Sponsoring Post-Nr. GZ02Z030448 S

övs news

ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

1/2016

Abenteuer Berufspolitik

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!
Eine Nachricht drängt sich in den Vordergrund: Brigitte Hausinger ist nach schwerer Krankheit im März verstorben. Sie war bis zuletzt in Schloss Hofen Ausbildungsleiterin des Supervisionslehrgangs, davor in der DGSv im Vorstand und in verschiedenen Aufgabengebieten aktiv. Die meisten werden sie durch ihre Publikationen kennen, in denen sie Supervision und Coaching auf „wissenschaftliche Füße“ stellte. Sie war eine wunderbare Kollegin. In der nächsten news wird es einen ausführlichen Nachruf geben.

Die news 1/16 steht im Vorfeld der diesjährigen Generalversammlung. Vorstandswahlen stehen an, inhaltliche Diskussionen sind zu führen, die Berufspolitik zu schärfen. Die Arbeit in Vereinen, speziell in Berufsverbänden, ist eine immer wiederkehrende Herausforderung, gilt es doch die unterschiedlichsten relevanten Umwelten im Auge zu behalten, auf den unterschiedlichsten strukturellen Ebenen Analysen und Entscheidungen zu fassen und Spannungen und Widersprüche als solche zu erkennen, auszuhalten und zu managen. Das sind die Aufgaben eines Vorstandes. Der Beitrag von Katharina Witte „Abenteuer Vorstandsarbeit“, den wir dankenswerter Weise von der Zeitschrift „supervision“ zum Nachdruck zur Verfügung bekamen, gibt einen feinen Einblick in die Dynamiken in und um die Vorstandsarbeit. Die scheidenden Vorstandsmitglieder Esther Gruber-Seidl und Barbara Tobler formulieren Themen und Herausforderungen für eine zeitgemäße Vereinsarbeit, Hannes Eichberger berichtet über die Arbeit in den Bundesländergruppen. Ein Blick nach Europa werfen Agnes Turner und Sijtze de Roos.

Das Thema „Flüchtlinge“ ist ja nach wie vor aktuell. Der Beitrag von Christian Ocenasek, der in die letzte news-Nummer leider nicht mehr aufgenommen werden konnte, lädt hier zu einer kritischen Reflexion ein.

Bitte vergessen Sie nicht, sich zur **Generalversammlung anzumelden!** Einladung und Tagesordnung erfolgten über Email, sind aber auch in dieser Ausgabe der news abgedruckt.

Wichtige Information:
Alle eingelangten Anträge zur GV 2016 sind nur auf der ÖVS-Homepage einsehbar.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Knopf
Geschäftsführer

Inhalt

3 **Abenteuer Vorstandsarbeit**
Von Katharina Witte

10 **Die ÖVS 2016**
Von Esther Gruber-Seidl und Barbara Tobler

11 **Die BL-Teams, die BLK und …**
Von Hannes Eichberger

12 **Eine europäische Professsional Card**
Von Agnes Turner

13 **Einladung und Tagesordnung zur 22. Ordentlichen Generalversammlung der ÖVS**

15 **„Der Wegweiser steht nicht im Ziel“**
Sabine Karlinger

18 **„Abenteuer** Gewerbeschein“: … und immer wieder grüßt das Murmeltier! – ein Briefverkehr
Wolfgang Knopf

21 **Wider die Verführung**
Christian Ocenasek

22 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder**

23 **Neues Bundeslandteam Salzburg stellt sich vor**
Christine Helene Seemann, MTD
Angela Büche, MSc

Das Bundeslandteam Kärnten hat sich neu formiert

Neuigkeiten aus Niederösterreich

24 **ECVision: Die nächsten Schritte**
Sijtze de Roos

29 **Publiziert**

Veranstaltungen

Finanz & Co

30 **Aufgeblättert**

BEILAGEN: Einladung zur Generalversammlung 2016 und Tagesordnung

Abenteuer Vorstandsarbeit

Gedanken zur achtsamen Führung von Vereinen
Von Katharina Witte

Die Rolle von Vereinen als Träger bürgerschaftlichen Engagements ist bedeutend. Das Interesse, sich freiwillig zu betätigen, nimmt in Deutschland insgesamt zu, die Bereitschaft, einen Vorstandsposten zu übernehmen, nimmt jedoch ab. Je qualitätsvoller ein Vorstand arbeitet, umso einfacher ist es, Nachfolger zu finden. Anhand von 7 Führungsqualitäten wird entwickelt, wie Vorstandsarbeit attraktiv für Interessierte werden kann und welche Rolle der Beratung dabei zufällt.

I Vereine Als Schulen Der Demokratie

- Bleib mir bloß weg mit dieser Vereinsmeierei.
- Das ist mein Verein – schon mein Vater war Mitglied und hat mich als Kind immer mitgenommen.
- Ohne den Verein wäre ich einsam. Er ist meine Familie.
- Ich bin eine Karteileiche in dem Verein. Bin drin, weil ich es nicht schaffe, auszutreten.
- Das Engagement des Vereins ist mir wichtig. Deshalb zahle ich. Aber ich bin nicht aktiv.
- Mein Verein ist ein Fels in meinem Leben. Er hilft mir, mit meiner Krankheit zurechtzukommen.
- Die Vereinsstruktur kümmert mich nicht. Ich will etwas Sinnvolles tun.
- Vereine sind doch reaktionär.
- Du willst einen Vorstandsposten übernehmen? Mach doch lieber etwas, was Spaß macht.

Vereine waren eine der großen gesellschaftlichen Innovationen im 19. Jahrhundert. Diese gesellschaftliche Form der regionalen Selbstorganisation, in denen Produkte und Angebote von Mitgliedern für Mitglieder hergestellt wurden, in denen die Mitgliederversammlung zentrales Organ war und Leitung nur auf Zeit gewählt wurde, war im 19. Jh. revolutionär. Vereine waren politische Vorfeldorganisationen, Schulen für Demokratie, und die Vorstandstätigkeit war eine Ehre (Zimmer 2013).

Katharina Witte
Supervision, Weiterbildung, Organisationsberatung in freier Praxis. Leiterin des Playbacktheaters Bremen
Witte@fehrfeld.de
www.fehrfeld.de,
www.playbacktheater-bremen.de

COVERFOTO: SYLIVIA LIBISELLER. FOTO: SYLIVIA LIBISELLER

Heute gibt es in Deutschland 550 000 Vereine. Jedes Jahr kommen 15 000 dazu. 36 % der Deutschen über 14 Jahren engagieren sich in einer freiwilligen Tätigkeit.1 Ihre Motivation: Spaß haben, Lebenssinn finden, sich für die Gesellschaft engagieren, etwas gestalten wollen, anderen Menschen helfen, mit sympathischen Menschen zusammen sein. Das sind die sechs Hauptmotive für bürgerschaftliches Engagement (Freiwilligensurvey 2010). 44 % der Engagierten tun dies über einen Verein. Dabei überwiegen die kleinen und mittleren Vereine (bis 100 Mitglieder), die überwiegend rein ehrenamtlich organisiert oder gering professionalisiert sind. Um solche geht es in diesem Artikel.

Trotz der großen Zahl der Vereine haben diese heute eine starke und schillernde Konkurrenz in überregionalen Non-Profit-Organisationen wie Greenpeace, Amnesty, BUND … Neben diesen Organisationen wirken Vereine überholt und irgendwie farblos. Ist das zwangsläufig?

Mein eigener Bezug zum Thema: Ich habe im Laufe meiner Supervisions- und OE-Tätigkeit immer mal wieder Vereine beraten. Verstärkt Kontakt zu Vereinen hatte ich in den letzten zwei Jahren durch ein Projekt der Robert Bosch Stiftung „Engagement braucht Leadership“, in dem es um die Qualifizierung und Besetzung von Vereinsvorständen ging. Dieses Projekt wurde von 2011 bis 2013 in drei Freiwilligenagenturen in Deutschland entwickelt und umgesetzt. Meine Kollegin Birgitt Pfeiffer, Leiterin der Freiwilligenagentur Bremen, und ich waren verantwortlich für die Umsetzung am Standort Bremen.

II Vorstände sind die Spiegel ihrer Vereine.

Vereinsvorstände sind die ehrenamtlichen Leitungsgremien der Vereine. Ihr Image ist oft verbunden mit Klagen und Vorwürfen über mangelndes Engagement, viel zu viel Arbeit und zu lange Amtszeiten, mit Überalterung und Rückwärtsfixierung, keinesfalls mit Spaß und Freude an der Tätigkeit. Kurzum: Vorstände sind Systeme, die sich selbst erschöpfen.

Dabei sind die Bedingungen nicht schlecht: Die Engagementbereitschaft in Deutschland wächst, es gibt viel Kontinuität in den Vereinen, die Mitgliedszahlen bleiben stabil, die Vorstände sind im Durchschnitt fast acht Jahre im Amt, genug Zeit, um sich zu professionalisieren. Dies gibt den Vereinen zwar Stabilität, kann aber auch zu Überalterung und Unflexibilität führen, vor allem, wenn die Vorstände als Notlösung mangels Nachwuchs im Amt bleiben.

