



*In diesem Heft:*

KATRIN POLLINGER  
**Die Verleihung des ersten Wissenschaftspreises  
 des ÖVS** 1

<b>Themenschwerpunkt Burnout und Burnoutprävention</b>	<b>3</b>
INGRID WALTHER <b>Burnout: Die Pressekonferenz</b>	<b>3</b>
KATRIN POLLINGER <b>Burnout: Facts Kein Öl fürs Feuer mehr</b>	<b>4</b>
ANDREA SANZ <b>Burnout: Von Teams</b>	<b>5</b>
BETTINA STRÜMPF <b>Burnout: Ernst Erker im Interview</b>	<b>7</b>

BETTINA STRÜMPF  
**Bericht aus dem Bundeslandteam Tirol** 10

INGRID WALTHER  
**Wanderausstellung zur Supervision im Krankenhaus  
 und 5 Jahre Supervision im KAV** 11

**Neue länderübergreifende Buchreihe  
 „Supervision – Coaching – Organisationsberatung“** 12

**aufgeblättert** 13

GÜNTHER FISSLHALER  
**Finanz & Co** 14

**feedback** 15

**Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt  
 Positionen** 15

**Veranstaltungen der Bundesländergruppen** 16

**Beilagen:**  
 Zahlschein Mitgliedbeitrag  
 Supervision und Coaching in Österreich 2009/2010  
 Einladung Generalversammlung 2009, Tagesordnung

## Die Verleihung des ersten Wissenschaftspreises der ÖVS

**Der Nutzen von Supervision und ein anwendbares Qualitätsmanagement standen im Mittelpunkt der Siegerarbeiten des ersten Wissenschaftspreises der ÖVS. Die feierliche Überreichung fand am 6. 3. 2009 im Wiener Albert-Schweizerhaus statt. Und mit ihr die Begegnung praxisbezogener Forschung mit der forschenden Praxis von Supervision. Von Katrin Pollinger**

Der erste Preis für hervorragendes wissenschaftliches Arbeiten wurde Frau Mag. Romana Lukow vom Vorsitzenden Wolfgang Knopf verliehen. In ihrer Masterthesis, eingereicht an der Universität Wien, hat die Mödlinger Sonder- und Heilpädagogin ein qualitatives Verfahren entwickelt, welches die Wirksamkeit von Supervision aus der Perspektive von Institutionen erhebt. Den zweiten Preis erhielt die Handelswissenschaftlerin Mag. Graziella Spitz, MSc mit ihrer Masterthesis an der Donau-Universität Krems. Diese beschäftigt sich mit der Konzeption eines Qualitätsmanagements, das an der Systemlogik von Supervision andockt – damit dieses von SupervisorInnen tatsächlich angewendet wird.

25 Beiträge, also einen 1,20 m hohen Stapel voll neuer Gedankengänge und Erkenntnisse waren das Ergebnis dieses ersten Aufrufes – und haben die Auswahl keineswegs leicht gemacht, berichtete Wolfgang Knopf. Schließlich waren die Mitglieder der Jury von der hohen Qualität der Arbeiten beeindruckt, bestätigten die LaudatorInnen Anneliese Heilinger und Gerhard



Wolfgang Knopf, Romana Lukow

STEFAN CASPARI



Margot Scherl, Sonja Wohlatz, Angela Gotthardt-Lorenz



Anneliese Heilinger, Graziella Spitz

Liska. Erfreulich war auch, dass die Teilnehmenden aus vielen verschiedenen Ausbildungsinstituten stammten. Und dass das Spektrum der Forschungsthemen derart bunt war; da waren Erhebungen in spezifischen Feldern (Schule, Sozialarbeit) genauso dabei wie Querschnittsmaterien als auch schulenspezifische Fragestellungen aus dem systemischen oder gestaltorientierten Ansatz.

Vereint hat alle Arbeiten profundes wissenschaftliches Vorgehen – Thesen wurden aufgestellt, diese überprüft, bestätigt, verworfen, Schlüsse daraus gezogen und aufs Neue Hypothesen erstellt, sowie das eigene Handeln transparent gemacht. Eben dieses entspricht supervisorischer Denkart und Handlungsweise.

Auf die Methoden-Immanenz forschenden Vorgehens und supervisorischer Praxis wies Angela Gotthardt-Lorenz in ihrem Vortrag „Die supervisorische Forschungskompetenz – theoretisch fundiert und wis-

senchaftlich herausfordern“ hin. Gerade deshalb ermutigt sie SupervisorInnen, sich nicht vorzeitig auf die Gültigkeit von Theorien zu verlassen. Denn es gälte – wie in der wissenschaftlichen Methode der Grounded Theory praktiziert – sich immer wieder von Vorannahmen zu verabschieden, Hypothesen zu erstellen und zu verwerfen und aufs Neue nach der Bedeutung der aktuellen Daten und des vorgelegten Materials zu fragen. Um der Wirklichkeit der SupervisorInnen gerecht zu werden.

Die Idee des Preises, die auf der Initiative von Gerhard Liska beruht, wurde im Kreise der europäischen ANSE-KollegInnen, die zur Preisverleihung geladen waren, begeistert aufgenommen.

Dabei wurde auch die Weiterentwicklung in Richtung Wissenschaftspreis auf europäischer Ebene angedacht.

Erfreut über diese erste Bestandsaufnahme forschenden Know-hows im Kreise österreichischer SupervisorInnen und Coaches wünscht sich die ÖVS weiterhin rege Beteiligung beim Wissenschaftspreis. Genauso wie eine Stärkung des Bewusstseins unter den Mitgliedern, was die Bedeutung der Theorie für die eigene Beratung betrifft. Schließlich hofft die ÖVS auf einen intensiven Austausch. Denn, so der spanische Essayist José Ortega y Gasset: „Die Wissenschaft braucht Zusammenarbeit, in der sich das Wissen des einen durch die Entdeckungen des andern bereichert.“

**Titel der Arbeiten:**

*Mag. Romana Lukow: Wirksamkeit und Nutzen von Supervision.*  
*Mag. Graziella Spitz, MSc: Qualitätsmanagement für die Supervision. Eine kritisch-reflexive Auseinandersetzung mit dem Akzeptanzpotenzial & den Akzeptanzbedingungen für ein Qualitätsmanagement in der Supervision.*



W. Knopf, Romana Lukow mit Jurymitglied Dr. Wilfried Datler, Uni Wien

ALLE FOTOS: STEFAN CASPARI

## themenschwerpunkt

**Burnout und Burnoutprävention sind ein Thema, das nach wie vor auf großes öffentliches Interesse stößt und von dem sich viele bedroht und betroffen fühlen. Mit ihrer Pressekonferenz am 15.11.2008 ist es der ÖVS gelungen, Supervision und Coaching als bedeutsame Instrumente der Burnoutprävention im Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit zu verankern. Ingrid Walther**

*Zu einer vertieften Auseinandersetzung mit der Burnout-Thematik lädt der Themenschwerpunkt in diesem Heft ein. Neben einem Bericht über die Pressekonferenz und ihren Ergebnissen finden sich hier Fachbeiträge und ein Interview. Katrin Pollinger hat die wichtigsten Informationen und Facts zum Phänomen Burnout gesammelt und für die LeserInnen der News aufbereitet. Andrea Sanz, Supervisorin und Burnoutexpertin beleuchtet Burnout als Gruppenphänomen – eine für SupervisorInnen besonders wichtige Sichtweise. Bettina Strümpf hat mit dem Supervisor und Studienautor Ernst Erker ein Gespräch über den Umgang mit dieser Thematik in der Berufspraxis von SupervisorInnen geführt. Über Rückmeldungen und Erfahrungen von ÖVS-SupervisorInnen zu diesem Themenschwerpunkt freut sich das News-Team.*

## Burnout: Die Pressekonferenz

**Die Burnout-Pressekonferenz der ÖVS – gemeinsam mit der GPA-djp – brachte ein ungeheures Medienecho. Ingrid Walther läßt die damit verbundenen Ereignisse Revue passieren und zeigt auf, welche große Wirkung die richtigen Worte zur richtigen Zeit und eine kleine Scheibe erzielen können.**

„Burnout und Burnoutprävention“ war eines der Schwerpunktthemen der Pressearbeit der ÖVS der letzten beiden Jahre. Bereits im Juni 2007 hat sie in einer Presseaussendung – gestaltet von Gerhard Liska und Helga Prähauser-Bartl – darauf aufmerksam gemacht, wie mit professioneller Unterstützung durch SupervisorInnen und Coaches dem immer massiver auftretenden Phänomen des „Ausbrennens“ nachhaltig entgegengewirkt werden kann. Dabei wurde mit dem Hinweis auf Klein- und Mittelbetriebe (KMU's) eine Zielgruppe angesprochen, die durch ihre besonderen strukturellen Bedingungen – aber nicht nur – in wirtschaftlich schwierigerer Zeit von der Überforderungen durch Selbstausschöpfung betroffen ist und in diesem Zusammenhang von präventiver Supervision enorm profitieren kann. Das online-Magazin „Wirtschaftszeit“ hat ausgiebig darüber berichtet. Über ein sensationelles Medienecho kann sich die ÖVS nach der von ihr am 18. November 2008 im Teesalon des Wiener Hamams

„Aux Gazelles“ veranstaltete Pressekonferenz freuen. Mit dem Thema „Burnoutprävention“ und der Präsentation der „Burnoutpräventionsuhr“ hat die ÖVS ganz offensichtlich einen Nerv der Zeit getroffen. Der stimmungsvolle Raum im türkischen Bad war – wie man auf Wienerisch so schön sagt – g'steckt voll mit JournalistInnen – an die 30 VertreterInnen von Printmedien und von Radio- und Fernsehsendern waren der Einladung gefolgt.

