraterInnen einen Auftrag zu vereinbaren.

Doch für den gesamten Leistungserstellungsprozess rund um die eigentliche Beratungsdienstleistung sind professionelle Beziehungsnetzwerke von enormer Bedeutung. Hier werden wesentliche Vorleistungen organisiert, die die Qualität und den Erfolg von Beratungsleistungen maßgeblich mitbestimmen:

Erfahrungsaustausch, Weiterbildung, Akquisition, Bildung von Kooperationen usw. Es macht also Sinn, sich stärker mit dem eigenen Netzwerk vertraut zu machen. Ist uns das eigene Beziehungsnetzwerk von BeraterInnen, ExpertInnen und KlientInnen ausreichend bekannt? Wer sind die wichtigsten Kooperations- und NetzwerkpartnerInnen? Was sind die wesentlichen gemeinsamen Interessen? Ist die Vielfalt der Netzwerkbeziehungen hinsichtlich Branchen, Methoden, Erfahrung, Regionen etc. ausreichend? Werden die Erwartungen auf neue Beziehungen erfüllt? Wie zufrieden stellend ist die Qualität der Beziehungen? Wie zufrieden stellend ist die Qualität der Zusammenarbeit? Gibt es Beziehungen, die stärker gepflegt werden sollten? Gibt es Beziehungen, die zu viel gepflegt werden? Wo gibt es neue attraktive Beziehungen – und wie können sie erschlossen werden?

Netzwerke unterstützen uns darin, die eigene Beratungsleistung zu verbessern. Netzwerke halten uns fit! Wir lernen in Netzwerken – miteinander und voneinander. Der Umgang mit diesem zentralen Widerspruch ist entscheidend. Denn jede Kooperation und jede Beziehung im Netzwerk eröffnet ein Fenster zu den besonderen Fähigkeiten und Ressourcen der Partner. Erfolgreiches Lernen in Netzwerken braucht die Fähigkeit, den permanenten Tausch von Know-How und Know-Whom als einen wechselseitigen Prozess zu verstehen und aktiv zu gestalten.

## Perspektive: Networking in der Beratungsbranche

**Anfang Juni 2008 fand die von der ÖVS mitveranstaltete zweite Internationale Supervisionstagung in Bregenz statt. Key-Note-Speakerin, Beratungskoryphäe, Netzwerk-Expertin und Buchautorin Roswita Königswieser im Gespräch mit Judith Mayr (comm:unications).**

Trend: Vernetzte Beratungsbranche

**MAYR: Ist das Modewort „Networking“ überbewertet?**

**KÖNIGSWIESER:** Nein. Je internationaler und globaler die Unternehmen werden, desto weniger sitzt man körperlich-sinnlich in festen Gruppen zusammen. Daher werden aktives Networking und lebendige Interaktion immer wichtiger, um das „Beziehungskapital“ zu pflegen.

**Welche Bedeutung haben „Social Networks“ wie Xing.com oder facebook.com für die Beratungsbranche?**

Diese losen Verbindungen sind meiner Meinung nach weniger interessant für BeraterInnen.

**Was verstehen Sie unter einem professionellen Netzwerk?**

Netzwerke sind soziale Beziehungsgeflechte, die – im Gegensatz zu hierarchischen Strukturen – auf Vertrauen basieren, eine gemeinsame Wertebasis besitzen und anlassbezogen, z. B. in Projekten, agieren. In der Praxis sind viele UnternehmensberaterInnen, SupervisorInnen oder Coachs, die einem professionellem Netzwerk angehören, als EinzelunternehmerInnen tätig, und arbeiten darüber hinaus projektbezogen zusammen.

**Was macht eine gute Netzwerkerin/einen guten Netzwerker aus?**

Gute NetzwerkerInnen besitzen soziale Kompetenz und wissen mit Vertrauen und Autonomie umzugehen. Sie haben das nötige Fingerspitzengefühl, um das widersprüchliche Verhältnis zu den anderen NetzwerkerInnen, die sowohl KooperationspartnerInnen als auch KonkurrentInnen sein können, zu handeln.

**Warum sollten SupervisorInnen oder Coachs einem Netzwerk angehören?**

Netzwerke sind ein wesentlicher Karrieremotor. Nur unter der Marke eines renommierten Beratungsnetzwerkes gelangen EinzelberaterInnen an große Projekte. Ist das Projekt abgeschlossen, gehen die Teammitglieder wieder auseinander. So bleibt ihre Autonomie bewahrt, die einem wichtigen Bedürfnis von BeraterInnen entgegenkommt.

**Wie profitieren Auftraggeber von Beratungsnetzwerken?**

In Netzwerken wird die Qualität stets hoch gehalten, weil es weniger Sicherheit gibt. Der Kunde erhält je nach seinen Bedürfnissen maßgeschneiderte Lösungen und BeraterInnen, deren Kompetenz genau passt. In unserem Netzwerk wählen wir je nach Auftrag die passenden BeraterInnen und ExpertInnen aus dem Netzwerk-Pool. Wir müssen KollegInnen nicht auslasten, verkaufen, sondern es geht um die Kundenanforderungen.

**Lässt sich ein Trend in Richtung Netzwerke erkennen?**

Absolut. Entsprechend dem Trend bei internationalen Unternehmen in Richtung Kooperationen und Allianzen statt Fusionen, organisieren sich deren BeraterInnen verstärkt in Netzwerken. Schätzungsweise ist derzeit bereits rund die Hälfte aller UnternehmensberaterInnen in Österreich vernetzt, Tendenz steigend.