Mehr als die Hälfte aller Vereine hat Schwierigkeiten, Nachfolger zu finden. In einer Kurzzeitstudie von André Wolf und Annette Zimmer (2010) wurden Vorstände befragt nach den Gründen der Ablehnung von Vorstandsämtern. Die Antworten lassen sich in von außen und von innen bestimmte Gründe unterteilen. Da werden zum einen Zeitmangel, geringe Bindungsbereitschaft (Wunsch oder Notwendigkeit, flexibel zu sein) und fehlendes Spezialwissen (Finanzen, Rechtsfragen) genannt. Es wurden aber auch hausgemachte Gründe geäußert, die auf fehlende Führungsqualitäten schließen lassen: fehlende Stellenbeschreibungen, zu geringe Würdigung der Arbeit, zu hohe Anforderungen, zu geringes Vertrauen, schwelende Konflikte und Probleme, unzureichende Kommunikation und fehlende Strategie für die rechtzeitige Gewinnung (Wolf und Zimmer 2010, S. 31 ff.).

III Grundsätze für gute Vorstandsarbeit/Führung

Ziele von Vereinen und Unternehmen sind vergleichbar: Gewährleistung von Qualität und Produktivität, Förderung von Mitarbeiterzufriedenheit und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Orientierung am Markt und an der Umwelt. In Vereinen wird das nur etwas anders formuliert: Angebote entwickeln, die angenommen und gebraucht werden, die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit des Vereins lebendig halten, die Zufriedenheit und Entwicklungsmöglichkeiten von aktiven Mitgliedern unterstützen, auf die Ausgeglichenheit der Finanzen achten, Mitgestaltungswünsche berücksichtigen und eingebettet sein in die Umwelt. In der Beratung ehrenamtlicher und gering professionalisierter Vereine, in denen die Vorstände in der Regel nicht gelernt haben, zu führen, haben sich für

mich spezielle Themen herausgestellt, die für eine achtsame und erfolgreiche Führung unabdingbar sind.

Mut zur Dissonanz

Ich setze diese Führungsqualität an die erste Stelle, weil sie mir der Schlüssel scheint für viele Schwierigkeiten, die ich in Vereinen erlebe. In einem Austauschforum, in dem unterschiedliche Vorstände die Chance hatten, voneinander zu lernen, stand als Ergebnis einer Arbeitsgruppe an der Wand: Wir brauchen eine Krise. Die Teilnehmenden hatten im Austausch miteinander die für sie erstaunliche Erfahrung gemacht, welches Potenzial an Lebendigkeit, Solidarität und Kreativität ein Vorstand heben kann, wenn der Verein in einer Krise steckt.

Beispiel: Der Vorstand eines Vereins für frühkindliche motorische Förderung drohte in der Aufgabenfülle zu ersticken. In seiner Not wagte er ein konfliktanfälliges Modell, das zum Segen wurde: Er beschloss, dass jedes Mitglied pro Jahr verbindlich sechs Arbeitsstunden zu absolvieren habe (frei wählbar aus einem Katalog von Aufgaben).

Dieser Schachzug führte zu dreierlei Segen: Bindung der Mitglieder, Kommunikation unter den Mitgliedern beim gemeinsamen Tun, Wissen im Vorstand um die Mitglieder und ihre Fähigkeiten.

Vereine haben eine Sehnsucht nach Harmonie und Entropie, sie möchten sich kennen und verstehen, möchten „auf einer Welle schwimmen“, gleichstimmig werden. Und merken nicht, dass das zu Gleichförmigkeit führt, zu einem Verlust an Spannung und Energie. (Ein Erbe der ersten Vereinsgründungen im 19. Jhd.: Diese waren homogen und milieuspezifisch, was für heutige Vereine in der Regel nicht mehr stimmt.) Stattdessen müssen Vorstände dazu beitragen, der Gleichförmigkeit entgegenzuwirken, Energie zu erzeugen durch Nutzung der Unterschiedlichkeit. Sie müssen Konfliktfähigkeit und Ambiguitätstoleranz entwickeln helfen: Umgang mit Unsicherheiten, Zulassen von Zweideutigkeit, gleichwertige Einbeziehung positiver und negativer Aspekte. Das „Entweder-oder“ durch ein „Und“ ersetzen. Auch für eine interkulturelle Kompetenz sind dies die Kernfähigkeiten.

- Mut heißt nicht, keine Angst zu haben, sondern sich von ihr nicht lähmen zu lassen. (Coelho)
- Vereinbarte Kriterien für Rückmeldungen nehmen die Angst, Rückmeldungen zu geben und zu bekommen.
- Keine Angst vor Dissonanzen. Sie beleben und vertiefen jede Entwicklung.

FOTOS: SYLVIA LIBISELLER

FOTO: SYLVIA LIBISELLER

Vereinsführung, eine komplexe Aufgabe – nach Feierabend

„Zuerst war Vorstandsarbeit ein Vergnügen, dann wurde sie zur Ehre und nun wird sie langsam zur Last“ (Zitat eines Vorstandsmitglieds; Langnickel 1997, S. 6). Das war 1997. Seitdem sind die Ansprüche an Qualität, fachliche Standards, Antrags- und Abrechnungswesen und Wirtschaftlichkeit enorm gestiegen. Die Qualifizierungsmöglichkeiten für Vorstände hinken hinterher. Es gibt sie, aber ein Vorstand muss ja auch in der Lage sein sie wahrzunehmen.

Wenn ich über Führung in Vereinen nachdenke, dann ist es ein Nachdenken über achtsame Führung. Menschen, die sich in Vereinen engagieren – die Kinder unterstützen, Menschen begleiten, Sportunterricht geben, sich für Förderprojekte engagieren, an Hilfetelefonen Dienst machen, an Ständen stehen –, sie tun dies freiwillig, werden nicht für ihre Arbeit bezahlt wie in Unternehmen. Ihr Lohn sind Wahrnehmung und Wertschätzung durch ihre Auftraggeber. Wenn sie diese nicht bekommen, gehen sie. Und um nicht lebenslang an einer ungeliebten Aufgabe hängen zu bleiben, brauchen die Freiwilligen auch eine Achtsamkeit gegenüber sich selbst: Ist dieses Engagement noch das richtige für mich, ergibt es einen Sinn für mein Leben?

Die wesentlichen Führungsaufgaben eines Vorstandes sind:

- den Verein lebensfähig zu halten, ihn zu entwickeln und Zukunftsstrategien zu planen,
- Entscheidungen zu treffen in Bezug auf Personal und Finanzen,
- den Verein nach außen zu repräsentieren und Netzwerke zu knüpfen,
- den Kontakt zu den Mitgliedern zu halten und die Kultur des Vereins zu beobachten und zu steuern,
- und schließlich, die eigene Arbeit zu organisieren.

In kleinen Vereinen tut der Vorstand in der Realität viel mehr. Er ist Gesicht und Herz und Hand des Vereins,

d.h., er meistert sowohl das strategische wie das operative Geschäft, und die Gefahr, dass da Vermischungen passieren, dass eines unter dem anderen leidet, ist groß.

In den Austauschforen, die wir im Rahmen des Projektes der Robert Bosch Stiftung organisierten, wurde immer wieder die Einrichtung einer Geschäftsstelle diskutiert, um den Vorstand vom operativen Geschäft zu entlasten. Der Sinn leuchtete den Vorständen ein,

die Finanzierung machte ihnen Angst. Aber sie wurden von anderen Vorständen belehrt, dass es auch ehrenamtliche Geschäftsführungen gibt oder solche auf Minijobbasis. Oder dass sich das Gehalt einer Geschäftsführung im Mitgliedsbeitrag widerspiegeln darf.

Meiner Erfahrung nach ist es eine große Hilfe, die Vorstandsarbeit transparent und offen für die zu machen, die die Basis des Vereins bilden, die aktiven Mitglieder. Ein gutes mehrwegiges Informationssystem zu schaffen, klären und öffentlich machen, wie mit Entscheidungen umgegangen wird, welche von oben nach unten und welche von unten nach oben getroffen werden.