Besonders erfreulich für die ÖVS ist, dass sie mit der GPA-djp eine Partnerin für diese Veranstaltung gewinnen konnte, die mit großem Engagement die Anliegen der ÖVS zum Thema Burnoutprävention mitträgt. Frau Selma Schacht, Bundesvorsitzende der Interessengemeinschaft work@social, präsentierte die Ergebnisse einer Burnout-Studie der GPA-djp, die mit alarmierenden Ergebnissen aufzuwarten hatte. Der Vorsitzende der ÖVS, Wolfgang Knopf, zeigte die großen Chancen auf, die Supervision und Coaching in der Prävention von Burnout zu bieten haben. Seine Aussage zu der besonderen Betroffenheit von Burnout durch Führungskräfte wurde in diversen Medienberichten aufgegriffen. Seine Feststellung „Burnout entsteht durch allgemein höheren Arbeitsdruck. Eine Änderung der Strukturen der Arbeitswelt wäre daher unbedingt notwendig“ wurde von der Forderung von Selma Schacht – „Supervision sowie Austauschmöglichkeiten zwischen den Beschäftigten müssen innerhalb der Arbeitsprozesse institutionell verankert werden“ – noch unterstrichen. Auch das folgende, im Rahmen der Presseaussendung getätigte, Statement von Elisabeth Sechser fand in diversen Berichten Eingang: „Burnout entsteht nicht von heute auf morgen und hat auch nicht nur eine Ursache. Wichtig ist, auf allen Ebenen darauf zu achten, wie man präventive und nachhaltige Maßnahmen zur Burnoutprävention setzen kann.“

Als besondere Attraktion dieser Veranstaltung erwies sich die Burnoutpräventionsuhr, die von Gerhard Liska, Elisabeth Sechser, Esther-Gruber Seidl und Wolfgang Knopf entwickelt wurde. Eine Flut von Bestellungen brach bereits am ersten Tag nach der Pressekonferenz über die ÖVS-Geschäftsstelle herein, die von der Hefigkeit der Nachfrage überrascht war. Neben vielen Einzelpersonen bekundeten eine Vielzahl ganz unterschiedlicher Organisationen aus dem Profit- und Social-Profit Bereich ihr Interesse an diesem Tool und bestellten teilweise große Stückzahlen.

Die Idee, die mit damit verbunden wurde, ist aufgegangen. Neben einem attraktiven Aufhänger für JournalistInnen war die BOP (wie sie in einer Bestellung kurzerhand bezeichnet wurde) von Anfang an als handliches „give-away“ für MultiplikatorInnen gedacht, die mit Burnout-gefährdeten Personen (und Teams) in und mit Organisationen arbeiten: für SupervisorInnen, für Betriebsräte und andere Schlüsselpersonen – als Türöffner und Einstiegshilfe zu diesem brisanten Thema.

Elisabeth Sechser beschreibt die mit der BOP verbundenen Intentionen wie folgt. „Wir haben die Burnoutpräventionsuhr



THERESA RAUTER



Selma Schacht, Ingrid Walther, Wolfgang Knopf

entwickelt, um aufzuzeigen, in welchen Phasen Supervision und Coaching unterstützen können. Ein ausgeprägtes Burnout braucht medizinische und psychotherapeutische Unterstützung. Es sollen sowohl die Beratungskompetenzen in der Prävention sichtbarer und gleichzeitig auch die Beratungsgrenzen bei ausgeprägtem Burnout klar kommuniziert werden.“

Wer auf der Startseite der ÖVS-Homepage den Link „Burnout-Information“ anklickt, kann die Vielzahl der Medienberichte nachlesen, anhören und anschauen, die in der Folge erschienen sind. Bis Ende 2008 gab es an die 30 Medienberichte,

darunter Kurier, Presse, Kronen Zeitung, Der Standard, die Tiroler Tageszeitung, die Wiener Zeitung sowie die Wiener Bezirkszeitung und die News – um nur einige zu nennen. Originelles Detail am Rande: bereits am frühen Morgen des 19. November konnten die BenutzerInnen der Wiener Linien in der U-Bahn-Zeitung „Heute“ von der Burnoutpräventionsuhr lesen, was die erste Bestellwelle in der ÖVS auslöste. Der Werbewert für die ÖVS wird von der PR-Agentur comm:unications mit Ende 2008 mit € 251.000,- beziffert. Ein Ende der medialen Aufmerksamkeit ist derzeit noch nicht in Sicht: Auch 2009 erschienen und erscheinen noch Beiträge – insbesondere in Monats- und Fachzeitschriften – und werden weiterhin auf der Homepage der ÖVS veröffentlicht.

Frau Sonja Windpassinger von der GPA-djp zeigt sich in weiterführenden Gesprächen mit der ÖVS von der Aktion begeistert. Auch bei der GPA-djp sind von Anbeginn zahlreiche BOP-Bestellungen eingegangen und nach wenigen Wochen war der Vorrat an „Uhren“ (jeweils 2500 Stück bei ÖVS und GPA-djp) fast aufgebraucht.

Für ihre Mitglieder hat die ÖVS bereits eine neue Auflage gedruckt. Die Burnoutpräventionsuhr kann unter dem Selbstkostenpreis in der Geschäftsstelle bestellt und als give-away für KundInnen und KlientInnen sowie als kleines Tool in der Arbeit mit Burnout-gefährdeten Personen verwendet werden.

**Bestellung der Burnoutpräventionsuhr (BOP) für ÖVS-SupervisorInnen:**

Schriftlich (per E-Mail) an die Geschäftsstelle: office@oevs.or.at

■ 10 Stk. € 6,-	■ 15 Stk. € 8,-
■ 20 Stk. € 11,-	■ 25 Stk. € 13,-
■ 50 Stk. € 26,-	■ 100 Stk. € 52,-

Bei diesem Angebot übernimmt die ÖVS sowohl die Versandkosten als auch einen Teil der Produktionskosten. Der Lieferung wird eine Rechnung und ein Erlagschein beigelegt.

## Burnout: Facts Kein Öl fürs Feuer mehr

**Wie kann man ein Burnout klassifizieren, wo beginnt es und wie wurde es entdeckt? Der nachstehende Artikel von Katrin Pollinger zeigt die unterschiedlichen Stationen einer typischen Burnout-Erkrankung auf und wie Supervision oder Coaching dem entgegenwirken kann.**

Viele kennen und lieben es: Feuer und Flamme für eine berufliche Aufgabe zu sein, sich ihr ganz und gar hinzugeben, die Kreativität walten zu lassen und das Funkensprühen der vielen Ideen. Doch so ein Lodern will genährt sein, nichts geht ohne nachhaltige Energie. Denn wenn einem über weite Strecken die Luft ausgeht und das Brennen verlischt, dann beginnt meist die Suche danach, auf welches Haupt die übrig gebliebene Asche zu streuen ist – nicht zuletzt mit Hilfe von Supervision: Hat man auf den Nachschub für sich selber vergessen? Hat einem die Firma viel zu vieler Flammen beraubt? Oder liegt es am System, das, während es die einen mit Tonnen von Brennholz belohnt, andere um jedes Quäntchen Sauerstoff betrügt?

Das Wissen darüber, wie eine Mixtur aus Überforderung, geringer Anerkennung, großem Druck und ungerechter Verteilung zu Burnout führen kann, verdanken wir dem Psychoanalytiker Herbert J. Freudenberger. Ihm war 1974 an ehrenamtlichen MitarbeiterInnen von Selbsthilfegruppen aufgefallen, wie dem anfänglichen Engagement zusehends Zynismus und Antriebslosigkeit gewichen ist. Durch seine Veröffentlichung im „Journal of Social Issues“ sowie der Arbeit von Christina Maslach und Susan Jackson, die 1981 den „Maslach Burnout Inventory (MBI) Fragebogen zur Erkennung von Burnout für soziale Berufe“ entwickelt haben, wurde Burnout lange Zeit nur im Umfeld sozialer Berufe gesehen.

Mitte der 80er Jahre etablierte sich Burnout im wissenschaftlichen Diskurs. Heute bersten die Zeitungen schier vor Berichten ausgebrannter Arbeitskräfte – die EU spricht davon, dass jährlich Mehrkosten in der Höhe von 12 Milliarden Euro durch Stress und Burnout entstehen. Es trifft ArbeiterInnen genauso wie ManagerInnen, Neue Selbständige wie mehrfachbelastete Mütter, auch erfolgreiche Künstler, wie Rolando Villazon und Robby Williams, sind davor keineswegs gefeit. Sie alle beschreiben die verschiedenen Stadien des Seelenlebens, an deren Ausdifferenzierung Seyle (1950), Edelwich (1984) und Freudenberger/North (1992) beteiligt waren:

1. **Der Zwang, sich zu beweisen**
2. **Verstärkter Einsatz**
3. **Subtile Vernachlässigung eigener Bedürfnisse**
4. **Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen**
5. **Umdeuten von Werten**
6. **Verstärkte Leugnung der aufgetretenen Probleme**
7. **Rückzug**
8. **Beobachtbare Verhaltensänderung**
9. **Depersonalisation/Verlust des Gefühls für die eigene Persönlichkeit**
10. **Innere Leere**
11. **Depression**
12. **Völlige Burnout-Erschöpfung**

Der ICD-10, die Internationale Klassifikation der Krankheiten, tituliert Burnout als „Erschöpfungssyndrom“ und reiht es unter die „Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflusst und zur Inanspruchnahme von Gesundheitsdienst führt“.

In der Liste der Unterstützungsdienste steht Supervision ganz weit oben. Schließlich gehört es ja zur Kernkompetenz, Burnout gar nicht erst entstehen zu lassen: Der/die KundIn soll die eigene Leistung bewerten lernen, und sie in institutionelle und gesellschaftliche Bedingungen eingebettet sehen. Sowie erkennen, welchen Verführungen – persönlicher und institutioneller Art – es zu widerstehen gilt, um eigene Grenzen nicht zu über(s)gehen.