*Roswita Königwieser ist Vorsitzende der Geschäftsführung und Gesellschafterin von KÖNIGSWIESER & NETWORK in Wien.*

## Perspektive: Berufspolitische Dimension Netzwerke

**Impulstag der Bundesländerteams: die Netzwerke werden ausgebaut! Irmela Schön und Bettina Strümpf berichten.**

Einen neuen Schwerpunkt in Richtung berufspolitischer Aktivitäten setzen die Bundesländerteams der ÖVS. Strategien und Netzwerke sollen entwickelt werden, um die Marke ÖVS bei AuftraggeberInnen und in der Öffentlichkeit besser bekannt zu machen und zu positionieren. Die Mitglieder der Bundeslandgruppen können daraus unmittelbaren Nutzen ziehen – nicht nur was die Stärkung der Berufsgruppe und Identität, sondern auch was die Zusammenarbeit mit den AuftraggeberInnen betrifft.

Die Bundesländerteams trafen sich mit dieser Zielsetzung am 03.10.2008 zu einem Impulstag, einen Tag vor der gemeinsamen Bundesländerkonferenz. Um eine erste Orientierung zu gewinnen und einen gemeinsamen Fahrplan festzulegen, ließen sie sich von Dr. Harald Payer als Impulsgeber und Moderator begleiten.

Zu Beginn stand eine Begriffsklärung des Unterschiedes zwischen Netzwerk und Lobbying. Anschließend erstellten die einzelnen Bundesländerteams eine Netzwerkkarte. Darauf aufbauend entwickelten sie Maßnahmen zur Stärkung bestehender und zur Aktivierung neuer Beziehungen. Ziel war es, für jedes Team einen konkreten ersten Schritt festzulegen.

Als gemeinsame Strategie der Bundesländerteams kristallisierte sich die **Gemeinsamkeit** des Prozesses aber die **Unterschiedlichkeit** in der Umsetzung heraus. So kann dem Wunsch *nach* und der Realität *von* Vielfalt entsprochen werden.

Danach wurden die zwei wichtigsten bestehenden Beziehungen – etwa zu Auftraggeberorganisationen – und die zwei wichtigsten künftigen Beziehungsentwicklungen definiert. Jedes Bundesland erarbeitete seinen ersten konkreten Schritt. Dabei wurde beispielsweise geplant, im Rahmen des nächsten Bundeslandteamtreffens oder einer Veranstaltung mit Mitgliedern die Netzwerkkarte zu erweitern. Es wurde auch die Überlegung angestellt, die Funktion einer „Netzwerkerin“/eines „Netzwerkers“ in einem Bundesland zu schaffen.

Zukünftig wird jedes Bundesland in jeder BLK über den derzeitigen Stand im Prozess der Vernetzung berichten. Dieser unterstützende wechselseitige Austausch soll als Ressource gesehen werden. Die Bundesländerteams wollen den nun begonnenen Prozess der Strategieentwicklung in Richtung Netzwerkintensivierung fortsetzen. Einmal im Jahr soll dazu ein/e extern/e ImpulsgeberIn und ModeratorIn beigezogen werden.



## Perspektive: Aus der Netzwerkpraxis berichtet

**Netzwerk OS'T: Das Netzwerk für Organisationsentwicklung, Sozialforschung, Supervision und Training in Wien. Katrin Pollinger berichtet.**

**Sie probieren Methoden gemeinsam aus und ermutigen einander zu innovativen Strategien: Die fünf Mitglieder des Wiener Netzwerkes OS'T arbeiten seit mehr als zehn Jahren an ihrer aller Potenzial. Auch wenn finanzielle Früchte, in Form von zusätzlichen Aufträgen, dabei nicht zu ernten sind. Vordergrundig betrachtet zumindest nicht.**

Das Fundament, auf dem dieses Netzwerk ruht, ist das (Gedanken-)Gebäude der lösungsorientiert-systemischen Sicht der Welt. Hierin fanden die SupervisorInnen und WissenschaftlerInnen jenes Material, das sie für den Aufbau und die Innenausstattung des Konstruktes „Netzwerk OS'T“ benötigten. Denn eint sie auf der einen Seite ihre Begeisterung und der Wunsch nach Erweiterung ihres lösungsorientierten Ressourcenpools, so liefern ebendiese Methoden Anregung für die eigene Kooperation. Stichwort: Wertschätzende Förderung kreativer Potenz.

So treffen sie sich „regelmäßig unregelmäßig“, um neu erworbenes Wissen auszutauschen, sich an ihrer Arbeit teilhaben zu lassen, diese zu analysieren – mit Videos aus Supervisionen, speziell konzipierten Interventionen oder bei Gesprächen zwischen Tür und Angel. Ohne Investition in Vertrauen und der Balance zwischen Geben und Nehmen wäre das nicht möglich. „Und“, ergänzt Wolfgang Gaiswinkler, „das Netzwerk funktioniert deshalb so gut, weil wir keine Firma sind: kein Geschäftsführer, kein zu verteilendes Geld oder Praxisräume.“ Umso wichtiger ist für sie der gemeinsame öffentliche Auftritt, der ihre Arbeit und die dabei vertretenen Inhalte präsentiert – in Form eines Logos, einer Homepage und Publikationen.

Supervisionen sind an Menschen gekoppelt, daher gelingt es kaum, Aufträge innerhalb des Netzwerkes weiter zu geben, erzählt Marianne Rössler, die zweite GründerIn des Netzwerkes. Das war auch nie die Intention des Zusammenschlusses. Sondern Professionalisierung, Identitätsentwicklung und Erweiterung des Methodenkoffers. „Der professionelle Außenaustritt entsteht dann beinahe von selbst. Aufträge und neue Kontakte bringt so was allemal.“

Team: Marianne Rössler, Susanne Pichler, Wolfgang Gaiswinkler, Wladimir Zalozičkyj Sas, Margret Gaiswinkler  
www.netzwerk-ost.at

## Finanz & Co

**Günther Fisslthaler – Tipps für haupt- oder nebenberufliche SupervisorInnen:  
Reisekosten richtig rechnen!**

### Betrieblich veranlasste Reisen ...

- liegen dann vor, wenn sich die/der SupervisorIn aus betrieblichen Gründen mehr als 25 km von ihrer Praxis entfernt,
- die Reisedauer 3 Stunden überschreitet und
- kein weiterer Mittelpunkt der Tätigkeit gegründet wird. Gerechnet wird die kürzest zumutbare Strecke (Straßenkilometerdistanz).