Einige Vereine sind da schon auf einem guten Weg:

- „Wir haben keine Amtsdauer für Vorstände. Kriterium für Zugehörigkeit ist Innovationsfreude“ – ein Sportverein
- „Wer mit einer guten Idee kommt, kriegt Unterstützung, muss nicht Mitglied sein“ – ein ökologischer Verein
- „Wer aktiv ist, entscheidet mit“ – eine Bibliothek für Kinder
- „Ihr könnt unsere Räume nutzen, dafür erwarten wir Kooperation bei unseren Projekten“ – ein Migrantenverein
- „Wir bitten rotierend Mitglieder als Beraterinnen in den Vorstand. Diese sind dann für die Dauer ihrer Tätigkeit auch stimmberechtigt. Viele Köpfe, viele Gedanken“ – ein Verein zur Förderung von Kindern
- „Wir wollen nicht, dass Wissen und Erfahrung verloren gehen. Wir haben einen Plan für die Weitergabe von Wissen“ – ein Verein zur Unterstützung von Kindern

Und: Keine Angst haben, über den eigenen Tellerrand zu schauen. Wie machen es andere Vereine? Was können wir von ihnen lernen – wie man es auch machen kann oder unter keinen Umständen machen sollte? Das bedeutet, sich anderen zu zeigen in seinen Stärken und Schwächen. Vereine sind da häufig wie Familiensysteme, nur der Erfolg darf nach außen sichtbar werden. Da hilft es, Vereine darin zu unterstützen, einen ethnologischen Blick auf den eigenen Verein zu werfen, auf sich selbst wie auf ein fremdes System zu gucken, um dabei Schwachpunkte zu entdecken (Ethnologischer Blick heißt dreierlei: Trennen von Wahrnehmen–Beschreiben–Empfinden–Bewerten. Mit Respekt und Neugier den fremden Raum betreten. Jedes Ding, jedes Wort als sinngebend für das System begreifen):

- Durch öffentliche Vorstandssitzungen die Angst vor dieser Funktion abbauen.
- Offenheit für Nichtmitglieder, Beiräte und erweiterte Vorstände installieren.
- Ergebniskontrolle statt Verhaltenskontrolle.
- Jede Aktive braucht einen Gestaltungsspielraum.

Vorstandssuche ist eine dauerhafte Führungsaufgabe

Diese Qualität schließt sich an die beiden obigen an, denn der Mut zur Dissonanz lässt sich hervorragend in der Besetzung neuer Vorstände üben. Die Besetzungsproblematik vieler Vorstände wird eher verdrängt. Deshalb wird sie in der Regel zu spät angegangen und dann wird nicht breit gesucht, sondern es werden Personen gefragt (und oft genug überredet), die einem Vorstandsmitglied bekannt sind. Diese Suche im Bekanntenkreis ist gefährlich, auch wenn es verständlich ist, wenn der Vorstand jemanden sucht, der „passt“. Aber solcherart Suche engt den Personenkreis gewaltig und unnötig ein und birgt die Gefahr, dass der Vorstand keine Vielfalt mehr repräsentiert. Viele Vorstände sehnen sich nach jüngeren Mitgliedern, aber die Generationen blockieren sich oft gegenseitig. Die Jungen denken: Wir müssen uns in alte, abgenutzte Wege integrieren. Die Alten denken: Warum müssen die Jungen immer alles neu erfinden?

Viele Vereine blockieren sich selbst, z. B. hat ein Sehbehindertenverein in seiner Satzung verankert, dass alle Vorstandsmitglieder mindestens 30 % Sehbehinderung haben müssen. Ein anderer Verein blockierte sich durch die Fantasie, Außenstehende könnten denken: Was ist denn in diesem Vorstand los, dass er intern niemanden findet und eine öffentliche Suche startet? Es gibt bei vielen Vereinen wenig Vorstellungsvermögen, dass ein „Fremder“ ein Interesse haben könnte, in die Vorstandsarbeit einzusteigen, wo sie sich selbst oft so damit quälen. Welch eine „Selbstbehinderung“ in beiden Vereinen, sich den frischen Blick von außen zu versagen!

Warum ist es so schwer, offen mit dem Thema Vorstandssuche umzugehen?

- Sich fragen: Was hat mich damals zur Annahme eines Postens motiviert?
- Wen brauchen wir? Keine Suche ohne ein Anforderungsprofil.
- Intern und extern ohne Einschränkungen suchen und die Suche bekannt machen. Schatzsuche im Vereinsvermögen.
- Amtszeiten lassen sich verändern. Welche sind heute sinnvoll, wo Freiwillige lieber in Projekten als in langfristigen Bindungen denken?
- Ein Jahr vor dem Wechsel im Vorstand das

Thema auf die Tagungsordnung setzen und sich fragen: Was war in der Vergangenheit hilfreich, was hat eher geschadet.
- Nicht nach Gleichem suchen, sondern nach Unterschiedlichem.

Großzügig mit dem Wort „bitte“ umgehen – Mitgliederbindung

Der Vorstand muss seine Mitglieder kennen, sollte um seine Talente wissen.

Beispiel: Der Vorsitzende eines Sportvereins: Ich muss wissen, wer von meinen Mitgliedern ein Tor schweißen kann. Wenn ich das weiß, habe ich dreierlei Gewinn: Das Tor wird repariert, ein Mitglied erfährt Anerkennung für seine Fähigkeit und ich binde es ein in die Gesamtverantwortung. Wo Beziehung wächst, entsteht Qualität.

Ein anderes Beispiel: Ein traditioneller Kunstverein, dessen Vorstand sich aus einflussreichem städtischem Geldadel zusammensetzt. Gefragt, wie sie denn zu neuen Vorständen kommen, war die Antwort: „Darüber brauchen wir nicht zu reden. Wir sprechen schon die richtigen Leute an. Das klappt dann.“ Die Mitgliederbindung erfolgt hier durch das Gefühl der Zugehörigkeit zu einem „elitären Club“.

Und ein drittes Beispiel zeugt von der Notwendigkeit des Kontakts zur Basis. Der Vorsitzende eines Sportvereins erzählt: „Ich muss das Ohr am Puls der Mitglieder haben. Mein größter Zeitposten ist die Kommunikation mit den Mitgliedern. Die Aufmerksamkeit für ihre Sorgen und Wünsche. Ich weiß, zu welchen Anlässen ich gehen muss, um Mitglieder zu treffen, ich kenne inzwischen die informellen Orte.“

- Erleben die Freiwilligen den Vorstand als schützend, haltend und fördernd?
- Austausch im Vorstand: Was wissen wir von unseren Mitgliedern? Was wissen die Mitglieder von uns?
- Mitglieder in Aufgaben einbinden, Zukunftsgestaltung und ihre Ideen ernst nehmen. Gestaltungsfreiheiten bieten.

Der Blick in die Zukunft

Gerade in kleineren Vereinen gibt es oft wenig Zukunftsplanung. Leben von der Hand in den Mund. Die Bewältigung des Alltags erschöpft die Kräfte, ohne zu erkennen, dass der Blick nach vorn auch Kräfte erzeugt. Ich erinnere Sie an den Satz von Saint-Exupéry: Wenn du ein Schiff bauen willst, so zeige den Leuten nicht die Konstruktionspläne, sondern beschreibe das Land, in das sie segeln werden …

Was ist wichtiger? Der Umgang mit den Aufgaben des Alltags oder die Strategieentwicklung für das Zukünftige? In dem Organisationsentwicklungsprozess der Deutschen Kammerphilharmonie Bremen bündeln die Autoren diese Aufgabenreibung in dem Bild: Bekämpfung des Drachen oder Eroberung der Prinzessin? (Scholz und Schmitt 2011, S. 236). Die Gefahr liegt in dem Wörtchen „oder“. Es muss durch ein „und“ ersetzt werden. Die Arbeit am Heute und am Morgen. Sich gegenseitig befruchten. Beidem Raum zu verschaffen ist Führungsaufgabe. „Die Vision ist ein konkretes Zukunftsbild, nahe genug, dass wir die Realisierbarkeit noch sehen können, aber schon fern genug, um die Begeisterung der Organisation für eine neue Wirklichkeit zu erwecken“ (Boston Consulting Group).

- Wenn Sie Ziele formulieren, versehen Sie sie mit einem Verb. Ziele sollten die Tätigkeit beinhalten, die zum Erreichen des Ziels notwendig ist. Das steigert die Energie und sichert die Durchführung.
- Ziele sollten erreichbar sein und dies auch in einem überschaubaren, selbstverantwortbaren Zeitraum.
- Machen Sie den Visionär in Ihrem Vorstandsteam aus und unterstützen Sie seine Fähigkeit. „Das geht bei uns nicht“ und „Das haben wir noch nie gemacht“ sind verbotene Sätze.
- Gönnen Sie sich mindestens eine längere Vorstandsklausur pro Jahr.

Selbstmanagement und Selbstsorge sind vielleicht die größte Herausforderung

Was macht Ihnen Spaß im Vorstand? Mit dieser Frage beginne ich manchmal eine Beratung und fast immer löst sie Verwirrung aus. Vorstände stellen sich diese Frage in der Regel nicht.

Während in der Rangfolge der Motive für bürgerschaftliches Engagement bisher immer der Spaß/der Sinn an erster Stelle steht (Freiwilligensurveys 1999–2009), gilt das offensichtlich für die ebenso ehrenamtlich engagierten Vorstände nicht. Ähnlich ist es übrigens mit der Anerkennung. Während diese in allen Organisationen mit Freiwilligen ein reges Thema ist (zu wenig, zu viel Anerkennung, welche Formen sind die richtigen?) scheinen Vorstände davon ausgeschlossen. Es sei denn, sie geben sich die Anerkennung und Wertschätzung selbst, indem sie sich die Vorstandsarbeit gut organisieren. Was gehört dazu?
- Klar strukturierte Sitzungen, Trennung von Persönlichem und Fachlichem, sich als Arbeitsgremium begreifen.
- Sich als ein Team begreifen mit so viel gegenseitigem Vertrauen, dass Delegation

von Aufgaben möglich ist. Belastungen benennen dürfen. Über Rollenunsicherheiten reden können.
- Stellenbeschreibungen für die einzelnen Vorstandsposten erarbeiten.
- Mut, miteinander zu streiten, sich zu widersprechen. Das entfacht erloschene Feuer aufs Neue.
- Überprüfung der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns. Sie ist die wichtigste Ressource.
- Fehlerfreundlichkeit leben.