Doch nicht nur KundInnen müssen ihre Ressourcen adäquat einsetzen, auch für SupervisorInnen gilt es, sich des eigenen Wirkkreises gewahr zu sein. Denn können in den ersten vier Stadien des Burnout-Prozesses mit Coaching-Methoden noch sehr gute Erfolge erzielt werden, so ist es ab dem fünften Stadium notwendig, die Kooperation mit PsychotherapeutInnen zu suchen. Wenn etwa Betroffene beginnen, Probleme zu leugnen und sich mehr und mehr zurückziehen. Haben sie Stufe 9 bis 12 erreicht, d.h. erleben sie innere Leere und schwere Depressionen, so bedarf es psychiatrischer und medikamentöser Hilfe.

Doch der Boden, auf dem Burnout entsteht, ist beileibe kein Treibsand. Der Prozess ist sehr oft umkehrbar. Für diese Fälle, gleich wie nach großen Krisen, haben SupervisorInnen viele Möglichkeiten zur Unterstützung im Arbeitsalltag in ihrer Hand. Genauso wie für jenen Moment, in dem der/die SupervisorIn erneut beginnt, Papier und Brennholz zu stapeln und in den Taschen nach Zündhölzern kramt – doch diesmal auf Frischluftzufuhr, Öl und einen Kübel voll Wasser nicht vergessen will.

## Burnout: Von Teams

Ein Fachbeitrag von Burnout-Expertin Andrea Sanz.

Die Mitarbeiterin einer arbeitsmarktpolitischen Beratungsstelle thematisiert in der Supervision, dass sie sich auf dem eigenen Arbeitsplatz zusehends unwohl fühle und zurückziehe. Sie berichtet davon, dass sie nachts nicht mehr schlafen kann und mit Zukunftsängsten aufwacht. Sie könne sich nicht vorstellen, ausreichend qualifiziert zu sein, um aus eigenen Stücken den Arbeitgeber zu wechseln. Hier ist ein/e Supervisor/in gefragt, der/die die Wechselwirkung zwischen dem gering ausgeprägten Selbstwert der KlientIn und den gesellschaftlich-strukturellen Rahmenbedingungen ihres Arbeitsplatzes erkennt und verdeutlichen kann.

Da Burnout im Unterschied zur Depression, die mit wahrge-nommener Ungleichheit in persönlichen Beziehungen korreliert, stets arbeitsbezogen auftritt (vgl. Rösing 2003:143) und die vorhandenen Arbeitsstrukturen in der Regel den Arbeitsgegenstand widerspiegeln, lohnt es sich, den jeweilige Kontext der/des SupervisorIn näher zu untersuchen.

Im eingangs erwähnten Beispiel handelt es sich um „Beratung von Arbeitslosen“. In diesem Kontext erleben MitarbeiterInnen häufig sehr rigorose Arbeitsbedingungen. Vielfach gibt es keine oder unzureichend formulierte Qualitätsstandards, die Orientierung bieten und gegenüber den eigenen Leistungsansprü-

chen als Korrektiv dienen. Die MitarbeiterInnen erleben in der Beratungssituation permanent die gesellschaftliche Gering-schätzung der Gruppe der Arbeitssuchenden, die sich auf ihre persönliche Situation überträgt. Hier kommt es darauf an, wie groß der Grad eines Gemeinschaftsgefühls innerhalb der eigenen „peer-group“ (Team) ausgeprägt ist: Fehlt der entsprechende Zusammenhalt innerhalb des Beratungsteams und ist keine Anerkennungskultur etabliert, so resultiert daraus bisweilen ein persönlicher Rückzug, den wir als „innere Emigration“ (vgl. Fenger 1989) bezeichnen. Das kann durchaus als symptomatisch für den geringen gesellschaftlichen Status des Feldes gewertet werden und findet häufig in fehlenden Kommunikationsstrukturen mit der Leitung sowie nicht vorhandenen Instrumenten zur Erfolgskontrolle seinen Ausdruck.

Sehr oft ist das der Zeitpunkt, an dem Personen eine Einzelsupervision – oder branchenbedingt Coaching – angeboten wird. Unternehmen erkennen, dass sie eine soziale Verantwortung haben. Im Kontext von Führungskräftecoaching ist immer öfter beobachtbar, dass Führungskräfte – sich selbst – die Frage stellen, welche Verantwortung sie im Fall von Burnout ihrer MitarbeiterInnen tragen.

Allesamt Hinweise darauf, dass Human-Resources-Verantwortliche mit ihren bisherigen Strategien des Auswechslens, Ersetzens und Nachbesetzens „ausgebrannter Arbeitnehmer“ an

Grenzen stoßen. Und im besten Fall beginnen, über den eigenen Tellerrand zu schauen und anzuerkennen, dass die Ursachen des Burnout nicht in erster Linie „in den besonderen Persönlichkeitszügen des Individuum liegen, sondern in den wirk-samen und strukturellen Merkmalen von schlechten Situa-tionen, in denen viele gute Leute tätig sind.“ (Maslach zitiert nach Röhrig & Reiners-Kröncke 2003:40)

### Ausgebrannte Teams

Der Mensch, der an seiner Arbeit ausbrennt, kann als sensibles Barometer der gesellschaftlichen Bedingungen betrachtet werden: derjenige, der „gesund“ auf „kranke“ Verhältnisse reagiert (vgl. Rösing 2003). Erst aus dieser Perspektive können Erschöpfungs-syndrome als adäquate Reaktion auf das gesellschaftlich-organisationalen Umfeld verstanden werden. Sie gräbt dem gängigen Prinzip, Burnout auf Einzelpersonen zu reduzieren, endgültig den Rang ab. Denn sie macht deutlich, dass es sich um eine Form der „Pathologisierung“ handelt, die weder dem Individuum noch der Institution nachhaltigen Nutzen bringt. Ganz im Gegenteil. Mit dem Ausschluss Einzelner läuft das zurückge-lassene soziale Gefüge (Gruppe, Team, Abteilung) Gefahr, in der Burnout-Symptomatik kollektiv voranzuschreiten, weil es versucht, den drohenden Leistungsabfall durch verstärkten Arbeits-einsatz abzuwehren. Damit geht chronische Erschöpfung einher, Fehlleistungen werden produziert und das Team gerät in Miss-kredit. Es wird nach und nach auffällig. Am Wendepunkt dieser Symptomatik steht die Frage, ob die Mitglieder auf der einen Seite und die EntscheidungsträgerInnen auf der anderen Seite bereit sind, Verantwortung für das Geschehen zu übernehmen oder ob das Team in der Prozess-Dynamik voranschreitet. Bis es schließlich von innen her zerfällt (Aufgabenablagerung, Fluktua-tion, Re-Organisation) oder aufgelöst werden muss (Insolvenz, Konkurs, Schließung). Ich spreche in diesem Fall von einem Gruppen- oder auch „Gemeinschafts-Burnout“ (Freudenberger 1980), das etappenweise voranschreitet (vgl. Sanz 2008).

Begreifen wir „Burnout als Gruppenphänomen“ (Sanz 2008) handelt es sich – wie eben konstatiert – um eine durchaus adä-quate Reaktion auf das gesellschaftlich-strukturelle Umfeld. Schlagartig offenbart sich der Nutzen einer solchen Prozess-Dynamik für die Betroffenen: Die Entwicklung hin zum Zerfall macht Überforderung deutlich, sie weist darauf hin, dass die Arbeitsfähigkeit unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht (mehr) aufrecht zu erhalten ist.

Gruppen liefern in der Regel ein zuverlässiges Indiz für unter-nehmensinterne Defizite. Das Team schlägt Alarm, es sendet Signale und ruft im übertragenen Sinne um Hilfe. Die destruktive Form dieser Äußerung kann möglicherweise als Hinweis darauf gewertet werden, dass sich das Anmelden von vernach-lässigten Bedürfnissen bei der Führungsebene anders nicht durchsetzen kann. Das Team muss Fehler machen, um gesehen zu werden. Sennett weist in seinen Studien (2004) darauf hin,



**FH  
CAMPUS  
WIEN**

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

> SOZIALES

## Sozialraumorientierte und Klinische Soziale Arbeit Master-Studium

Wir finden, psychosoziale Probleme und soziale Inklusion brauchen auch wissenschaftliches Know-how. Erweitern Sie Ihre supervisorische Feldkompetenz und wählen Sie zwischen „Sozialraumorientierung“ oder „Klinischer Sozialer Arbeit“.

- > **Organisationsform:** berufsbegleitend, 4 Semester
- > **Studienbeitrag:** € 363,36 pro Semester
- > **Studienabschluss:** MA (120 ECTS)
- > **Infotermine:** 3. April, 13.00 – 15.00 Uhr, 20. April und 4. Mai 2009, jeweils 16.30 – 18.00 Uhr, Freytaggasse 32, 1210 Wien

> **Kontakt:** T: +43 1 275 34-90980  
oder sozialklinik@fh-campuswien.ac.at

[www.fh-campuswien.ac.at/sozraum\\_m](http://www.fh-campuswien.ac.at/sozraum_m)

ANZEIGE

dass die Angst der Menschen, um Hilfe zu bitten, ein zuverlässiger Indikator für eine dysfunktionale Organisation darstellt. Diesen Gedanken in unserem Zusammenhang fortsetzend: Teams müssen erst auffällig werden – etwa indem die Servicequalität abnimmt, grobe Fehler passieren, die Erfüllung der Aufgabe gefährdet ist und KundInnen Beschwerden einreichen – um darauf hinweisen zu können, dass sie sich in ihrem Einsatz für das Unternehmen nicht gewürdigt sehen.