Ein neuer Mittelpunkt der Tätigkeit wird begründet, wenn die/der SupervisorIn an einem anderen Einsatzort durchgehend (5 Tage) oder wiederkehrend (15 Tage) ihre Dienstleistung verrichtet.

### Aufzeichnungspflichten ...

Es sind exakte Aufzeichnungen über den Tag der Reise, Zeitpunkt der Abfahrt und Rückkehr, Ziel, Ort und Zweck der Reise zu führen.

### Tagesgeld und Nächtigungsgeld ...

Es werden grundsätzlich keine höheren Kosten als der pauschale Reiseaufwandsatz anerkannt. Dauert die Reise mehr als 3 Stunden, kann für jede angebrochene Stunde 1/12 von 26,40 € geltend gemacht werden. Das Tagesgeld beträgt 26,40 € bei einer Reise von mehr als 11 Stunden. Als Mehraufwand gilt auch das Nächtigungsgeld (pauschal 15,00 € oder die tatsächlichen Nächtigungskosten lt. Beleg).

### Fahrtkostensersatz und Kilometergelder ...

Fahrtkosten sind keine Reisekosten. Jedoch sind sie Betriebsausgaben und unabhängig vom Anspruch auf Tagesgelder geltend zu machen.

### Betriebsausgaben sind die ...

- tatsächlichen Aufwendungen öffentlicher Verkehrsmittel mittels Rechnung
- tatsächlichen Kosten eines überwiegend betrieblich (= mehr als 50%) genutzten Fahrzeuges (... laufende Kosten und Abschreibung, Fahrtenbuch!) oder
- mit einem überwiegend privat genutzten Fahrzeug das amtliche Kilometergeld (für PKW 0,42 € pro km, maximal 30.000 km pro Kalenderjahr)
- Für Reisekosten kann auch bei pauschalen Mehraufwendungen die Vorsteuer geltend gemacht werden, sofern die/der SupervisorIn zum Vorsteuerabzug berechtigt ist.

**Das nächste Mal: Rechnungen und Honorarnoten!**  
[www.fisslthaler.com](http://www.fisslthaler.com)

## Wirkung und Nebenwirkung von Supervision

**AuftraggeberInnen trafen AuftragnehmerInnen zum Erfahrungsaustausch in Linz. Von Helga Prähauser-Bartl und Lorenz Seidl.**

Am Mittwoch, den 24. September lud die Landesgruppe der ÖVS – OÖ zu einem Dialog über Wirkung und mögliche Nebenwirkungen von Supervision. Im Bildungshaus Betriebsseminar trafen VertreterInnen von großen Organisationen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich mit den oberösterreichischen SupervisorInnen zusammen.



### Die teilnehmenden AuftraggeberInnen

In Arbeitsgruppen beim „World Cafe“ und bei einer anschließenden Podiumsdiskussion konnten AuftraggeberInnen und AuftragnehmerInnen in lockerer Atmosphäre ihre Erfahrungen austauschen – und gemeinsam einen Klärungsversuch unternehmen, welche Bedingungen für erfolgreiche Supervision und Coaching notwendig sind. „Supervision ist wie duschen. Es braucht eine gewisse Regelmäßigkeit“ bringt Mag. Herbert Schustereder, Leiter der Personalentwicklung der Caritas Oberösterreich seine Erfahrungen auf den Punkt.

In den letzten Jahren hat sich die Nachfrage, das Budget und der Umfang der Einsatzgebiete externer BeraterInnen kontinuierlich gesteigert. In der Oberösterreichischen Gesundheits- und Spitals AG (gespag) werden bis zu 140 neue Supervisionsprozesse pro Jahr angebahnt. Mag. Fritz Weilharter ist dort in einer eigenen Koordinationsstelle für Supervision, Coaching, Mentoring und Mediation zuständig und berichtet, dass es zu Beginn durchaus „blockierende“ Haltung von Führungskräften gegenüber Supervisionsangeboten gegeben hätte. Inzwischen sei die Akzeptanz gerade bei den Führungskräften gestiegen, was Weilharter als Indiz für die positive Wirkung von Supervision herausstreicht. Rund 40% aller MitarbeiterInnen der gespag haben bereits an verschiedenen Formen von MitarbeiterInnencoaching teilgenommen. „Klar, dass das dazugehört!“

– Für Barbara Traumüller vom Bildungsinstitut promente ist Supervision als „wesentliche Personalentwicklungsmaßnahme“ eine der Methoden der Konflikt-, Burnout- und Suchtberatungsangebote ihres Instituts. Auch in den Institutionen aller anderen PodiumsteilnehmerInnen ist Supervision entweder fix in der Dienstzeit vorgeschrieben oder zumindest ein bestimmtes Stundenkontingent für Supervision festgelegt.

Wesentlich für die Auswahl des/der SupervisorIn ist für die AuftraggeberInnen Qualifizierung und Praxiserfahrung, sowie kontinuierliche Weiterbildung. Ob „AllrounderInnen“ den ExpertInnen mit hoher Feldkompetenz, in spezifischen Bereichen vorgezogen werden, stößt auf unterschiedliche Auffassung bei den AuftraggeberInnen. Die Frage der Feldkompetenz hängt stark vom Ziel der Supervision/des Coachings ab. Die beste Werbung für SupervisorInnen sind gute Referenzen und Empfehlungen. Die AuftraggeberInnen bedienen sich auch immer mehr der Qualitätsstandards der ÖVS. Die Mitgliedschaft bei der ÖVS ist weitgehend Aufnahmebedingung in SupervisorInnenlisten.