Die Umgangskultur, die im Vorstand herrscht, prägt den Verein. Je lebendiger und selbstreflexiver der Vorstand, umso lebendiger der Verein.

- Nicht nur Spaß haben, sondern ihn auch zeigen. Den Spaß der Gründungsphase wiederbeleben.
- Schnell zu einem Ergebnis zu kommen heißt, Raum für alle Meinungen zu geben.
- In Abständen überprüfen, ob für jedes Vorstandsmitglied Geben und Nehmen noch in Balance sind.
- Am Anfang übers Ende reden.

Wertschätzung

Führungsgrundsätze, die sich mit achtsamer Führung befassen, dürfen den Bereich Anerkennung und Wertschätzung nicht außen vor lassen. Diese Begriffe werden in Organisationen, die viel mit Ehrenamtlichen zu tun haben, nahezu inflationär gebraucht. Hauptamtliche haben oft das Gefühl, sie könnten Anerkennung flächendeckend ausschütten und es wäre immer noch nicht genug. Das liegt meiner Erfahrung nach daran, dass Anerkennung nicht gleich Anerkennung ist. Wenn ich in Beratungsgruppen die Freiwilligen nach ihrem Verständnis von Anerkennung durch Hauptamtliche frage, reicht das von „gesehen werden“ über den Händedruck, die öffentliche Ehrung, die Geburtstagspostkarte, das Ehrenamtlichenessen, persönliche Geschenke, Mitarbeitergespräche, Erstattung von Auslagen, Anerkennungspauschale, Fortbildung, Supervision, Schlüssel zum Haus, eigenen Schreibtisch, Vergünstigungen bis hin zum Gespräch über die Arbeit. Und tatsächlich, das Hinschauen und Sichäußern zur geleisteten Arbeit, kritisch und lobend: Das wird von vielen Freiwilligen als höchste Anerkennung empfunden.

Deshalb kann ich nur immer wieder dazu auffordern, stets aufs Neue über die passende Wertschätzungsform nachzudenken. Es sind oft Kleinigkeiten, die Kränkung auslösen können.

Beispiel: Die Freiwillige eines ökologischen Vereins kann wegen anderweitiger Verpflichtungen mehrfach nicht zum monatlichen Plenum kommen. Sie sagt es im Voraus der Geschäftsführung und diese akzeptiert es ohne eine weitere Bemerkung. In der Beratung wird deutlich: Die Freiwillige hätte ein „Wie schade“ als Anerkennung ihrer bisher verlässlichen Beteiligung empfunden. Die Geschäftsführung dagegen hat dieses Bedauern nicht geäußert, weil sie fürchtete, bei der Freiwilligen könnte das als Druck ankommen.

Die in den letzten Jahren gewachsene Sensibilität bei den Ehrenamtlichen in Bezug auf Anerkennung und die im Zuge dessen gewachsene Angst bei den Hauptamtlichen, etwas falsch zu machen („denn die machen es ja freiwillig“), sind ein weites Feld (siehe Witte 2007).

- Das Thema Anerkennung aus der Vermutungskiste heraus ans Tageslicht holen und gemeinsam diskutieren und definieren
- Formen der Würdigung im Alltag erarbeiten

FOTO: SYLVIA LIBISELLER

IV Beratung ist Aufforderung zur Bewegung

Ich erlebe es selten, dass ein Vorstand wegen personeller Konflikte Supervision anfragt. Das „leisten“ Vorstände sich nur bei existenziell empfundenen Krisen. Wenn Anfragen kommen, dann in Form von Organisationsberatungsfragen wie Umstrukturierung, Aufgabenklärung und -verteilung, Vorstandsbesetzung und Zeitmanagement, Sitzungsgestaltung … Während der Beratung bekommen dann allerdings inter- und intrapersonelle Themen eine Bedeutung, Themen wie persönlicher Gewinn und Verlust, Überforderung, Sinnfragen … Die Supervisorin – ich nehme hier lieber das allgemeine Wort

Beraterin – muss bereit sein, sich zwischen den Themen und deren Beratungsformen hin- und herzubewegen. Manchmal erlebe ich auch, dass sich aus der Gründungsmotivation des Vereins eine dauerhafte, ins Unterbewusstsein verschüttete Verpflichtung ergibt, die beim Vorstand und bei der Beraterin das Gefühl eines schwankenden Bodens auslöst. Dann muss über die Beschäftigung mit der Geschichte des Vereins gemeinsam gegraben werden, bevor die aktuellen Themen angepackt werden können.

Beispiel: Bei der Beratung eines Vereins, der einen Laden mit fairen Produkten betreibt, mit hauptamtlicher Geschäftsführung und ca. 30 aktiven Ehrenamtlichen, stockten Zukunftsplanung und Aufgabenverteilung an der unklaren Rolle der Geschäftsführung. Eine „Timeline" der Geschichte des Vereins legte offen, dass der Verein vor 25 Jahren als basisdemokratisches Kollektiv gegründet worden war mit der strikten Ablehnung von Leitungspositionen. Obwohl niemand von der Gründergeneration noch dabei bzw. den jetzigen Akteuren bekannt ist und der Laden längst seinen Ort gewechselt hat, ist das Verbot, Leitung zu übernehmen, noch lebendig und hindert die Geschäftsführung, die von den Ehrenamtlichen gewünschte Rolle der Führung zu übernehmen.

Aufgaben festlegen und verteilen, Anforderungsprofile erstellen, Anerkennung geben – das kann ein gut arbeitender Vorstand in der Regel selbstständig. Unterstützung von außen ist meist dann hilfreich, wenn es um die vernachlässigten Themen von Selbstsorge, Sinn und Freude an der Arbeit geht und um den Mut, mit Widersprüchen umzugehen.

Dazu bringe ich den Vorstand in Bewegung, ganz konkret: Aufstehen, Tisch wegräumen, gewohnte Sitzplätze verlassen; wichtige Momente der Vereinsgeschichte als Skulpturen stellen; Erfolgsgeschichten lebendig werden lassen; die Dynamiken des Vorstandes im Raum als Aufstellung inszenieren; nach außen treten, einen ethnologischen Blick einnehmen (das System von außen beschreiben – ohne Wertung, aber mit Neugier und Respekt) und dabei Schwachpunkte und neue Möglichkeiten entdecken; Perspektivwechsel organisieren; für die Lust und den Sinn der Vorstandsarbeit ein Symbol wählen …

Ein Beispiel zum Abschluss: Ein Vorstand, in Not mit der Nachfolgebesetzung, zeigte mir zu Beginn der Beratung ein Schreiben an die Mitglieder, in dem jammernd darüber geklagt wurde, dass sich niemand für den Vorstand finde, und die Mitglieder moralisch gedrängt wurden, in sich zu gehen. Er erlebte durch einen Perspektivwechsel, wie dieser Brief bei den Mitgliedern ankommen könnte, und wir erkundeten, was ihm die Vorstandsarbeit bedeutet, welchen Sinn sie für jeden persönlich hat und was sich ändern muss, damit die Vorstandsarbeit wieder attraktiv und effektiv wird. Nach der Beratung bekam ich einen Text geschickt mit der Bitte um Korrektur, der überschrieben war: Abenteuer Vorstandsarbeit. Und er begann so: Immer mehr Menschen in Bremen engagieren sich ehrenamtlich. Sind Sie schon dabei? Nein? Dann haben wir hier ein interessantes Angebot für Sie … Und es folgte eine stolze Beschreibung des persönlichen Gewinns, den die Vorstandsmitglieder aus ihrer Arbeit ziehen.

Ich hatte nichts zu korrigieren. Aber ich teilte den Stolz. □

Dieser Artikel ist in der Zeitschrift supervision 2/2013 mit dem Titel „Achtsame Organisationen" erschienen.

Literatur

Antz, Eva-Maria: Aus der Welt der Vorstandsarbeit. Vortrag 30.5.2011, Stuttgart, Robert Bosch Stiftung.

Clausen, Gisela (2002): Vorstands- und Gremienarbeit aktiv gestalten. Weinheim.

Freiwilligensurvey (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys. Hrsg. Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Gieseler, Jens (2008): Emotionale Bezahlung für die freiwillige Mitarbeit. In: Rudersport, Juli.

Langnickel, Hans/Gabler, Heinz (1997): Qualität fängt im Vorstand an. Materialien zu Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Lohmer, Mathias/Spengler, Bernd/von Wahlert, Jochen (2012): Gesundes Führen. Stuttgart.

Schein, Edgar (1998): Wie Führungskräfte Kultur prägen und vermitteln. GDI Impuls 3/98.