### Konsequenzen für Supervision

Es ist davon auszugehen, dass sich Organisationen nicht freiwillig verändern wollen. Das in der modernen Arbeitswelt etablierte Leitbild einer „unternehmerischen Persönlichkeit“ (Moldaschl 2003:32) bringt „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß & Pongratz 1998) hervor, die im besonderen Maße bereit sind, außergewöhnliche Leistungen zu erbringen. Sie sind zu Höchstleistungen bereit, solange ihre Ressourcen und Energiereserven dafür ausreichen. Der ständige Kampf um Überlegenheit, Prestige und wirtschaftliche Sicherheit führt – mit Kraus (2007) – zu einer Maximierung der Anstrengungen, um den eigenen Wettbewerbsvorteil zu erhöhen. Engagement wird hier zum Erfolg versprechenden Handlungsmuster erhoben. Bleibt die dafür nötige Anerkennung durch fehlendes feedback aus, versuchen Teammitglieder dieses Defizit wiederholt durch besondere Anstrengung zu kompensieren und sind dauerhaft überfordert. So wird ein frühes Stadium der Burnout-Etappen – die Überforderung – ‚auf Dauer gestellt‘. Damit geht die Vereinzelung einher und die Gruppe als Ressource liegt brach.

Anstelle einer Auseinandersetzung mit vorhandenen Grenzen der Belastbarkeit innerhalb der Organisation kommt es bei Einzelnen zu Gefühlen von Wert- und Machtlosigkeit. Diese sind auf individueller Ebene nicht dauerhaft zu bewältigen und können zu Burnout führen, wenn die notwendige „Verausgabungsbereitschaft“ (Moosbrugger 2008) vorhanden ist.

Damit das an sich „gute Instrument“ Supervision/Coaching nicht zur Unterstützerin der „schlechten Situation“ wird, sind ProfessionistInnen gefragt, die sich mit Gruppen- und Teamprozessen auseinandergesetzt haben. Sie müssen wissen, dass Gruppen Zerfallerscheinungen zeigen, wenn sie über längere Zeit unter Druck und Überforderungsbedingungen stehen. Sie geben diesen Druck an Einzelne weiter. Damit erlahmt ihre Schutz- und Unterstützungsfunktion zwangsläufig über kurz oder lang (vgl. Schattenhofer in: Edding/Kraus 2007). Die Entlastung für die/den Einzelne/n liegt daher meines Erachtens nicht im Supervisionsangebot per se, sondern in der Fragestellung, wofür das Gesamtsystem/die Gruppe den/die SupervisorIn benötigt. Erst wenn der/die SupervisorIn/Coach die Perspektive einnimmt, was durch die Symptomatik des/der KlientIn bzw. des Teams dem gesamten System „erspart bleibt“, leistet Supervision im Einzel- wie im Gruppensetting einen Beitrag zur Ent-Personifizierung von Burnout.

### Literatur

Fengler, J. (1998), Helfen macht müde, Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation, München: Leben Lernen 77, Pfeiffer Verlag.

Edding, C., Kraus, W. (Hg.) (2007), Ist der Gruppe noch zu helfen? Gruppendynamik und Individualisierung, S. 43-59, Opladen: Barbara Budrich.

Maslach, C., Leiter, M.P. (2001) Die Wahrheit über Burnout, Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können, Wien New York: Springer Verlag.

Moldaschl, M. (2003), Subjektivierung – eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?, in Moldaschl, M, Voß, G.G. (Hg.), Subjektivierung von Arbeit, S.25-54, Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit Bd. 2, München und Mering: Rainer Hampp.

Moosbrugger, J. (2008), Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstausbeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten, VS.

Röhrig, S., Reiners-Kröncke, W. (2003), Burnout in der Sozialen Arbeit, Augsburg: Ziel – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH.

Sanz, A. (2008), Burnout als Gruppenphänomen – ein soziologisch-gruppendynamischer Beitrag zum Wandel der (Team-)Arbeit, Zeitschrift für Gruppendynamik und Organisationsberatung 2/2008.

Rösing, I. (2003), Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung, Heidelberg, Kröning: Asanger.

Sennett, R. (2004), Respekt im Zeitalter der Ungleichheit, Berlin Verlag.

Voß, G., Pongratz H.J. (1998), Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, S.131-158, Köln: Verlag für Sozialwissenschaften.

## Burnout: Das Interview zur Praxis

### Das Burnout-Syndrom in Theorie und Praxis der Integrativen Supervision

Ernst Erker, MAS, hat im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie theoretische und praktische Aspekte der Arbeit mit Burnout gefährdeten KlientInnen in der Supervision untersucht. Grundlage für diese Arbeit war eine qualitative Befragung Integrativer SupervisorInnen. Das Ergebnis hat Ernst Erker unter dem Titel „Das Burnout-Syndrom in Theorie und Praxis der Integrativen Supervision“ als Masterthese für die Donau-Universität Krems 2006 veröffentlicht.

Welche Kernaussagen für SupervisorInnen interessant sein können, erzählte Ernst Erker im Jänner 2009 Bettina Strümpf.

**BETTINA STRÜMPF: Ernst Erker, für die Praxis stellt sich zunächst die Frage: Wie kann Burnout in der Supervision überhaupt diagnostiziert werden?**



ERNST ERKER: Die Diagnose Burnout umfasst grundsätzlich ein breit gestreutes Symptombild, das in der Eingrenzbarkeit sehr unscharf ist. Die befragten SupervisorInnen bauen ihre Burnout-Diagnostik vor allem phänomenologisch auf. Sie beobachten, wie und was die KlientInnen über ihre Arbeits- und Lebenssituation erzählen, wie sie die KlientInnen in den Supervisions-sitzungen wahrnehmen und setzen darauf auf. Die Befragten verwiesen auf die Stufenmodelle der Burnout-Entwicklung nach Matthias Buresch und Christina Maslach, ohne diese jedoch zu benennen. Die Burnout-Konzepte dienen eher als Verstehenshypothese im Hintergrund.

Die Diagnose orientiert sich an der Beobachtung der Interaktion und thematischen Entwicklung im Supervisionsprozess und an spezifischen Symptomen, die von den KlientInnen benannt werden. Solche Symptome sind zum Beispiel depressive Veränderungen, Erschöpfungszustände, Ausgewertsein, Schlafstörungen, psychosomatische Symptome, Verlust der Freude an der Arbeit, Konzentrationsstörungen oder Verlängerung der Arbeitspausen. Die SupervisorInnen vermuten eine mögliche Burnout-Gefährdung außerdem aufgrund folgender Beobachtungen: Einschränkungen der Kommunikation im Supervisionsgespräch, Verengung des Blickwinkels und der Perspektiven, Veränderung von situativer Wahrnehmung und Selbstwahrnehmung oder der Schwierigkeit, sich zu entspannen.

#### **Wie definiert die Integrative Supervision Burnout und wie lässt sich damit umgehen?**

Die Integrative Therapie und mit ihr die Integrative Supervision gehen von einer multifaktoriell bestimmten Verbindung von Belastungssituationen aus. Diese können im beruflichen oder persönlichen Kontext des Individuums liegen und führen zu einer Überforderung. Wenn diese Überforderung in der Zeitachse anhält und gleichzeitig Ressourcen, Alternativen oder Bewältigungsstrategien fehlen, kann es zu typischen Burnout-Prozessen kommen, in denen die persönliche Tragfähigkeit bricht, Erschöpfung, „Vergleichgültigung“ und Verrohung entstehen.

Die befragten SupervisorInnen finden Gründe für Burnout immer in einer spezifischen Verbindung von individuellen, strukturellen und sozialen Faktoren vor. Diese erschließen sich durch einen mehrperspektivischen Zugang und können im Prozess bearbeitet werden. Individuelle Faktoren können etwa die Haltung zu Arbeit und Leistung sein. Durch die Interaktion mit der beruflichen oder privaten sozialen Umwelt kommt es häufig zu einer Verstärkung der Überforderung, wobei etwa folgende Problemlagen benannt wurden: Unklare, widersprüchliche und/oder willkürliche Führung, Mangel an Wertschätzung und Anerkennungskultur, Konflikte und Mobbing, Kommunikationsprobleme, schwierige Arbeitssituationen. In nahezu allen

Gesprächen wurde auf die Bedeutung struktureller Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Chronifizierung von Burnout verwiesen. Wesentliche Faktoren sind dabei der Trend zur Sparsamkeit verbunden mit Personalreduktion, widersprüchliche Arbeitsaufträge, die zunehmende Individualisierung von gesellschaftlichen und sozialen Verantwortungen.

#### **Welche Interventionsstrategien haben sich nun in der Praxis als nützlich erwiesen?**

Die befragten SupervisorInnen verfolgen grundsätzlich keine speziell auf die Burnout-Problematik abgestimmten Interventionsstrategien. Wichtiger als die Orientierung am Symptom, sind der Arbeitsauftrag und die Arbeit mit der spezifischen Situation der KlientInnen und ihren Bedürfnissen. Die SupervisorInnen unterscheiden immer zwischen individueller Ebene, Interaktionsebene und Systemebene. Wenn sie Thesen bilden, denken sie mit, dass es auch ganz anders sein könnte. Dabei gehen sie ganz unterschiedlich damit um, je nachdem ob sie das Burnout in der Supervision explizit thematisieren oder nicht.

Häufig genannte Interventionen sind eine grundsätzlich supportive Haltung, eine Stabilisierung, empathisches Zuhören und eine Ressourcenanalyse. Es geht darum, den Blickwinkel der KlientInnen wieder zu erweitern und ihnen Handlungsspielraum zu ermöglichen. Es ist wichtig, ihnen bei der Differenzierung zwischen Systemebene, Strukturebene und Personenebene Hilfestellung zu geben. Die Vermittlung von Solidarität mit den Burnout gefährdeten Menschen hat eine große Bedeutung. Es werden Alternativen erarbeitet, Entscheidungshilfen gegeben und jene Anteile geklärt, wo der Kunde/die Kundin aktiv gestalten kann.