Für Mag. Elisabeth Laggner von der Diakonie Gallneukirchen ist es wesentlich, dass SupervisorInnen auch „kompetent sind, die Betriebskultur mitzudenken. Je mehr Einblick der Supervisor in unsere Organisationslogiken hat, desto besser“. Supervision soll die MitarbeiterInnen „sehr wohl herausfordern“ und hat ihren Nutzen dort, wo „Außenperspektive für Handlungsreflexion genutzt werden kann.“ Supervision ist nicht in der Lage falsche Personalentscheidungen zu lösen: „Hier ist eine Grenze erreicht, wo etwas anders gefragt ist“. Für Mag. Alexandra Riegler-Klinger, Geschäftsführerin der Caritas für Menschen in Not, gibt es „für jede Aufgabe die jeweils richtige Methode“. Entsprechend sei auch in den Beratungsprozessen eine deutliche Differenzierung bemerkbar.

In der abschließenden Diskussion mit dem Publikum wurde vor allem betont, dass Supervision klare Vereinbarungen braucht. Rahmen und Ziele, bzw. die spezifisch anzuwendende Methode/Setting müssten mit allen Beteiligten vorher geklärt werden. Wo Rahmenverträge bestehen und ein „Dreiecks-Kontrakt“ vereinbart werden konnte, zeigt sich deutlich mehr Wirksamkeit und Zufriedenheit. Nicht immer gibt es „klare Strukturen“. Auch bei größeren AuftraggeberInnen-Organisationen müsse mitunter von Seiten der SupervisorInnen ein „sauberes Auftragsklärungsgespräch“ eingefordert werden.

Der Nutzen der ÖVS-OÖ, als Servicestelle und Ansprechpartner wurde von allen PodiumsteilnehmerInnen betont. Ebenso die Vorteile eines persönlichen Treffens zwischen AuftraggeberInnen und AuftragnehmerInnen im Rahmen einer solchen Veranstaltung.

Die Dokumentation der Veranstaltung finden Sie unter <http://foto.esel.at/galerie2/v/dokumentation/oevs/>

## Das neue Burgenland-Team

**Am 12.09.2008 hat das Burgenland ein neues Team gewählt. Damit ist die ÖVS in allen Bundesländern gut aufgestellt und kann regionalen Bedürfnissen noch besser entgegenkommen. Von Brigitte Kuba.**

Barbara Tobler wird in Zukunft die Ansprechperson für dieses Bundesland sein, unterstützt wird sie von Astrid Huber-Greiner und Barbara Oberwasserlechner.

*Ihr Programm für das langgestreckte Bundesland:*

**Vernetzung** – und zwar sowohl in Richtung Nachbarbundesländer (Niederösterreich, Steiermark) als auch innerhalb der Region.

**Weiterbildung:** Um den Austausch zu fördern, ist ein Lesekreis organisiert worden: Gelesen wird an Fachliteratur, was Lust und Laune macht und für die eigene Praxis als interessant befunden wird (erster Termin: 30. Oktober 08 in Mattersburg). Weiters plant das Team die Bildung von grenzüberschreitenden *Intervisionsgruppen*. Informationen dazu auf der Homepage.

**PR-Aktivitäten:** Die ÖVS soll im Burgenland präsent werden. Dazu ist die Bildung einer PR-Gruppe angedacht, um eine Pressekonferenz und andere PR-Auftritte vorzubereiten. Und natürlich werden Wünsche, Ideen und Anregungen gerne entgegengenommen.

*Es wird zwar noch ein wenig dauern, bis alle Vorhaben umgesetzt worden sind, aber wir freuen uns schon auf kräftige Lebenszeichen der Burgenland-Community!*

## feedback

anlässlich der Tagung in Bregenz „Unternehmen Sie doch was!“ am 06./07. Juni 08 (Auszüge)

**Obwohl es eine weite Reise war** (Wien-Bregenz) und auch ein Teil des Wochenendes „dran glauben musste“ war es ein Vergnügen, bei der Bregenzer Tagung dabei gewesen zu sein.

- Inhalte, die interessant und spannend aufbereitet präsentiert wurden
- Flexibilität eines schweizer Kollegen, der spontan und mit viel Humor für einen erkrankten Workshopleiter einsprang
- Strukturen, die lebendigen Austausch unterstützten und es ermöglichten mit vielen TeilnehmerInnen in Kontakt zu kommen
- GastgeberInnen, die auf Gaumenfreuden achteten und auch ein Rahmenprogramm organisierten
- ....

Nachdem diese Tagung schon das 2te Mal so gut gelungen ist, hoffe ich, dass sie zur Tradition wird!

*Madeleine Castka*

**... Nach den einleitenden Grußworten** kam der 1. Vortrag: Frau Königswieser betrat das Rednerpult und hielt mit einem humorvollen, sehr persönlich gefärbtem Überblick über ihren Werdegang vom Kleinkind bis zur erfolgreichen Chefin einer ebenso erfolgreichen Beraterfirma das über 100-köpfige Auditorium in ihrem Bann. Für mich schuf dieser großartige Einstieg in das Thema, die Stimmung, die Atmosphäre von Lockerheit und Fachlichkeit, von Persönlichkeit und Organisationsform, die Grundlage für die Art und Weise, wie die TeilnehmerInnen sich in den folgenden 24 Stunden begegneten. Wie sie miteinander diskutierten, (bis zu 15!) Visitenkarten austauschten – einfach von der Vielfalt der Beraterpersönlichkeiten und deren Unternehmen angeregt, inspiriert, ja teilweise sogar begeistert zeigten und das über die (politischen) Grenzen hinweg, wie man an den Dialektfärbungen in den Gesprächsrunden hören konnte.