Schein, Edgar (2003): Organisationskultur. Bergisch Gladbach.

Scholz, Christian/Schmitt, Albert (2011): Hochleistung braucht Dissonanz. Weinheim.

Witte, Katharina (2007): Freiwillige in Organisationen – störend oder bereichernd? In: Zeitschrift OSC, Heft 2/07, S. 136.

Wolf, André/Zimmer, Annette (2010): Besetzung ehrenamtlicher Vereinsvorstände – Vorstände verzweifelt gesucht. In: Zeitschrift Verbandsmanagement Heft 3/10.

Zimmer, Annette (2013): Verein – das Erfolgsmodell? Vortrag auf der Abschlusstagung des Projektes „Engagement braucht Leadership" der Robert Bosch Stiftung. Berlin.

Die ÖVS 2016

Themen und Herausforderungen für eine zeitgemäße Vereinsarbeit.
Von Esther Gruber-Seidl und Barbara Tobler

Die ÖVS wurde 1994 gegründet, um die **Qualität der Supervision in Österreich zu sichern**. Als Verein definiert sie sich über ihre Statuten; die Geschäftsführung führt die Geschäfte und leitet die Geschäftsstelle. Ehrenamtliche Arbeit von Mitgliedern in Gremien, Arbeitsgruppen und Projekten prägt seit der Gründung der ÖVS die Vereinskultur. Diese Kultur den gesellschaftlichen und arbeitsweltlichen Gegebenheiten anzupassen, ist eine Herausforderung, der sich die Verantwortlichen jeweils neu stellen müssen.

Die ÖVS sieht sich als Berufs- und Fachverband. Das heißt, sie muss auf Veränderungen des Beratungsmarktes und der Arbeitswelt reagieren, um sich als Marke mit den Beratungsformaten Supervision, Coaching und Organisationsberatung/Organisationsentwicklung auf dem Markt zu behaupten. Die berufsrechtliche Absicherung für die Ausübung der Profession Supervision als freier Beruf in Abgrenzung zu gewerblicher Tätigkeit ist ein hochaktuelles Thema. Zu berücksichtigen ist dieses Thema im europäischen Kontext und zwar hinsichtlich der Entwicklung der Profession und der Öffnung des europäischen Arbeitsmarktes.

Als Fachverband gilt es, die Selbstdefinition der ÖVS über Qualität zu erhalten und weiter zu entwickeln. Forschung in der Supervision, Beforschung der Supervision und deren zunehmende Akademisierung stellen neue Fragen an Qualität und Qualitätssicherung.

Die ÖVS will als Akteurin in der Zivilgesellschaft auftreten. Sie sieht sich als Kooperationspartnerin der Auftraggeber. Sie ist Mitgliedern und Auftraggebern zu serviceorientierter Arbeit verpflichtet und pflegt den Kontakt zum gesellschaftlichen Umfeld durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, braucht es einen Prozess der Veränderung und Anpassung. In einer Strukturreform wurden die wesentlichen Handlungsbereiche neu geordnet und definiert.

Die ÖVS, ihre Gremien und die Geschäftsstelle:
Herausforderungen:
- Gewährleistung des reibungslosen Ablaufs in der Kommunikation und Koordination der berufspolitischen und fachlichen Themen in den Gremien
- Sicherung der Kontinuität von Prozessen und Themen
- Personalentwicklung in der Geschäftsstelle und Nachfolge in den Gremien

Die ÖVS als berufspolitische und fachliche Interessensvertretung:
Herausforderungen:
- Absicherung berufspolitischer und fachlicher Interessen
- Akquirierung neuer Felder
- Bewahrung der Identität der ÖVS
- Schaffung von Dialogräumen zu Fragen der Arbeitswelt, des Beratungsmarktes, ehrenamtlichen Engagements und des eigenen Auftrags

Qualität und Ethik in der ÖVS:
Herausforderung:
- Evaluation und Anpassung des bestehenden Qualitätsmanagements der ÖVS, der Qualitätskommission, des Curriuculumsausschusses und der Qualitätsrichtlinien der Konferenz der Ausbildungsträger
- Verstärkung der Bedeutung der Ethischen Richtlinien für die Kundensicherheit (Konsumentenschutz)

Die ÖVS als Dienstgeberin:
Herausforderung:
- Entwicklung einer Kultur, die die Ansprüche einer Fach- und Berufsvertretung mit den personellen und finanziellen Ressourcen einer Mitgliederorganisation verbindet

Strukturreform der ÖVS:
Herausforderung:
- Personaleinsatz- und Personalentwicklungskonzepte für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen
- Jahrespläne/Wahlperiodenpläne
- Lobbyarbeit, Projektpläne und Prozessdesign zum Aufbau fachlicher Expertise
- Absicherung der Routinearbeit/Gremienarbeit der ÖVS
- Sicherung der personellen Kontinuität und des personengebundenen Wissens durch eine Verlängerung der Wahlperiode auf vier Jahre und eine
- Generalversammlung alle zwei Jahre ☐

Die BL-Teams, die BLK und ...

Über die Arbeit in den Bundeslandteams und der Bundesländerkonferenz
Von Hannes Eichberger

Die Bundeslandteams und die Bundesländerkonferenz (die BLK findet zweimal pro Jahr statt) bilden eine wichtige Schnittstelle zwischen der Geschäftsstelle in Wien und dem Vorstand einerseits und den „einfachen" Mitgliedern andererseits. Die Vernetzung der Bundesländer, Diskussionen zu Schwerpunktsetzungen, der Austausch und gemeinsame Projekte stehen im Mittelpunkt dieser Treffen. Die „BLK als Brain Pool" begleitet uns als Schlagwort in den letzten zehn Jahren.

Und eine Frage beschäftigt uns immer wieder: Was braucht das einzelne ÖVS-Mitglied vom Berufsverband? Sind es Weiterbildungsveranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Stammtische, Berufspolitik, Kontakte zu den Auftraggebern oder einfach nur die Präsenz auf der „Liste". Mitgliederbefragungen in manchen Bundesländern ergaben hier ein buntes und zum Teil undifferenziertes Bild. Apropos buntes Bild: Österreich ist klein, auch die ÖVS ist kein großer Verein und doch haben wir es mit 9 Bundesländern und 9 Welten zu tun. Diese Anforderungen unter einen Hut zu bringen braucht immer wieder ein Hinterfragen und ein Ringen um machbare Angebote und Lösungen für unsere Mitglieder, in aller Ehrenamtlichkeit. Da wir uns nicht als Service-Verein verstehen, geht es auch immer wieder darum, die Mitglieder ins Tun und ins Vereinsleben einzubinden (bundesweite Arbeitsgemeinschaften, Gremien, …). Die Teilnehmerzahlen bei zur Vereinsarbeit zählenden Veranstaltungen (wie zum Beispiel der GV) und die mäßige Beteiligung an demokratischen vereinsinternen Prozessen stimmen nachdenklich.

Was macht Freude?

- Der direkte Kontakt mit den KollegInnen und die konkreten Rückmeldungen durch die Mitglieder bei und nach Veranstaltungen und der Austausch mit den anderen Bundeslandteams beleben das Vereinsleben und motivieren die „Vereinsfunktionäre" in den Bundesländern.
- Im Kontakt mit Auftraggebern und den Mitgliedern auf die Qualität unserer supervisorischen Arbeit zu schauen und diese zu verbessern, ist eine gewinnbringende Tätigkeit.
- Als Selbstständiger in ein Vereinsleben mit vielen kompetenten Persönlichkeiten eingebunden zu sein, bietet einen großen Nutzen und reduziert die Einsamkeit des EPUs.

Was sind unsere Herausforderungen?

- Gesellschaftsrelevante Themen wie (mangelnde) Verbindlichkeit, (fehlende?) Kontinuität sowie gesellschaftspolitische Veränderungen (Brennpunkt Schule / Flüchtlinge und Asyl) stellen auch für uns große Herausforderungen dar. Viele Themen sollten besprochen, bearbeitet und „besetzt" werden, nicht alles ist ressourcenbedingt professionell und tiefgründig möglich.
- „Vieles ist in Bewegung und vieles verändert sich" beschreibt nicht nur die Gesamt-ÖVS sondern auch die Bundeslandteams und die BLK sehr gut. Dies zu managen ist eine unserer wichtigsten Aufgaben in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle in Wien (samt Vorstand und Geschäftsführer).

Was wäre sonst noch wichtig? In Zeiten von Entsolidarisierung das „Wir-Gefühl" erhöhen.

Hohe Beteiligung der Mitglieder am Vereinsleben, an den Entscheidungen und an Veranstaltungen versus „die in Wien, die im Vorstand sollens richten, sollen was tun". Und daran werden wir weiterarbeiten. □

Eine europäische Professsional Card

Für Supervision und Coaching als Gegenmittel für internationale und nationale Spaltungstendenzen?
Von Agnes Turner

Europa in seiner gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Situation steht vor einer Vielzahl von Herausforderungen, die vermutlich nicht durch simple und lineare Begründungen gelöst werden können. Vielmehr sind komplexes Denken, Diskursfähigkeit und eine Affinität zu Diversität in Europa gefragt. Nun, wie steht dies mit einer europäischen Professsional Card für Supervision und Coaching in Zusammenhang?