Eindeutig ist die Abgrenzung des Leistungsangebotes der Befragten zur Psychotherapie. KlientInnen, die eine längerfristige und tiefende Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte benötigen, um ihre Burnout-Problematik aufzuarbeiten, werden an eine Psychotherapie weiterverwiesen.

#### **Kommt das Thema Burnout auch in Teamsupervisionen vor?**

Ja, es hat unter zwei Aspekten Bedeutung. Einerseits in Hinblick auf chronische Überforderung einzelner Teammitglieder und dem Umgang damit in Teamsupervisionen. Andererseits in Bezug auf Überforderungs- und Erschöpfungssituationen, die einen Großteil oder das gesamte Team betreffen. Ein ganz wesentliches Ergebnis der Befragung war, dass die SupervisorInnen hier über die individuelle Ebene sehr klar und deutlich hinausgehen und den strukturellen Zusammenhang aufzeigen. Damit kann der persönliche Rückzug aus dem Team und die Individualisierung der Überforderung vermieden werden.



**Welche Präventionsstrategien verwenden die SupervisorInnen im Sinne einer Eigenvorsorge?**

Überrascht hat mich bei der Studie, dass für 40 % der Befragten das Thema Burnout für sie selbst in der Vergangenheit Relevanz hatte. Als Schutzstrategien nannten sie: Verringerung der Wochen- und Jahresarbeitszeit, verlängerte Sommerpause, klare Trennung zwischen privaten und beruflichen Zeiten, Absagen von Terminen, wenn es zuviel wird, Ablehnen von Aufträgen, die inhaltlich nicht passen, die im Vorfeld der Auftragsklärung schon schwierig sind oder die an die Substanz gehen; weiters Supervision und Intervision, Achten auf den privaten Bereich, das Familienleben, Achten auf die Work-Life-Balance und Freizeitaktivitäten.

**Wie würdest du zusammenfassend die Möglichkeiten beschreiben, mit den vielfältigen Ursachen der Burnout-Entstehung umzugehen?**

In den Supervisionsprozessen kann man diesen Ursachen durch einen mehrperspektivischen Zugang Rechnung tragen. Die individuellen und die strukturellen Faktoren sollten ebenso beachtet werden wie die institutionellen und die sozialen Faktoren. Supervision kann nach Ansicht der Befragten in vieler Hinsicht heilend und fördernd auf Burnout-gefährdete SupervisorInnen wirken. Heilend etwa im Sinne der Möglichkeit einer Reflexion von Überlastungsgefühlen und -situationen, begleitet von Solidarität. Entlastend durch die Entwicklung geeigneter Coping-Strategien. Unterstützend und bereichernd in Hinblick auf die Aktivierung bestehender und die Entwicklung neuer Ressourcen. Es kann schließlich zu Empowerment führen, zum Wiedergewinn von Souveränität und von Wirkungsmacht. Somit kann einem zentralen Symptom des Burnouts, nämlich dem Verlust der Selbstwirksamkeit entgegengewirkt werden.

**Herzlichen Dank für das Gespräch!**

**Ernst Erker, MAS – ein Nachruf**



*Ernst Erker war Integrativer Supervisor und Klientenzentrierter Psychotherapeut in freier Praxis und Regionalleiter im Verein zb – Zentrum für Beratung, Training und Entwicklung /Krems.*

*Ernst Erker konnte das Erscheinen des Interviews selbst nicht mehr erleben. Am Sonntag, den 8. Februar 2009, verstarb er nach langer Krankheit, der er sich mit seinem Optimismus und seiner Lebensfreude entgegengestemmt hatte.*

*Mit ihm verlieren wir einen engagierten Kollegen, einen Freund und Weggefährten. Unser Mitgefühl gilt seiner Ehefrau und seinen beiden jungen Söhnen.*

*Mag. (FH) Siegfried Tatschl*

## ÖVS Bundeslandteam Tirol

**Ich sehe, es kann etwas entstehen – aber nur dann, wenn ich mich auch einbringe ... Bettina Strümpf war dabei und berichtet.**

*Das ÖVS Team Tirol lud am 27. Februar 2009 alle Tiroler ÖVS-Mitglieder zu einem open space in die Zukunftsarena in Innsbruck. Zusammenkommen – Neugierde wecken – Austausch pflegen – Engagement zeigen – Kooperationen suchen – Neues entdecken – Fäden spinnen: Unter diesem Motto machte das Organisationsteam Lust auf die Veranstaltung. Erfreulicherweise ließ ein Viertel aller Tiroler Mitglieder sich darauf ein, gemeinsam Ideen wachsen zu lassen.*

Das Resümee eines Teilnehmers „Ich sehe, es kann etwas entstehen – aber nur dann, wenn ich mich auch einbringe!“ drückt treffend die Stimmung unter den SupervisorInnen am Ende der Veranstaltung aus. Das Organisationsteam Irmela Schön, Alexandra Peischer, Brigitte Epp und Günther Klammer sorgte für einen perfekten Rahmen und einen gelungenen Ablauf.

Nach der Begrüßung durch Teamsprecherin Irmela Schön stellte Alexandra Peischer die Grundzüge des open space vor. Vier Richtlinien stehen im Vordergrund: „Wer immer kommt, ist gerade die richtige Person“ – „Was auch geschehen mag – es ist das Einzige, was geschehen kann“ – „Wann auch immer es beginnt, es ist die richtige Zeit“ – „Vorbei ist vorbei“. Alle haben das Recht, die Arbeitsgruppe oder Interaktion zu verlassen beim Gefühl, in der Situation nichts zu lernen oder nichts dazu beitragen zu können. Jede und jeder ist selbstverantwortlich, als „Hummel“ oder „Schmetterling“: für die Effizienz, für sich und für alle. „Hummeln“ flattern von Gruppe zu Gruppe und bilden eine Brücke zwischen den Themen. Sie vertiefen sich jedes Mal und wirken so von einer

Gruppe zur anderen befruchtend. „Schmetterlinge“ flanieren und pausieren. Sie fliegen ebenfalls von Thema zu Thema, vertiefen sich aber in keines. Sie dienen als Zentrum von Leichtigkeit, Spaß und Erholung.

Angeleitet von Irmela Schön brachten die Teilnehmenden nun Themen ein, mit denen sie sich an diesem Abend beschäftigen wollten, zum Beispiel Supervision im Schulkontext, in der Landeskrankenanstalt, der Einfluss von Botschaften der AuftraggeberInnen auf den Supervisionsprozess, ÖVS-Netzwerk. Dann wanderten die SupervisorInnen nach den Prinzipien des open space zwischen den Themen herum und tauschten sich in kleinen Grüppchen untereinander aus. Dieser Arbeitsteil ging fließend über in die durch ein Bäuerinnen-Bufferf schmackhaft gemachte Pause.

Danach kristallisierten sich zwei Gesprächsräume heraus. Der eine rund um das Thema Netzwerk ÖVS, der andere zur Supervision im Kontext Schule.

Intensiver Austausch, auch kontroversielle Auseinandersetzung und das Klären von Wünschen und Erwartungen kennzeichneten das Netzwerken untereinander.

Als Ergebnis präsentierte die Gruppe „Netzwerk ÖVS“ einen ganz konkreten nächsten Schritt: Die Organisation eines ersten Treffens durch eine Verantwortliche mit der Zielsetzung vertiefenden Austausch und Kooperationen zu suchen und zu finden und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. In der Gruppe Supervision im Bereich Schule wurden Themen wie Supervision im Ausbildungskontext, die politische Dimension, Lobbying und mögliche sinnvolle Qualitätsstandards näher beleuchtet. Die Erkenntnis war, dass ein Mainstream im Schul- und Ausbildungskontext geortet wird, in den Ausbildungskonzepten zunehmend Supervision mitzudenken. Dies wurde als Zeichen für gute Anfänge gesehen, dass Personen mit guter Supervisionserfahrung aus den Ausbildungen kommen. Alle am Gespräch Beteiligten wollen sich in ihren Wirkungsbereichen für noch mehr professionelle und qualitätsvolle Supervision im Ausbildungskontext einsetzen.

In der Feedback-Runde wurden die Abwicklung und die Atmosphäre der Veranstaltung als sehr angenehm und gelungen bezeichnet. Der spacige, in moderner Architektur gehaltene Veranstaltungsort sorgte für unterschiedliche Inspiration. Die Methode bot die Möglichkeit zu intensivem Austausch, auch mit erlebten zwischenzeitlichen Schwankungen hinsichtlich der Wirksamkeit. Dem Organisationsteam wurde für die Initiative und die Möglichkeit gedankt, alte Bekannte und neue Gesichter zu treffen. Die Teilnehmenden stellten fest, dass an diesem Abend etwas entstanden ist: „Es ist so viel im Untergrund da, das noch wächst.“ Oder wie es eine Teilnehmerin ausdrückt: „Ich glaube, dass das weiterlebt!“



Tiroler SupervisorInnen im anregenden Gespräch

## Wanderausstellung zur Supervision im Krankenhaus und 5 Jahre Supervision im KAV

Eine eigene SupervisorInnenliste, spezielle Ansprechpersonen und ein neues Modell von Supervision: So lauten die Zutaten der erfolgreichen Zusammenarbeit des Wiener Krankenanstaltenverbundes mit dem ÖVS und dem ÖAGG. Gewürdigt wurde diese gemeinsam mit der Eröffnung einer Wanderausstellung in der Wiener Rudolfstiftung. Von Ingrid Walther

Im Rahmen einer stimmungsvollen und gelungenen Veranstaltung im Festsaal der Krankenanstalt Rudolfstiftung feierte der Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) am 11.11.2008 das 5-jährige Jubiläum der Neuausrichtung von Supervision in den Wiener Spitälern. Wie in den ÖVS-News (Heft 2 2006) berichtet, gibt es seit mehr als zwei Jahren eine Partnerschaft zwischen ÖVS und KAV zur Etablierung von berufsbegleitender Supervision. Die ÖVS fungiert in dieser Kooperation als Ansprechpartnerin für Fragen zu Supervision und Coaching. Auf der von der Geschäftsstelle erstellten und in regelmäßigen Abständen aktualisierten SupervisorInnenliste werden jene ÖVS-SupervisorInnen eingetragen, die sich auf der Grundlage der vom KAV erstellten Eignungskriterien auf diese Liste setzen lassen. Parallel dazu gibt es seit 5 Jahren eine Kooperation zwischen ÖAGG (Österreichische Arbeitsgesellschaft für Gruppentherapie und Gruppendynamik) und KAV, in der ein Modell „der zeitlich begrenzten Supervision“ entwickelt und durchgeführt wird.