*Irmela Schön*

**... Zwei Schweizer Frauen**, befreundete Einzelberaterinnen, organisiert in unterschiedlichen Unternehmensformen (GmbH und Einzelunternehmerin), präsentierten uns ihre Gründe für ihre jeweilige Unternehmensform, zeigten uns ihre Erfahrungen samt Vor- und Nachteilen und ermöglichten uns in Form eines Entscheidungsrasters eine Standortbestimmung für unsere eigene Wahl. Sehr persönlich, mit viel Enthusiasmus beim „alleine und doch gemeinsam“ unterwegs sein, machten mir beide Frauen sehr viel Mut, „das momentan Richtige“ für mich selbst zu suchen und mit über 45 Jahren immer wieder „etwas Neues zu unternehmen!“. Das war eine Reise an den Bodensee, die sich wirklich lohnte!

*Erika Luser*



## Die Ehrenmitglieder der ÖVS – außergewöhnliche Menschen in einer besonderen Zeit

Drei Frauen und drei Männer wurden bisher mit einer Ehrenmitgliedschaft der ÖVS bedacht – als Anerkennung für ihre Verdienste rund um die Supervision und ihr politisches Engagement. Warum die Wahl auf sie fiel und was das alles mit ZeitzeugInnen, PionierInnenleistungen und Leidenschaft zu tun hat, erzählt Siegfried Tatschl im Gespräch mit Ingrid Walther.

Bereits kurz nach der Gründung 1994 hat der Vorstand der ÖVS vier RepräsentantInnen der Supervision in Österreich mit der Ehrenmitgliedschaft ausgezeichnet: Die Sozialarbeiterinnen Lizzie Mirecki und Elfriede Montag, den Mediziner und Gruppendynamiker Raoul Schindler, den Psychologen und Begründer der ersten Supervisionsausbildung Sepp Schindler. 1997 wurde dann an den Pädagogen Rudolf Ekstein und 2000 an Inge Gnant, gleichfalls Pädagogin, die Ehrenmitgliedschaft verliehen.

Was können die Ehrenmitglieder der ÖVS einer neuen Generation von SupervisorInnen bedeuten? Und was hat die Gründungs-generation der ÖVS dazu bewogen, genau diesen Personen die Ehrenmitgliedschaft zu verleihen?

**INGRID WALTHER:** *Siegfried Tatschl, du warst ja von Anfang dabei – Kurz nach der Gründung hat die ÖVS vier Personen als Ehrenmitglieder aufgenommen. Etwas später sind dann noch zwei weitere dazu gekommen. Welche Überlegungen führten zur Einführung der Ehrenmitgliedschaft in der ÖVS?*

**SIEGFRIED TATSCHL:** Frau Mirecki, Frau Montag sowie Sepp und Raoul Schindler wurden als PionierInnen der Supervisionsgeschichte eingeladen, um die Verbundenheit des Vereins mit der österreichischen Supervisionsgeschichte zu dokumentieren. Alle vier waren im Kreis von SupervisorInnen anerkannte Persönlichkeiten. Ihre Aufnahme hatte eine integrative Funktion. Mit ihrer Zustimmung zur Ehrenmitgliedschaft gaben sie aber auch der ÖVS von Anfang an eine besondere Reputation. Wichtig war dem Vorstand auch, dass es Personen sind, die nicht mehr aktiv als SupervisorInnen tätig waren.

**Wofür stehen die sechs Ehrenmitglieder der ÖVS und gibt es auch etwas, was sie alle miteinander verbindet?**

Jede/r steht für eine besondere Entwicklung in der Supervision und jeder von ihnen repräsentiert von ihrem/seinen Ursprungs-



**Siegfried Tatschl**



**Ehrenmitglied Inge Gnant**

beruf her ein traditionelles Feld der Supervision: Raoul Schindler war Mediziner und Gruppendynamiker, Sepp Schindler hat als Psychologe gearbeitet und die erste Supervisionsausbildung, als auch die österreichische Bewährungshilfe gegründet, Lizzie Mirecki und Elfriede Montag waren als Sozialarbeiterinnen tätig und Rudolf Ekstein und Inge Gnant als PädagogInnen. Interessant war für mich festzustellen, dass sich die Lebensläufe fast aller Ehrenmitglieder immer wieder gekreuzt haben. Die ersten vier – genauso wie Rudolf Ekstein – sind nicht nur RepräsentantInnen für die Entwicklung der Supervision, sondern auch ZeitzeugInnen der jüngeren Vergangenheit. Gemeinsam ist ihnen allen die Internationalität und teilweise die erzwungene Emigration (Mirecki und Ekstein). Sepp Schindler und Rudolf Ekstein waren im Widerstand tätig. Sepp Schindler hat sich als erster Psychologe maßgeblich in der „Child Guidance“ engagiert, in der Lizzie Mirecki viele Jahre lang tätig war. Er war es auch, der als ein Begründer der Bewährungshilfe bereits 1969 die Supervision im Bewährunghilfegesetz verankert hat. Und Lizzie Mirecki war in unterschiedlichen Funktionen – auch als Supervisorin – für die Bewährungshilfe tätig. Sepp und Raoul Schindler waren –

meines Wissens – gemeinsam im neu gegründeten Wiener Arbeitskreis für Tiefenpsychologie. Außerdem sind sie mit der Psychoanalyse verbunden.