Beim letzten General Assembly (GA, Mitgliederversammlung) der ANSE im Oktober 2014 in Wien wurde einmal mehr klar, wie wichtig das Engagement für eine gemeinsame Lösung in Europa ist und welchen Standpunkt die ANSE dabei vertritt: Es gilt also der Supervision und seinen verwandten Bereichen (Coaching und Organisationsberatung) in Europa ein klares Profil zu geben und Supervision als Profession sichtbar werden zu lassen.

Die Herausforderungen in diesem Prozess sind evident: So gilt es doch die nationalen Identitäten und Besonderheiten behalten zu dürfen, bei gleichzeitiger Einigung auf gemeinsame Standards und Zielformulierungen. Das Projekt ECVision kann als ein Vorzeigeprojekt diesbezüglich angesehen werden. So hat das europäische Projektteam in den letzten Jahren intensiv an einem gemeinsamen Glossary und einer Kompetenzmatrix zu den Kernbereichen in Supervision und Coaching gearbeitet und dabei sicherlich mehrmals um gemeinsame Formulierungen gerungen. Dies kann nur in einem gemeinsamen Prozess gelingen, der vor allem nicht die Unterschiede, sondern die Gemeinsamkeiten und das solidarische höhere Ziel, eine Profession zu stärken, sieht. Die Besonderheiten der einzelnen Länder sowie VertreterInnen der Profession lassen sich auch in den sprachlichen Hürden und Tücken festhalten. Wenngleich die gemeinsame Sprache in Europa Englisch ist, so ist es dem Projektteam ein großes Anliegen gewesen, die Texte in der jeweiligen Landessprache abzudrucken. Das Besondere daran ist, dass auf einer Seite der englische Text steht und parallel dazu der Text in der Landessprache vorhanden ist. Übersetzungen lassen immer auch einen Spielraum für unterschiedliche Interpretationen, die sich nach den jeweiligen Kulturen und Erfahrungen richten. Das Spannungsverhältnis zwischen Landeskultur und internationalen Standards, wird durch die Arbeit am Glossary und Komptenzmatrix einmal mehr spürbar. Umso erfreulicher ist es nun, dass dieser Prozess gelungen ist und die Früchte der Arbeit geerntet werden können. Allen Interessierten stehen die Arbeiten auf der Homepage der ANSE als PDF zum Download zur Verfügung http://www.anse.eu/ecvision/start.html

Wenngleich Verständigungsprozesse wie diese und seien sie auf internationaler oder nationaler Ebene uns vor Herausforderungen stellen und Mühen abverlangen, so können sie dennoch als Stärkung für höhergeordnete gemeinsame Ziele dienen – im Sinne einer europäischen Professional Card für Supervision und Coaching. □

Zeitschrift Supervision – Mensch, Arbeit, Organisation

Ankündigung Heft 02/16:
Wohin soll das führen?
Neue Anforderungen an Führungskräfte und Berater/innen

JETZT neu erschienen: DAS FREMDE Doppelheft 04.15/01.16 mit Beiträgen von: **Peter Altvater** und **Wolfgng Weigand** nähern sich einem aktuellen Thema aus supervisorischer Sicht mit Beiträgen von: **Peter Altvater**, Der Supervisor als Fremder. Elisabeth Rohr, Das sozial Unbewusste in der Supervision des Fremden: Erfahrungen in Südafrika, in Guatemala und in Ramallah/Westbank. **Mathias Hirsch**, Das Fremde – innen und außen. **Theresia Volk**, In der Fremde des Profits. **Gerhard Leuschner**, Einfühlung in das Fremde. **Thomas Auchter,** Das Fremde zwischen Neu-Gier und Neu-Angst, Psychoanalytische und psychosoziale Aspekte. **Tamara Musfeld**, „Diese Haltung ist mir unheimlich fremd!" Konflikte zwischen Professionalität und politischer Identität in der Supervision. **Yvo Kühn**, **Eike-Christian Reinfelder**, Entfremdungsprozesse. Chancen und Erkenntnisräume supervisorischer Arbeit mit fremden Kulturen am Beispiel des Islams.

Bestellen: www.zeitschrift-supervision.de

„Der Wegweiser steht nicht im Ziel“

Sabine Karlinger im Gespräch (Oktober 2015) mit dem ÖVS-Geschäftsführer Dr. Wolfgang Knopf

Die ÖVS hat eine neue Geschäftsführung. Dr. Wolfgang Knopf, der vielen durch seine Tätigkeiten für ÖVS und ANSE sowie als Supervisor und Coach bekannt ist, hat diese Funktion ab Oktober 2015 übernommen.

Sabine Karlinger: Herr Dr. Knopf, Sie sind schon lange mit der ÖVS und auch der ANSE verbunden. Für ÖVS-Mitglieder, die Wolfgang Knopf noch nicht so gut kennen: Wie hat Ihr Berufsweg außerhalb und innerhalb der ÖVS ausgesehen?

Wolfgang Knopf: Ich habe mich schon während des Studiums an den Universitäten Wien und Innsbruck mit Fragen, die im weitesten Sinn mit der Arbeitswelt und Erwachsenenbildung zusammenhängen, beschäftigt. In einem Projekt, in dem es um die Lernbereitschaft von Erwachsenen ging, war ich erstmals dann mit dem Thema Erwerbslosigkeit konfrontiert. Diese wurde ein zentrales Thema in meiner Forschung und Nachdenkarbeit. Nach dem Studium habe ich Projekte im Bereich Regionalentwicklung entwickelt und umgesetzt. Dadurch bin ich 1984 an die Uni Graz, dort wurde gerade die Lehrkanzel für Erwachsenenbildung gegründet, als Univ. Assistent gelangt. Mein Schwerpunkte blieben dieselben: Erwerbslosigkeit; Arbeitswelt und Bildungsarbeit. Um 1990 ist für mich Supervision zum Thema geworden und ich hätte es gerne an unserer Lehrkanzel etabliert. Das stieß nicht auf Interesse beim Chef. Ich habe dann von heute auf morgen gekündigt und mich selbständig gemacht – als Erwachsenenbildungs- und Managementtrainer und die Ausbildung zum Supervisor gemacht.

Eine Anbindung an verschiedene Universitäten über Lehraufträge blieb bestehen. Am IFF – dem unteruniversitären Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung – habe ich die Abteilung für politische Bildung und den Hochschullehrgang für Politische Bildung von 1996 bis 2001 auf Werkvertragsbasis geleitet und Projekte in Osteuropa und Russland durchgeführt. So habe ich erstmals in der Praxis erfahren, was es heißt, in anderen Kulturen zu arbeiten. Während des Jugoslawien-Krieges war ich in den verschiedenen Teilrepubliken mit Bildungsprojekten aktiv.

Irgendwann, das muss in den späten 90er Jahren gewesen sein, wurde ich gefragt, ob ich nicht in den ÖVS-Vorstand gehen möchte. Zunächst als stellvertretender Vorsitz, Kassier, dann als schlussendlich als Vorsitzender der ÖVS von 2004-10. In dieser Zeit ist, glaube ich, einiges gelungen, aber das müssen andere beurteilen.

2001 hat mich Kornelia Steinhardt dann in die Leitung des Lehrgangs Supervision und Coaching an der Universität Wien (SuCo) eingeladen, den wir seit damals gemeinsam leiten. In der Zwischenzeit hat sich auch ergeben, dass ich in Lehrgängen in Berlin und Zagreb als Lehrender und Lehrsupervisor involviert bin.

2003 bin ich dann im Europäischen Verband für Supervision (ANSE) als Secretary eingestiegen. Es gab zu der Zeit großen Druck v.a. von der deutschen Gesellschaft für Supervision, dass die ANSE effektiver werden und

FOTO: ARCHIV

im europäischen Kontext berufspolitisch endlich aktiv werden muss. Ich habe dort President Bernhard Münning bis 2006 unterstützt. Kurz vor den Neuwahlen ist er aus Krankheitsgründen zurückgetreten. Ich habe im Rahmen der Vorbereitungen zu einem Kongress in Litauen und den dort geplanten Neuwahlen das Krisenmanagement übernommen. Im Zuge der Neuwahlen habe ich mich bereit erklärt, die Präsidentschaft des Vereins zu übernehmen und war es dann 8 Jahre. In dieser Periode hat die ANSE in Brüssel zumindest eine Zehe in der Tür. Zwei große EU-Projekte, eines zum Thema „Diversity", eines zu „Kompetenzen – ECVision" konnten durchgeführt werden, mit EUROCADRES ein Kooperationsabkommen beschlossen, wodurch die ANSE am „Table of Social Dialogue" andocken kann. Die ANSE Summer University findet nun alle zwei Jahre statt und wurde eine Tradition. Internationale Intervisionsgruppen wuchsen und vieles mehr. 2014 war statuarisch klar, dass die Arbeit als ANSE-President für mich vorüber ist.