Im Rahmen der Festveranstaltung wurde die Zusammenarbeit mit ÖVS und ÖAGG als äußerst erfolgreich gewürdigt. Reinhard Faber, der Leiter der strategischen Personalentwicklung im KAV, betonte in seiner Ansprache, dass durch die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen ÖVS und ÖAGG gewährleistet ist, dass den MitarbeiterInnen der Wiener Krankenhäuser nunmehr seit fünf Jahren Supervision auf höchstem Niveau angeboten werden kann. Wie die anlässlich der Veranstaltung präsentierte erste Evaluationsstudie gezeigt hat, würden 85 % der 6251 MitarbeiterInnen, die seit 2003 in den Genuss von Supervision gekommen sind, wieder Supervision anfordern.

Eingeladen waren neben den SupervisorInnen aus ÖVS und ÖAGG auch die in den Spitälern für die Organisation der Supervision zuständigen AnsprechpartnerInnen, die unter anderem als Kontaktpersonen für supervisionsinteressierte MitarbeiterInnen fungieren und die Verbindung zu den SupervisorInnen herstellen. Die Bedeutung der Supervision für die Institution wurde zudem durch die Anwesenheit von Gesundheitsstadträtin Sonja Wehsely und KAV-Generaldirektor Wilhelm Marhold hervorgehoben.



**ÖVS** Österreichische Vereinigung für Supervision



Qualität und Verantwortung in Supervision und Coaching

### Berufsverband für Supervision und Coaching

- 1994 gegründet
- Mehr als 1150 eingetragene Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches in ganz Österreich
- 16 ÖVS zertifizierte Ausbildungen an renommierten Instituten, Fachhochschulen und Universitäten (Krems, Salzburg, Wien)
- Gründungsmitglied des europäischen Dachverbandes für Supervision ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe)

#### Zulassungsvoraussetzungen zur Ausbildung:

- Mindestalter: 27 Jahre
- 5 Jahre Berufspraxis
- Abgeschlossene human- oder sozialwissenschaftlich fundierte Ausbildung
- Einschlägige Vorbildung in Selbsterfahrung/supervisionsrelevante Weiterbildung
- Supervisionserfahrung im Einzel- und Mehrpersonen-Setting

### Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches

- Qualifizierte Ausbildung und Berufserfahrung
- Regelmäßige Weiterbildung
- Ethische Richtlinien

#### Mindestvoraussetzungen für ÖVS-erkannte Ausbildungen:

- 450 Unterrichtsstunden
- 75 Stunden Supervisionspraxis
- 50 Stunden Lehrsupervision
- Abschlussarbeit und Kolloquium

### Partnerin für AuftraggeberInnen

ÖVS und KAV kooperieren erfolgreich im Rahmen der berufsbegleitenden Supervision sowie mit dem ÖAGG im Rahmen der Kurzzeitsupervision

#### Kontakt:

ÖVS Geschäftsstelle  
Heinrichsgasse 4/2/8, 1010 Wien  
Tel.: +43 (0)1 533 08 22  
E-Mail: [office@oevs.or.at](mailto:office@oevs.or.at)

[www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at)

Die Österreichische Vereinigung für Supervision ist erste Ansprechpartnerin in Österreich, wenn es um hochwertige Supervision und qualifiziertes Coaching geht.

Als Höhepunkt der Veranstaltung wurde die Ausstellung „Supervision im KAV“ eröffnet. Auch die ÖVS hatte dabei Gelegenheit, sich mit einem von ihr gestalteten Plakat (siehe Abbildung) zu präsentieren. Diese Ausstellung wird seither als Wanderausstellung in den Wiener Spitälern gezeigt. So war sie im Februar im Geriatriezentrum Baumgarten zu sehen, bis Ende März kann sie im Therapiezentrum Ybbs/Donau und ab 3. April im Kaiserin-Elisabeth-Spital besichtigt werden. Die Orte und Termine der weiteren Stationen werden auf der Homepage der ÖVS bekanntgegeben.

Eine besondere Erwähnung verdient in diesem Zusammenhang noch das Engagement von Frau Dr. Susanne Hanzl und Frau Mag. Luise Gruber von der psychologischen Beratungsstelle des KAV, die sich gemeinsam mit Herrn Reinhard Faber in ganz besonderer Weise für professionelle und hochwertige Supervision engagieren und den Kontakt zwischen dem KAV mit Vorstand und Geschäftsstelle der ÖVS lebendig und zukunftsorientiert gestalten. Ihr Verständnis von und ihr Anspruch an Supervision hat entscheidend dazu beigetragen, dass diese für den Gesundheitsbereich so bedeutsame Beratungsleistung neben großen Krankenhausträgern in Salzburg und Oberösterreich auch in Wien unter Einbeziehung der ÖVS etabliert werden konnte.

## Neue länderübergreifende Buchreihe „Supervision – Coaching – Organisationsberatung“

Auf Initiative von ÖVS-Vorsitzenden Wolfgang Knopf wurde vor knapp zwei Jahren erstmals eine länderübergreifende Buchreihe von Supervisionsverbänden ins Leben gerufen. Als HerausgeberInnen fungieren die Österreichische Vereinigung für Supervision gemeinsam mit dem Schweizer Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO). Nun ist der äußerst lesenswerte erste Band dieser Reihe erschienen, dessen Herausgabe auch von der Deutschen Vereinigung für Supervision (DGSV) finanziell unterstützt wurde. Als Verlag konnte facultas.wuv mit Sitz in Wien gewonnen werden. Band 1 wurde zudem in die Vertriebschiene von utb aufgenommen.



### Band 1 der Reihe „Supervision – Coaching – Organisationsberatung“

facultas.wuv 2009, 320 Seiten, ISBN 978-3-7089-0311-8  
EUR 29,90 [A] / 29,- [D] / sFr 49,90

Ein Leitungsteam verfällt aufgrund eines Konfliktes mit dem Geschäftsführer in völlige Lähmung. Die Unzufriedenheit eines Teams mit den strukturellen Arbeitsbedingungen verdichtet sich in einer Kultur des Jammerns und Klagens. Eine Teamsupervision ist über Monate von einem guten Arbeitsklima geprägt, als es in einer Sitzung plötzlich zu heftigen Angriffen gegen den Supervisor kommt.

Tagtäglich sind in Organisationen Konflikte und Widersprüche zwischen den Ebenen Person, Interaktion und Struktur zu bewältigen. Mit der Supervision steht eine Beratungs-

form zur Verfügung, die mittlerweile in fast alle Bereiche des Arbeitslebens vorgedrungen ist.

Das Buch soll einen Beitrag zu einer Theorie der Beratung mit organisationstheoretischer Akzentsetzung liefern. Das empirische Material sorgt dabei für die notwendige Bodenhaftung der theoretischen Reflexionen. Intendiert ist die Entwicklung theoretischer Kernkategorien aus der Verschränkung theoretischer und empirischer Analysen, um Beratungsprozesse in Differenz zur organisationalen Umwelt konzeptionell besser erfassen und erklären zu können.

**Prof. Dr. Andreas Bergknapp**, Professor für Organisationsentwicklung und Personalmanagement an der Fachhochschule Nordhausen; Privatdozent an der Universität Augsburg und Leiter des Instituts für Coaching und Organisationsberatung (ICO) in Augsburg.

**Bestellmöglichkeit nur für ÖVS-Mitglieder:**  
Über die Geschäftsstelle ([office@oevs.or.at](mailto:office@oevs.or.at)) zum Sonderpreis von € 22,- (exkl. Versandkosten).

### Erste Reaktionen:

*Das Buch kann man als Schatztruhe sowohl für qualitativ-empirische als auch (system-) theoretische Fundierungen von Supervision in Organisationen bezeichnen. Andreas Bergknapp leistet damit einen fachlich sehr bedeutenden Beitrag zur Supervision.*

Angela Gotthardt-Lorenz, Gründungsvorsitzende ÖVS

*Ein spannendes Buch! Hier wird Komplexität nicht nur festgestellt, sondern im Detail mit sämtlichen theoretischen Ansätzen betrachtet. Für mich als Praktikerin ein Buch, das trotz der vielen Theorien die darin behandelt werden, richtigen Spaß macht. Außerdem ist das Erscheinen dieses Buch eine gelungene Kooperation der deutschsprachigen Supervisionsverbände – Gratulation!*

Josefine Young-Buchner, ÖVS-Vorstandsmitglied

### Buchpräsentation – Termin zum Vormerken

Am 18.06.2009 findet in Wien die offizielle Buchpräsentation mit Dr. Andreas Bergknapp statt. Bitte merken Sie sich den Termin vor, genaue Informationen folgen und werden auch auf der Homepage veröffentlicht!