**Man kann also sagen, dass es sich um beeindruckende Persönlichkeiten handelt, die von einer gemeinsamen Geschichte geprägt sind und die selbst auch ihrerseits die Geschichte der Supervision geprägt haben.**

Ja und sie verkörpern für mich eine Generation, die auch entgegen dem Zeitgeist besondere Ideale und Werte realisiert hat. Sie alle verbindet dieser Pioniergeist und das Vordenken. Sie haben sich ihr Interesse sowohl für die kleinen Dinge des Lebens bewahrt als auch für die großen Zusammenhänge, bis ins hohe Alter hinein. Und: es gelang ihnen auch, das ihren

SchülerInnen weiter zu geben. Diese besondere Leidenschaft für ihr Fach bzw. ihre Fächer und dieser besondere Zugang sind wirklich etwas, was diese Personen auszeichnet und was auch die Supervision kennzeichnen sollte.

***Nachdem Du ja nahezu alle Ehrenmitglieder persönlich kennengelernt hast, meine Frage: Haben sie Dich in Deiner Tätigkeit als Supervisor beeinflusst und wie? Was ist Dir an ihnen persönlich wichtig?***

Bei Raoul Schindler ist es schon ganz handfest sein Rangdynamikmodell, dass ich regelmäßig in Teamsupervisionen einsetze. Es ist mir in der Arbeit mit Jugendlichen oder auch LehrerInnen sehr hilfreich, um jenseits von individuellen Interpretationen soziale Prozesse verstehen zu lernen. Rudolf Ekstein hat mir in der Salzburger Supervisionsausbildung ganz besonders als Zeitzeuge imponiert. Er hat viel über seine Arbeit in der Kindertherapie erzählt und sehr anregend war für mich seine Arbeit mit Masken.

An Sepp Schindler fasziniert mich bis heute diese ganz besondere Qualität eines Supervisors, Möglichkeiten im Gegenüber aufzuspüren, die diese/r selbst noch gar nicht wahrnehmen konnte und dieses Potenzial ganz selbstverständlich einzubringen. Nicht zu vergessen sein unermüdliches Engagement für Randgruppen unserer Gesellschaft.

Bei Lizzie Mirecki habe ich eine Grundhaltung erlebt, die einem Klienten die Angst nimmt – das ist auch für SupervisorInnen besonders wichtig. Elfriede Montag hat 1980 einen Artikel über Supervision verfasst, der für mich eine Pionierarbeit darstellt. Ihr Zitat von Supervision als Lehr- und Lernprozess vermittelte ein handfestes Orientierungskonzept, das die Basis abgab für weitere Ausdifferenzierungen. Inge Gnant – die einzige Nicht-supervisorin in der Runde, die aber eine Supervisionsausbildung begründet hat – war für mich eine zentrale Person in der Gründungsphase der Supervision. Ihr nicht-drängendes Interesse und ihre wertschätzende Distanz waren in den oft schwierigen Findungsprozessen extrem hilfreich. Auch in meiner Arbeit als Supervisor hat mich diese Haltung geprägt.

***Abschließend würde mich noch interessieren, was es denn aus Deiner Sicht von den besonderen Leistungen und Persönlichkeiten unserer Ehrenmitglieder zu bewahren gilt. Was sollte***



**Sepp Schindler dürfen wir öfters als Gast begrüßen**

***denn da unbedingt auch an die nächsten Generationen von SupervisorInnen weitergegeben werden.***

Bei allen ist es die Verbindung ihrer Arbeit als SupervisorIn oder PädagogIn mit politischem Bewusstsein und sozialem Engagement – eine Verbindung von Praxis und Reflexion – auf hohem Niveau. Es ist ihre Fähigkeit, Menschen zu begeistern und sich dies bis ins hohe Alter zu bewahren. Die ÖVS-Ehrenmitglieder sind für mich auch Mahnmale wider die Denkverengung. Sie stehen für einen politischen Auftrag der Supervision und gegen die Gleichgültigkeit gegenüber dem „Gegenstand“ ihrer Arbeit. Keine und keiner von ihnen hat sich jemals gescheut, auch unbequeme Positionen einzunehmen und dabei auch persönlich etwas zu riskieren.

***Ich danke Dir für das Gespräch.***

*Der 85te Geburtstag von Raoul Schindler ist für uns Anlass, noch heuer eine Sondernummer der News herauszubringen. Inhalt: Die Bedeutung der Gruppendynamik in der Supervision.*

*Vom besonderen Beitrag Sepp Schindlers zur Entwicklung der Supervision in Österreich wurde in den News 05/02 anlässlich seines 80. Geburtstages berichtet. Den Nachruf zu Rudolf Ekstein, der leider 2005 verstorben ist, finden Sie in den News 3/05.*

## Information

Die auf der diesjährigen Generalversammlung abgeänderten und von der Vereinsbehörde bestätigten Statuten können auf unserer Homepage unter [www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at) → Die ÖVS → Statuten eingesehen werden.

## aufgeblättert



**Networking für Trainer, Berater, Coachs – bessere Kontakte – höhere Bekanntheit – mehr Umsatz. Svenja Hofert. Verlag Gabal Trainer Praxis, Offenbach 2007, 162 Seiten. ca. € 29,90**

Das Buch versteht sich als Ratgeber und möchte in der Trendwelt „Networking“

neue Facetten und praktische Anregungen bieten. Zielgruppe sind BeraterInnen, TrainerInnen und Coaches, die letztendlich Aufträge über Netzwerke generieren möchten oder professionellen Austausch suchen. Netzwerkgesetze, die Kunst des Small Talks und Marketing-Aspekte werden ebenso dargestellt wie die unterschiedlichen Netzwerktypen und der Umgang mit Netzwerkkrisen. Wer sein berufliches Netzwerken strategischer planen möchte, findet hier zahlreiche praktische und zielgerichtete Impulse. Die Autorin regt zur kritischen Reflexion über das eigene Nutzen von Netzwerken an. Die rechtlichen Grundlagen und die zahlreichen Netzwerkbeispiele sind allerdings stark auf Deutschland bezogen. Die grafische Gestaltung des Buchs ist ansprechend, zahlreiche Checklisten und Ausfüllhilfen erleichtern eine schnelle Umsetzung. Wenn auch nicht gerade neue Netzwerkerkenntnisse gezogen werden, so bietet das Buch doch eine Unterstützung für eine strukturiertere und geplantere Netzwerkarbeit.