Ich habe mich wirklich sehr gefreut, dass die DGSV mich 2015 eingeladen hat, als Nicht-DGSV-Mitglied in der Entwicklungskommission für ihren Verein mitzumachen. Da bin ich so irgendwie der verrückte bunte europäische Hund, der dort mitdiskutieren darf und mitentwickeln soll.

Was hat Sie nun bewogen, die Position der Geschäftsführung der ÖVS zu übernehmen?
Es gab die Information, dass die Geschäftsführung wieder frei war. Eine Kollegin hat mich dann angeschrieben: „Das wäre doch was für Dich." Dann hab ich es mir überlegt und dachte…

…warum nicht.
…ja, warum nicht. Ja, warum nicht. Ich dachte mir, ich fahr ohnehin dauernd herum, reiße überall mein Maul auf und bin nach wie vor berufspolitisch aktiv. Mache ich es als „graue Eminenz" oder gehe ich doch wieder an die Öffentlichkeit. Ich habe gemerkt, dass die Arbeit auf der berufspolitischen Ebene etwas ist, das ich kann und was ich gerne mache.

Welche Entwicklungen, national und international, möchten Sie unterstützen und vorantreiben?
Auf der strukturellen Ebene wird es meine Aufgabe sein, den Vorstand mit Ideen und Strategien als Diskussionsgrundlage zu unterstützen. Ein großes Thema in der inhaltlichen Arbeit wird die Frage des Umgangs mit den neuen Medien sein. Es gibt immer mehr Organisationen, die immer mehr virtuell kommunizieren. Was heißt das in Folge für das Beratungsformat Supervision und das Coaching-Setting? Mein altes Steckenpferd ist die Frage: Ist eine Humanisierung der Arbeitswelt, Stichwort „decent work", heute möglich oder ist es ein unauflöslicher Widerspruch? Es geht hier auch darum, Supervision und Coaching in ihrem gesellschaftlichen Kontext klar zu verorten. Da bin ich persönlich schon eindeutig positioniert. Weil diese Work-Life-Balance-Thematik ist für mich immer wieder ein großes Fragezeichen. Wieso ist das Leben aus der Arbeit draußen? Es gibt nach wie vor viele Fragen. Deshalb ist es auch Aufgabe des Verbands, theoretische Fragestellungen in die Community reinzuspielen. Nicht die Antworten. Wir müssen die Antworten nicht hier finden.

Mit Blick auf die nächsten Jahre: Welche gesellschaftspolitischen sowie berufspolitischen Entwicklungen für Supervision, Coaching und daraus entstehende Fragen, Herausforderungen, Aufgaben für die ÖVS sehen Sie?
Ich finde es toll, wie der Verband auf die Flüchtlingsfrage reagiert hat. Position zu beziehen, finde ich wichtig. Auch wenn man vielleicht eine Position hat, die nicht allen gefällt. Es muss für die Mitglieder sichtbarer werden, was die Position der ÖVS darstellt. Wir sind zwar ein Berufsverband, aber worin besteht das Service für die Mitglieder? Außerdem ist eine gute Kooperation mit den Regionalgruppen wichtig, sie sind zuständig für die Regionalversorgung mit Weiterbildung, sie haben die Budgets dafür. Die ÖVS ist nach wie vor für Supervision und Coaching in Österreich, behaupte ich, die Nummer eins. Das muss weiter forciert und ausgebaut werden. Wie positionieren wir uns zu inhaltlichen Fragestellungen, die beispielsweise die Veränderung von Arbeitswelten betreffen? Wie gehen wir mit Spannungsfeldern um? Hier den kollegialen Austausch zu fördern, das möchte ich unterstützen. Wobei es mir wichtig ist, die Frage zu stellen, die Frage zu diskutieren, und nicht zu sagen, es gibt die einzig richtige Antwort darauf. Ich möchte Fragen einfach einmal thematisieren und den Verein offen halten für eine große Bandbreite einer professionellen Diskussion.

Berufe werden über kurz oder lang über Brüssel geregelt. Da ist es ganz wichtig zu identifizieren, wer ist die Einrichtung, die Agentur, die die Zertifizierung und die Erlaubnis vergibt. Da ist es sehr wichtig, dass man den europäischen Verband mit Unterstützung der nationalen Verbände in dieser Richtung stark stützt und dass man den europäischen Qualifikationsrahmen mit den nationalen Qualifikationsrah-

men matcht. Die Agentur muss die ANSE – mit Unterstützung der nationalen Verbände – sein. Und in Österreich ist es die ÖVS, die mit der Agentur für lebenslanges Lernen genau dies mitentwickelt. In diesem Zusammenhang ist auch die Diskussion und Auseinandersetzung mit der Wirtschaftskammer, im Besonderen mit der zuständigen Fachgruppe zu sehen.

Was könnten denn in der Umsetzung Ihrer Ziele als Geschäftsführer der ÖVS Herausforderungen sein?

Eine prinzipielle Herausforderung ist sicherlich das richtige Timing, die richtige Geschwindigkeit. Was ist jeweils wem in welcher Zeiteinheit und Dynamik zumutbar? Diese unterschiedlichen Geschwindigkeiten sind in Organisationen immer wieder schwierig. Wie schnell und wie langsam muss eine Organisation sein, damit sie nicht ihre Bodenhaftung verliert, aber trotzdem in Bewegung bleibt? Herausfordernd ist es auch, ein Wechselspiel zu gestalten zwischen einer fixen Einheit, das ist die Geschäftsstelle, und einer sich doch immer wieder verändernden Vereinsstruktur, über Vorstandsmitglieder, über Gremien, über die Ausbildungen, über die Mitglieder. Davon hängt immer stark ab, wie es gelingen kann, lebendige, wertschätzende, aber kritische Kommunikationsstrukturen aufzubauen.

Zum Thema Werte, Ziele, Visionen: Was ist Ihnen für Ihre ÖVS-Geschäftsführung wichtig? Was trägt und prägt Ihre Arbeit?

Mir ist sehr wichtig, dass ich Sachen mache, die auch mit Freude und mit Lust verbunden sind. Das will ich auch vermitteln. Wir können gestalten, wir können mitarbeiten, wir können Serviceleistungen erbringen. Das gemeinsame, kollektive Verstehen der Zielsetzung und der Vision bzw. der Ziele ist wesentlich. Und dass man sich gemeinsam freut, wenn etwas gelingt. Das war auch spürbar bei der Flüchtlingsthematik. Das ist gut gelaufen, es gab Reaktionen von allen möglichen Seiten, auch kritische, es gab Reaktionen auf die Presseaussendung. Da freut man sich auch. Mir geht es um den Inhalt und nicht nur um die formalen Strukturen. Die formalen Strukturen sollen unterstützend sein und nicht den Inhalt definieren, da bleibe ich naiv optimistisch. Es sind die gleichen Fragen, die wir auch immer in Supervision und Coaching zu stellen haben: Was ist eigentlich unsere Kernaufgabe? Was ist das Kerngeschäft und wie kann es unterstützt werden?

Bei der Thematik Flüchtlinge: gibt es zur Positionierung der ÖVS noch etwas zu sagen?

Bei allen diesen zivilgesellschaftlichen Aktivitäten, die ich ja absolut begrüße und befürworte, taucht natürlich die Frage auf: Ist es freiwillige und/oder bezahlte Arbeit der SupervisorInnen in diesem Bereich? Beides gehört bedacht. Auf der einen Seite ist es ganz wichtig, dass zivilgesellschaftliche Arbeit umsonst geleistet wird, auch von uns SupervisorInnen. Gleichzeitig muss man als Berufsverband immer auch im Auge haben: Wie weit geht es, dass gesellschaftliche Aufgaben einfach unbezahlt übernommen werden, die eigentlich öffentlich finanziert sein müssten?

Die ÖVS fährt hier ganz gut auf zwei Schienen: sehr wohl das eine zu unterstützen, immateriell oder emotional, und gleichzeitig auch Projekte aufzustellen, sei es mit dem Innenministerium oder auch mit UNHCR, innerhalb derer man in diesem Bereich auch professionell bezahlt arbeitet. Wir haben ja auch eine Organisationskompetenz und es liegt in unserer Verantwortung, dass wir auch tabuisierte Themen angehen müssen. Wieviel zivilgesellschaftliches Engagement ist professionell überhaupt verkraftbar? Ich bewundere Organisationen, wie das Rote Kreuz und auch die Gendarmerie, die die notwendige Logistik aufgestellt haben, auch die Caritas und all diese Einrichtungen. Auch hier haben wir die Aufgabe, wenn wir mitmachen, gleichzeitig auch den Organisationskontext mit im Auge zu behalten. Da ist unsere Aufgabe,

Sie formulieren hier doch hohe Ansprüche an die Supervision?

Es gibt einen schönen Spruch von Schopenhauer, den ich einmal missverstanden habe. Der Originalspruch lautet bei Schopenhauer: „Der Wegweiser geht nicht mit." Und ich hab ihn falsch verstanden und hab mir gemerkt: „Der Wegweiser steht nicht im Ziel." Das finde ich eine ganz gute Metapher für uns in der Beratung.