## aufgeblättert



**Mobbingberatung – Fallbeispiele und Lösungen für BeraterInnen und Betroffene. Christa Kolodej. Facultas, Wien 2008, 200 Seiten, ca. € 19,90**

Die Autorin bietet einen sehr guten Ein- und Überblick über Theorie und Praxis des Mobbing und der Mobbingberatung. Während der erste Teil die Theorie zu Mob-

bing (Definition, Einflussfaktoren, Konflikttheorien, Gruppendynamik, etc.), und Beratung bei Mobbing (systemischer Beratungsansatz, 7 Schritte der Mobbingberatung, etc.) abbildet, werden im zweiten Teil Fallgeschichten präsentiert, die den typischen Verlauf, die Dynamik und schließlich die Bewältigung von Mobbing aufzeigen. Den LeserInnen wird so nicht nur das Phänomen Mobbing bewusst gemacht, sondern er/sie kann anhand konkreter Fälle wichtige Interventionen und ihre Wirkung nachvollziehen. Im letzten Teil werden die Interventionsmöglichkeiten nochmals anschaulich dargestellt. Der Autorin ist ein sehr praxisnahes Buch gelungen, das für BeraterInnen und Betroffene äußerst lesenswert und hilfreich sein kann.

*Alfred Fellingner*



**Supervision und Coaching. Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich. Hannes Krall, Erika Mikula, Wolfgang Jansche (Hrsg.). Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008, 286 Seiten, ca. € 35,90**

Bereits das Leitmotiv der Einleitung zu diesem Band – Forschen und Beraten „Wie geht das zusammen?“ – verweist auf die reizvolle Lektüre, die alle erwartet, die sich auf dieses Buch einlassen. Basierend auf einem Symposium, veranstaltet von ÖVS-SupervisorInnen (Erika Mikula, Wolfgang Jansche) in Kooperation mit der Universität Klagenfurt (Hannes Krall) bietet sich den neugierigen LeserInnen eine Fülle von spannenden, verständlichen und größtenteils exzellent geschriebenen Beiträgen zu einem höchst anspruchsvollen Thema. SupervisorInnen, die an praktischen Impulsen für ihre Arbeit interessiert sind, werden da genauso fündig wie jene, die sich zum aktuellen Stand der Supervisionsforschung kundig machen wollen. Dass das eine mit dem anderen durchaus in einer Wechselbeziehung steht – ja das Supervision selbst immer auch forschende Tätigkeit ist – wird dabei rasch klar. Damit steht das Buch in einer höchst spannenden und aktuellen Entwicklung, welche SupervisorInnen zunehmend – auch – als ForscherInnen begreift und ihre Expertise in den sozialwissenschaftlichen Forschungsprozess einbindet.

Das Buch bietet eine Fülle von Anregungen, die eigene Supervisionstätigkeit zu reflektieren und aus einer frischen Perspektive zu betrachten und vermittelt dabei verständlich aufbereitetes Wissen aus soziologischer, pädagogischer und beratungswissenschaftlicher Sicht. Gestandene SupervisorInnen kommen genauso zu Wort wie WissenschaftlerInnen und prominente GrenzgängerInnen aus der BeraterInnenszene. Den HerausgeberInnen ist es gelungen, eine beeindruckende Palette von AutorInnen zu gewinnen, deren Namen allesamt für höchste Kompetenz, langjährige Erfahrungen und – auch – Prominenz stehen. Ein „Supervisionslesebuch“, das durch seine anregende Vielfalt nicht nur wichtig ist, sondern auch die Leselust schürt.

*Ingrid Walther*



**Instrumente systemischen Handelns: Eine Erkundungstour. Leo Baumfeld, Richard Hummelbrunner, Robert Lukesch, Rosenberger Fachverlag, Leonberg 2009, 352 Seiten, ca. € 19,90**

Die Autoren, allesamt sehr erfahrene Berater in der Organisations- und Regionalberatung, offerieren mit diesem Buch eine Gesamtschau über Systemtheorie, Ansätze und Instrumente, die in der systemischen (Organisations- und Regional-)Beratungspraxis angewendet werden, sowie noch einiges darüber hinaus. Sie stellen damit für BeraterInnen, Führungskräfte und politisch Aktive relevantes systemisches Wissen zur Verfügung. Die LeserInnen können das Buch als Lesebuch nutzen, aber auch ähnlich wie in einem Lexikon nach Begriffen wie Wissensmanagement, systemische Strategieentwicklung, Dialogos, world cafe, etc. stöbern und ihren ersten Wissensdurst stillen. Wer Lust auf mehr hat, kann sich durch ausführliche Angaben zu weiterführender Literatur und Internetseiten weiter vertiefen.

*Alfred Fellingner*



**Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene. Carmen Kindl-Beilfuß. Carl Auer Verlag, Heidelberg 2008, 208 Seiten, ca. € 22,60 mit Karten bzw. ca. € 38,10 ohne Karten**

Wer Ratgeberliteratur gerne mag, dem ist dieses Buch zu empfehlen. Es will was Besonderes sein und ist es auch. Die Autorin empfiehlt in ihrem Vorwort: „Zaubern Sie! Gestalten Sie! Erfinden Sie! Und genießen Sie!“ Wer dieser Empfehlung in seiner Arbeit nachgehen möchte, der findet viele Anregungen für Therapie, Beratung und Coaching. Carmen Kindl-Beil-

fuß ist es wichtig „Sinn und Sinnlichkeit“ in der Beratung miteinander zu verknüpfen. Sie lädt ein, auf die Wortwahl zu achten und mit schöner Sprache treffende Fragegespräche zu entwickeln. Auf dem Hintergrund systemischer Familientherapie und Beratung finden wir zunächst eine „Einführung in die Kunst des guten Fragens“, danach viele, sehr unterschiedliche Beispiele gelungener und misslungener Fragegespräche, eine ausdifferenzierte Kategorisierung eines ressourcenorientierten biografischen Fragegesprächs und eine anregende Empfehlung für „10 Fragen, die immer gehen“. An unterschiedlichen Stellen des Buches werden wir eingeladen auf Fragen zu antworten und für uns neue Fragen als Werkzeug unserer Arbeit zu kreieren. Ein Werkstattbuch also, das inspiriert, das eigene Repertoire methodisch zu erweitern. Der Stil der Autorin ist bereits im Titel angedeutet und wirkt für manche vielleicht irritierend. Abschließend werden 111 Fragen genannt, die in der „wunderbaren Fragebox“ – extra auf Spielkarten abgedruckt – enthalten sind. Die Sammlung von Spielkarten erinnert an Gesellschaftsspiele. Carmen Kindl-Beilfuß gibt Empfehlungen für den Umgang damit. Die Kartenbox ist extra zu erwerben. Vor allem für jene gedacht, die Sprache, Bilder und Metaphern der Autorin schätzen. Carmen Kindl-Beilfuß: „Sie wissen ja, küssen kann im Prinzip jeder, aber die Unterschiede, die Unterschiede!“ *Barbara Prowaznik*

## Weiterbildung

für Integrative Bewegungs- und Leibtherapie (IBT)  
ab August 2009 in St. Pölten

**Zielgruppe:** SupervisorInnen, PsychotherapeutInnen, Ärzte, PhysiotherapeutInnen sowie sozial-, heil- und pädagogische Berufe

**Inhalte:** Die IBT versucht mit leib- und bewegungsorientierten Methoden den Menschen in seiner Leiblichkeit, das heißt in seinem körperlichen und emotionalen Befinden, sozialen Interaktionen und geistigen Strebungen zu erreichen und zu behandeln

**Zeit:** 200 Stunden in 10 Seminaren

**Kosten:** € 2.890,00 ohne Aufenthalt

**Voraussetzung:** Nachgewiesene Selbsterfahrung, Vorgespräch, Vertrag. Das Curriculum ist vom ÖBVP als Weiterbildung anerkannt und ist die Grundstufe zum Universitätslehrgang Bewegungstherapie an der Donau-Universität Krems: [www.donau-uni.ac.at/psymed](http://www.donau-uni.ac.at/psymed)

**Veranstalter:** ÖGIT (Österreichische Gesellschaft für Integrative Therapie) und NÖ Landesakademie (LAK), Zentrum für Psychotherapie und Psychosoziale – Gesundheit, [www.psychotherapie.noe-lak.at](http://www.psychotherapie.noe-lak.at)

### Info und Anmeldung:

ÖGIT – Mag. Gerhard Hintenberger  
Ringstraße 48, 3500 Krems, Tel.: 0650/59 06 152  
[info@praxis-hintenberger.at](mailto:info@praxis-hintenberger.at), [www.oegit.at](http://www.oegit.at)

ANZEIGE

## Finanz & Co

**Günther Fisslthaler – Tipps für haupt- oder nebenberufliche SupervisorInnen:**

**Rechnungsmerkmale – Teil 1**

Warum ist die Einhaltung der Rechnungsmerkmale wichtig?

Muss ich die Rechnungsmerkmale beachten, auch wenn ich keine Umsatzsteuer ausweise?

Jede/r SupervisorIn ist verpflichtet, Aufzeichnungen über die in Rechnung gestellten Lieferungen und Leistungen zu führen. Grundsätzlich sind folgende Rechnungsmerkmale zu beachten:

**Für Rechnungen bis € 150,- (inkl USt):**

1. Name und Anschrift des Leistenden
2. Beschreibung der Leistung (Art und Umfang)
3. Tag/Zeitraum der Leistung
4. Entgelt der Leistung (Brutto inkl. USt)
5. Steuersatz (20 % MWSt) bzw Hinweis auf die Steuerbefreiung<sup>1)</sup> oder Übergang der Steuerschuld
6. Ausstellungsdatum

**Für Rechnungen über € 150,- zusätzlich:**

7. Name und Anschrift des Empfängers
8. Steuerbetrag (und Entgelt netto)
9. UID Nummer des Leistenden
10. Fortlaufende Rechnungsnummer

**Für Rechnungen über € 10.000,- zusätzlich:**

11. UID-Nummer des Empfängers

Werden diese Rechnungsmerkmale nicht beachtet, kann es zu folgenden Konsequenzen kommen:

- die Berechtigung zum Vorsteuerabzug geht verloren
- die Aufwendungen werden nicht als Werbungskosten oder (Betriebs-) Ausgaben anerkannt

1) Wird die Rechnung aufgrund der Kleinunternehmerregelung ausgestellt (Jahresumsatz bis € 30.000,-) darf keine Umsatzsteuer ausgewiesen werden und es hat ein Hinweis auf die Steuerbefreiung (z.B. Kleinunternehmerregelung gem. § 6 UStG Z 27) zu erfolgen.