*Bettina Strümpf*



**Leben in Metaphern. Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern. George Lakoff, Mark Johnson. Carl-Auer Verlag, 272 Seiten, € 26,90**

George Lakoff, Professor für Linguistik an der University of California – Berkley, gilt in linguistischen Fachkreisen schon lange als *der* Forscher über den Zusammenhang

von Metaphern und unserem Denken. Umso größer war die Freude des Verlags, sein Standardwerk jetzt auch in deutsch auf den Markt bringen zu können. Gleich vorweg:

Ein Lob der Übersetzerin Astrid Hildenbrand, deren sprachliche Nachgestaltung von metaphorischen Beispielen aus unserer Alltagssprache meine absolute Bewunderung erfährt. Mich hat an diesem Buch am meisten fasziniert zu sehen, wie unser Sprechen über Situationen, unsere Wahrnehmung und auch unsere Erfahrung metaphorisch strukturiert ist. Und dies „unbewusst“ unsere Alltagssprache ausmacht.

Für SupervisorInnen, die in ihrer Praxis gerne auf die Arbeit mit Metaphern zurückgreifen, ist dieses wissenschaftliche Werk sicher eine spannende Reise in ein linguistisches Metaphern-Neuland.

*Irmela Schön*



**einfach systemisch! Systemische Grundlagen & Methoden für Ihre pädagogische Arbeit. Christa Renoldner, Eva Scala, Reinhold Rabenstein. Ökotopia Verlag, Münster 2007, 236 Seiten, ca. € 24,70**

Wer gerade auf der Suche nach einer passenden und/oder kreativen systemischen

Intervention für einen Einsatz als ModeratorIn, TrainerIn oder SupervisorIn ist, kann in diesem Buch fündig werden. „*einfach systemisch!*“ ist eines jener Bücher, zu dem man immer wieder gerne greift, wenn man auf der Suche nach einer zündenden methodischen Idee ist oder aber einfach nachschauen will, wie denn eine schon vertraute Intervention nun genau funktioniert. Das praxisorientierte Buch bietet aber nicht nur systemisches Methodeninventar, sondern auch einen hilfreichen Überblick über die wichtigsten systemischen Begriffe und Konzepte. Primär richtet es sich an PädagogInnen, die Themenblöcken „Systemisch laufen lernen“, „Systemisch lernen“ und „Systemisch leiten“ vermitteln jedoch systemisches Grundwissen für alle an diesem methodischen Zugang Interessierten. Der pädagogische Anspruch, komplexe Gedankengänge verständlich und so darzustellen, dass ein unmittelbarer Nutzen sichtbar wird, ist diesem Buch anzumerken und durchaus kein Nachteil. Schließlich macht es auch Mut, Komplexitäten zwar zu sehen und anzuerkennen, diese aber auch mit oft einfachen systemischen Interventionen zu analysieren und produktive Veränderungsprozesse einzuleiten.

*Ingrid Walther*



**Eine kurze Reise durch Geist und Gehirn. Vilayanur Ramachandran. rororo, Rowohlt-Verlag, 192 Seiten, ca. € 8,95**

„Rein ins Hirn! Im doppelten Sinn!“

Wie nehmen wir wahr, wie denken wir, wie konstruieren wir, wie entscheiden wir, wie fühlen wir? Zentrale Fragen für SupervisorInnen und Coaches. Die Erkenntnisse der

Neurowissenschaften bringen hier Überraschendes. Also: Welche Auswirkungen können die Erkenntnisse der Hirnforschung für unsere Arbeit haben. Was haben zum Beispiel die Spiegelneuronen mit Empathie zu tun? Vilayanur Ramachandran, Director of the Center for Brain and Cognition in San Diego und Professor für Psychologie und Neurowissenschaften an der University of California, hielt 2003 in einer BBC-Reihe fünf Einführungsvorträge: Phantombilder des Geistes, Glauben heißt sehen, Das künstliche Gehirn; Lila Zahlen und scharfer Käse und Neurowissenschaft – die neue Philosophie. Leicht verständlich und anschaulich wird das neurowissenschaftliche Denken nahegebracht, wird Neugierde geweckt, sich in diese Materie zu vertiefen. Die perfekte Einstiegslektüre ins Hirn!

*Wolfgang Knopf*

Schweizerischer  
Beratungs- und  
Coaching -Tag



## Beratung zwischen Geld und Geist

Anbieter sein auf dem heutigen Beratungsmarkt heisst auch, den Spagat im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Markt und Ethik auszuhalten und situativ die „richtigen“ Entscheidungen für sich und das Kundensystem zu fällen.

**Der 1. Schweizerische Beratungs- und Coaching-Tag bietet Ihnen zu diesem Thema hochkarätige Inputs und Anstösse, sowie Raum für einen Austausch unter Fachleuten - dies um Spannungsfelder zu (er)klären und die eigene Haltung zu überdenken.**

Mit Dr. Wolfgang Loos, Mag. Rosemarie Rutrecht, Prof. Dr. Jörg Fengler, Willem Lammers (MSc), Dr. Simone Inversini u.a.

**Dienstag, 25. November 2008 in Bern**

Besuchen Sie unsere Website für weitere Informationen, Programm und Anmeldung:



**reflect - on**  
Beratergruppe

[www.beratungstag.ch](http://www.beratungstag.ch)

ANZEIGE

# POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE MBA, MSc & M.A.



Staatlich anerkannt  
Start: November 2008



### 1 Master of Science - MSc

**SUPERVISION, COACHING & OE**

Dauer: 5/6 Semester

+ **UPGRADE - MSc** für ausgebildete SupervisorInnen.  
Abschluss »Master of Science(Supervision)«. Dauer: 1 Semester

### 2 PSYCHOSOZIALE BERATUNG/ LEBENS- & SOZIALBERATUNG

Abschluss mit »Dipl. Lebens- & SozialberaterIn« und »Master of Science (Counseling)«.