**Das nächste Mal: Rechnungsmerkmale – Teil 2**  
[www.fisslthaler.com](http://www.fisslthaler.com)

## feedback

### Zum Beitrag „Organisationsberatung in der ÖVS“

„Zum Artikel Organisationsberatung in der ÖVS möchte ich Folgendes ergänzen. In der Ausbildung Master of Science Supervision, Coaching (7 Semester) Integrative Supervision, war und ist in allen Bereichen Organisationsberatung, Organisationsentwicklung integriert worden. DDDr Petzold beschreibt in seinen Büchern dies sehr genau und ausführlich. Pühl weist auch darauf hin, dass Supervision und Organisationsentwicklung nicht mehr zu trennen sind. Die Praxis zeigt, dass eine Strukturveränderung ohne die Mitwirkung und die Einbeziehung des „subjektiven Faktors“ Mitarbeiter nicht möglich ist. Supervision bemüht sich sehr um Kenntnisse der Organisationsentwicklung und umgekehrt, OrganisationsentwicklerInnen um supervisorische Qualifikation. Der Unterstützungsgrad, der als SupervisorIn geleistet wird, ist unterschiedlich und gebunden an den jeweiligen Auftrag bzw. Kontrakt.“

Diskussionsanregung: Gibt es noch Supervisionsangebote ohne Organisationsberatung? Sollte der Lehrplan für Supervision überarbeitet werden, wobei Organisationsberatung ihren fixen Platz erhält? Können dadurch Supervision und Organisationsberatung miteinander verschmelzen? Ich glaube nicht, dass dadurch die ÖVS Wurzeln verleugnet werden.“

*Hildegard Reitbauer*

### Zum Beitrag „Die Ehrenmitglieder der ÖVS“, Heft 3/08

Mit einem sehr wertschätzenden Schreiben an Siegfried Tatschl hat Univ. Prof. i. R. Sepp Schindler auf das Interview von Ingrid Walther mit Siegfried Tatschl zu den Ehrenmitgliedern der ÖVS in Heft 3/08 reagiert. Aus diesem Schreiben erlauben wir uns hier einige Auszüge abzdrukken:

„Wie auch der Name sagt, habe ich Ehrenmitgliedschaften als Bestätigung für Engagement und Erfolg des Einsatzes in Bereichen gehalten, in denen es kaum Rückmeldungen gibt. Die für die Institutionen damit verbundene Bestätigung und eine gewisse Legitimation war dann ein Motiv, dies auch anzunehmen und diesen Institutionen verbunden zu bleiben. Das hat den Institutionen offensichtlich auch gut getan, denn alle (neben ÖVS, Bewährungshilfe/Neustart und Salzburger Arbeitskreis für Psychoanalyse) sind in einem zuvor unvorstellbarem Ausmaß gewachsen. Zum Teil auch auf Kosten von Qualität der Arbeit und Qualitätskontrolle, die im Bereich Sozialer Arbeit ohnedies immer schwierig zu etablieren ist. So hatte sich bei mir – gerade weil ich die weiteren Tätigkeiten beobachtet habe – im Laufe der Jahre Skepsis eingestellt, ob denn eine solche Funktion überhaupt zeitgemäß sei. Nun haben Sie in diesem Text diese Ansicht kurz und prägnant widerlegt.“

„Sollten Sie bei der Sondernummer über Raoul Schindler mitwirken, so wäre dabei herauszuarbeiten, welche gewaltige, auch politische Bedeutung die Entwicklung seines Modells (Anm. Rangdynamik) für die Überwindung eines Führerkults hat, der ja bei der von Hühnerhof stammenden linearen Rangreihe Pate gestanden ist. Das ist immer noch nicht genug gewürdigt worden. Vielleicht ist ein Geburtstag ein würdiger Anlass dafür.“

*Sepp Schindler*

Möge Raoul Schindler noch oft Geburtstag haben und somit Anlass für eine Sondernummer sein!!! Es gibt interessante Berichte, den Anstoß, wieder mal über verschiedene Themen nachzudenken, Weiterbildung im „Sonderausgaben-pocket Format“ und keine Werbung! Danke für die Zusendung der Ausgabe, ich werde sie sicher aufbewahren!

*Bea Strobl*

## Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt Positionen

Den Titel „Positionen“ haben Rolf Haubl (Universität Frankfurt/Main, Sigmund-Freud-Institut), Heidi Möller (Universität Kassel) und Christiane Schiersmann (Universität Heidelberg) ihrer Publikation gegeben. Dies soll ein Beitrag für die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Trends der berufsbezogenen Beratung sein, subjektiv, provokant und kritisch. Das Heft liefert zeitnah und aktuell praxisorientierte wissenschaftliche Diskussionsbeiträge.

Die Publikation kann kostenfrei unter [www.upress.uni-kassel.de](http://www.upress.uni-kassel.de) heruntergeladen werden. Positionen wird von der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) gefördert.

## VERANSTALTUNGEN DER BUNDESLÄNDERGRUPPEN

### BURGENLAND

Im Burgenland trifft sich seit Oktober 2008 ein Supervisions-Lesekreis. Wir lesen und besprechen Texte aus der Fachliteratur, die für die eigene Praxis erhellend sind und uns in unserer Professionalität unterstützen. Die Treffen finden monatlich im Raum Mattersburg statt. Wir sind eine offene Gruppe. Bei Interesse freuen wir uns, wenn Sie mit Mag.<sup>a</sup> Barbara Oberwasserlechner Kontakt aufnehmen (Tel.: 06991/9688052, barbara@oberwasserlechner.at).

### OBERÖSTERREICH

■ „Law and Order“ Dr. Jörg Prähauser  
30.03.2009, 19.00–21.00 Uhr, Bildungshaus Betriebsseminar, 4020 Linz Kapuzinerstraße 49

■ **Burnoutprävention in Supervision und Coaching**  
16.06.2009, 19.00–21.00 Uhr, Bildungshaus Betriebsseminar, 4020 Linz, Kapuzinerstraße 49

### WIEN

■ **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



■ **Buchpräsentation: Diversity in Supervision, Coaching und Beratung**  
Mag. Surur Abdul-Hussain, MSc,  
Mag. Samira Baig  
07.05.2009, 19.00–21.00 Uhr,  
Haus Schönbrunn, 1120 Wien,  
Schönbrunnerstraße 295

■ **Heuriger Get together – sich entspannt austauschen**  
09.06.2009, ab 18.00 Uhr, Plachutta's Grünsparn, 1160 Wien, Ottakringer Straße 266

<h1>POSTGRADUALE MASTERABSCHLÜSSE</h1> <h2>MBA, MSc &amp; M.A.</h2> <p>LUC Staatlich anerkannt Start: SS 2009</p>		
<p><b>Master of Science - MSc</b></p> <p>① <b>SUPERVISION, COACHING &amp; OE</b> Abschluss »Master of Science(Supervision)«. Dauer: 5/6 Semester + <b>UPGRADE - MSc</b> für ausgebildete SupervisorInnen. Dauer: 1 Semester</p> <p>② <b>PSYCHOSOZIALE BERATUNG/ LEBENS- &amp; SOZIALBERATUNG</b> Abschluss mit »Dipl. Lebens- &amp; SozialberaterIn« &amp; »MSc (Counseling)«. Dauer: 5/6 Sem. + <b>UPGRADE - MSc</b> für Lebens- und SozialberaterInnen. Dauer: 1 Semester</p> <p>③ <b>PSYCHOTHERAPIE</b> Upgrade-Lehrgang für ausgebildete PsychotherapeutInnen. Dauer: 2 Semester</p> <p><b>Master of Arts - M.A.</b></p> <p>④ <b>MEDIATION &amp; KONFLIKTREGELUNG</b> Abschluss nach Bundesmediationsgesetz und »Master of Arts«. Dauer: 3/5 Semester + <b>UPGRADE - M.A.</b> für ausgebildete MediatorInnen. Dauer: 2 Semester</p>	<p><b>Weitere Masterlehrgänge</b> (Dauer jeweils: 3/4 Semester)</p> <p>⑤ <b>MBA - PROJEKTMANAGEMENT</b></p> <p>⑥ <b>MBA - LEADERSHIP &amp; SOZIALES MANAGEMENT</b></p> <p>⑦ <b>MBA - EVENTMANAGEMENT</b></p> <p>⑧ <b>MSc - COACHING &amp; ORGANISATIONS- ENTWICKLUNG</b></p> <p><b>Diplomlehrgänge</b></p> <p>⑨ <b>PSYCHOTHERAPEUTISCHES PROPÄDEUTIKUM</b> Erster Teil der Ausbildung in Psychotherapie. Dauer: 4 Semester</p> <p>⑩ <b>KOLLEG FÜR SOZIALPÄDAGOGIK in Wien</b> Abschluss mit »Diplomprüfungszeugnis Sozialpädagogik«. Dauer: 6 Semester, berufsbegleitend Assessment: 23. Mai 2009 und 13. Juni 2009, START: Anfang September 2009</p>	
<p>Lehrgänge in Wien · Innsbruck · Graz · Linz · Klagenfurt · Meran/Südtirol · Stuttgart/Deutschland</p> <p>Arge Bildungsmanagement Wien · Tel.: +43-17263 23 12-0, Fax: -20 · office@bildungsmanagement.at · www.bildungsmanagement.at</p>		

ANZEIGE

### ÖVS-News 1/09

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.

F.d.I.v.: ÖVS-News Redaktionsteam: Ingrid Walther, Katrin Pollinger, Bettina Strümpf

Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 15. Juni 2009