Dauer: 5/6 Semester

+ **UPGRADING - MSc** für Lebens- und SozialberaterInnen.  
Dauer: 1 Semester

### 3 Diplomlehrgang

**PSYCHOTHERAPEUTISCHES  
PROPÄDEUTIKUM**

Erster Teil der Ausbildung in Psychotherapie. Dauer: 4 Semester

### 4 Weitere Masterlehrgänge

**MSc - PSYCHOTHERAPIE** Dauer: 2 Semester

**MSc - COACHING & OE** Dauer: 3/4 Semester

**MBA - PROJEKTMANAGEMENT** Dauer: 3/4 Semester

**MBA - SOZIALMANAGEMENT** Dauer: 3/4 Semester

**MBA - EVENTMANAGEMENT** Dauer: 3/4 Semester

**Upgrade - MASTER** für Personen mit Ausbildung. Dauer: 1 Semester

### 5 Master of Arts - M.A.

**MEDIATION & KONFLIKTREGELUNG**

Abschluss nach Bundesmediationsgesetz und »Master of Arts«. Dauer: 3/5 Semester

+ **UPGRADING - M.A.** für ausgebildete MediatorInnen. Dauer: 1,5 Semester

**Akkreditiert bis Dez. 2010  
Nutzen Sie diese Chance!**

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

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

ANZEIGE

#### ÖVS-News 3/08

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](http://www.oevs.or.at), E-Mail: [office@oevs.or.at](mailto:office@oevs.or.at).

ZVR-Zahl: 681413434.

F.d.I.v.: Michael Peukert, Ingrid Walther.

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 09.03.2009



Veranstaltung nur für ÖVS-Mitglieder:

## Brush up your Tools II – aus der Werkstatt von Supervision und Coaching!

**Freitag, 15.05.2009, 16.00 Uhr bis  
Samstag, 16.05.2009, 18.00 Uhr  
Brunauer Zentrum, Salzburg**

### Vortrag und Podiumsdiskussion

**Prof. Dr. Joachim Bauer:** „Menschen verstehen und motivieren – Coaching und Beratung aus der Sicht der Hirnforschung“

### Workshops zu Tools und Themen

- Krisenintervention in der Supervision – *Adelheid Wimmer*
- Coaching im Sport – *Franz Wendler*
- Work-Life-Balance in SV und Coaching – *Alfred Aichinger*
- Diversity Kompetenz in der Supervision – *Gabriele Bargehr/Klaus Maier*
- Im Augenblick – Neurobiologie in der Praxis – *Siegfried Tatschl*
- Internationale Interventionsgruppen – *Josefine Young-Buchner*

- Instrumente der Personalentwicklung in der Supervision – *Erika Luser/Johann Garstenauer*
- Integrative Organisationsdiagnose in der Supervision von Organisationen – *Bettina Strümpf/Sabine Pelzmann-Knafl*
- Psychoanalytische Aspekte in Supervision und Coaching – *Michael Lang*
- Emotionen als Schutzfaktor in der Supervision – *Angelika Strauss/Heinz Strauss*
- *Louis van Kessel (NL)*
- *Marina Ajdukovic (CR)*

Bitte reservieren Sie sich diesen Termin. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist für ÖVS-Mitglieder **kostenlos**, den detaillierten Folder mit allen Anmeldemodalitäten werden Sie in den nächsten Wochen erhalten.

**Die Generalversammlung der ÖVS findet anschließend am Sonntag, 17.05.2009, statt.**

## veranstaltet

### BURGENLAND

#### ■ Lesekreis

Informationen dazu finden Sie auf der Homepage [www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at) bzw. beim Bundeslandteam

### ÖBERÖSTERREICH

#### ■ Supervision und Schule

die AG berichtet und lädt zur Diskussion ein  
20.11.2008, 19.00 – 21.00 Uhr  
Bildungshaus Betriebsseminar, Kapuzinerstr. 49, 4020 Linz

### TIROL

#### ■ Gruppendynamik

Dr. Ingrid Krafft-Ebing  
14.11./15.11.08  
Haus der Begegnung, 6020 Innsbruck, Rennweg 12

#### ■ ÖVS-Selbständigkeit und Praxisgründung

Mag. Dr. Günther Fisslthaler  
07.03.2009  
Haus Marillac, 6020 Innsbruck, Sennstraße 3

### WIEN

#### ■ Gruppendynamische Prozesse

Dr. Hellmut Santer  
05.11.2008, 19.00 – 21.00 Uhr  
Haus Schönbrunn, 1120 Wien, Schönbrunnerstraße 295

#### ■ „It's now, but not forever!“

Dr. Reinhold Bartl  
15.01.2009, 19.00 – 21.00 Uhr  
Haus Schönbrunn, 1120 Wien, Schönbrunnerstraße 295

#### ■ System-Aufstellungen in Organisations- und Arbeitskontexten, *Michael Blumenstein*

27.03.2009, 09.30 – 18.00 Uhr  
iff, 1070 Wien, Schottenfeldg. 29, 3. Stock links, großer Saal.  
€ 110,- für ÖVS-Mitglieder, € 140,- für Nicht-ÖVS-Mitglieder

### SALZBURG

#### ■ Arbeit mit Großgruppen

Mag. Hermi Steinbach-Buchinger, MAS  
15.11.2008, 10.00 – 18.00 Uhr  
BAKIP, Schwarzstraße 35, 5020 Salzburg