Das ist das Phänomen des In-der-eigenen-Haut-Steckens.

So ist es. Das gilt natürlich auch für Organisationen und Berufsverbände.

Ich freue mich auf jeden Fall über die Herausforderung der ÖVS-Geschäftsführung. Ich finde es eine Herausforderung, das muss ich schon sagen.

Alles Gute und viel Freude bei Ihrer Arbeit! Herzlichen Dank für das Gespräch!

Redaktionelle Bearbeitung: Nicolette Wallmann

„Abenteuer Gewerbeschein“: … und immer wieder grüßt das Murmeltier!

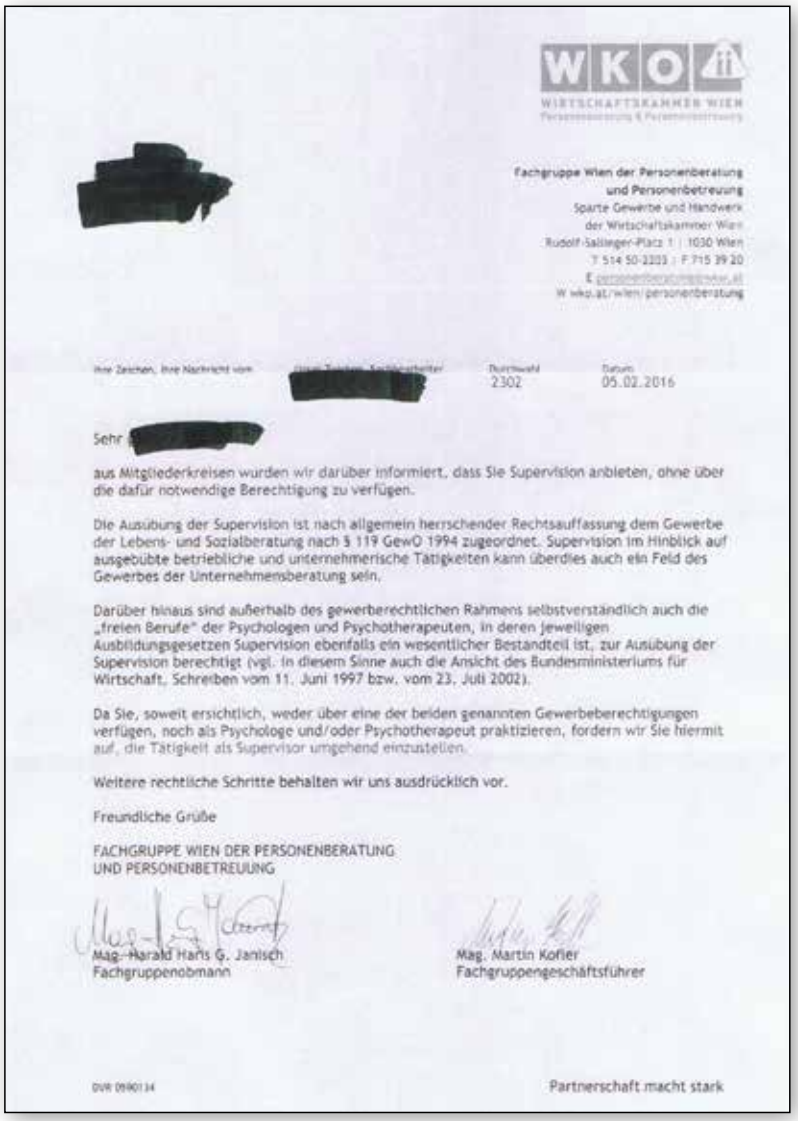
Ein Briefverkehr

Österreich wird immer wieder gerne als „Kammerstaat“ bezeichnet. Die Ausübung der meisten Berufe ist – soweit sie nicht über gesetzliche Bestimmungen definiert sind, wie zum Beispiel das „Psychologengesetz“ – über eine Gewerbeberechtigung geregelt. Daneben existieren aber auch die sogenannten „freien Berufe“, die nicht von der Gewerbeordnung erfasst werden, wie Apotheker, Notare, Architekten, Ingenieurkonsulenten usw. Die „Bundeskonferenz der Freien Berufe Österreichs“ formuliert: „Angehörige Freier Berufe erbringen auf Grund besonderer Qualifikation persönlich, eigenverantwortlich und fachlich unabhängig geistige Leistungen im Interesse ihrer Auftraggeber und der Allgemeinheit. Ihre Berufsausübung unterliegt spezifischen berufs- und standesrechtlichen Bedingungen nach Maßgabe der staatlichen Gesetzgebung und des von der jeweiligen Berufsvertretung autonom gesetzten Rechts, welche Professionalität, Qualität und das zum Auftraggeber bestehende besondere Vertrauensverhältnis gewährleisten und fortentwickeln. Die Freien Berufe stehen für Rechtsstaatlichkeit, Bürgernähe, hohe Gesundheits- und Qualitätsstandards und Verbraucherschutz. Sie spielen als wichtiger Teil der Zivilgesellschaft – als Mittler zwischen Bürger und Staat, als Meinungsbildner und Dienstgeber – eine bedeutsame gesellschaftspolitische Rolle.“ (http://www.freie-berufe.at/ 25.03.2016)

Wo ist in diesem Gefüge Supervision angesiedelt?

Die Frage einer Gewerbeberechtigung für die Ausübung von Supervision und Coaching taucht in regelmäßigen Abständen auf – meist in Form eines Briefes einer regionalen Wirtschaftskammer (dieses Mal Wien), Fachgruppe „Personenberatung und Personenbetreuung“, mit der Androhung einer Klage. Dabei wird immer wieder argumentiert, dass eine Gewerbeberechtigung – und sei es auch nur eingeschränkt – für „Lebens- und Sozialberatung“ für die Ausübung von Supervision rechtliche Voraussetzung sei. Es ist unbestritten, dass sich die Ausbildung und Zulassung zum Lebens- und Sozialberater in den letzten Jahren professionalisiert hat. Zur Basisausbildung wurde ein Zusatzcurriculum Supervision entwickelt. Das alles ist begrüßenswert, ändert aber nichts an der Tatsache, dass ÖVS-Ausbildungsstandards für Supervision und Coaching umfangreicher sind und sich auch das theoretische Verständnis von Supervision in einigen Aspekten unterscheidet.

Die ÖVS ist an einer theoretischen wie praktischen Diskussion mit der Wirtschaftskammer über Qualität des Beratungsformates interessiert. Die berufspolitische Position der ÖVS bleibt aber davon unberührt. Supervision kann ohne Gewerbeberechtigung ausgeübt werden! Die ÖVS bezieht sich auf die Schrei-



WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

[redacted]

Fachgruppe Wien der Personenberatung
und Personenbetreuung
Sparte Gewerbe und Handwerk
der Wirtschaftskammer Wien
Rudolf-Sallinger-Platz 1 | 1030 Wien
T 514 50-3203 | F 715 39 20
E [redacted]
W wko.at/wien/personenberatung

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom [redacted] Durchwahl 2302 Datum 05.02.2016

Sehr [redacted]

aus Mitgliederkreisen wurden wir darüber informiert, dass Sie Supervision anbieten, ohne über die dafür notwendige Berechtigung zu verfügen.

Die Ausübung der Supervision ist nach allgemein herrschender Rechtsauffassung dem Gewerbe der Lebens- und Sozialberatung nach § 119 GewO 1994 zugeordnet. Supervision im Hinblick auf ausgeübte betriebliche und unternehmerische Tätigkeiten kann überdies auch ein Feld des Gewerbes der Unternehmensberatung sein.

Darüber hinaus sind außerhalb des gewerberechtlichen Rahmens selbstverständlich auch die „freien Berufe“ der Psychologen und Psychotherapeuten, in deren jeweiligen Ausbildungsgesetzen Supervision ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil ist, zur Ausübung der Supervision berechtigt (vgl. in diesem Sinne auch die Ansicht des Bundesministeriums für Wirtschaft, Schreiben vom 11. Juni 1997 bzw. vom 23. Juli 2002).

Da Sie, soweit ersichtlich, weder über eine der beiden genannten Gewerbeberechtigungen verfügen, noch als Psychologe und/oder Psychotherapeut praktizieren, fordern wir Sie hiermit auf, die Tätigkeit als Supervisor umgehend einzustellen.

Weitere rechtliche Schritte behalten wir uns ausdrücklich vor.

Freundliche Grüße

FACHGRUPPE WIEN DER PERSONENBERATUNG
UND PERSONENBETREUUNG

Mag. Harald Hans G. Janisch
Fachgruppenobmann

Mag. Martin Kofler
Fachgruppengeschäftsführer

DVR 0190014

Partnerschaft macht stark

ben des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten vom 11. Juni 1997 (BM Farnleitner) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 23. Juli 2002: Demnach ist ein Gewerbeschein nicht erforderlich, da die Tätigkeit nach ausdrücklicher Äußerung der obersten zuständigen Behörde auch freiberuflich erfolgen kann.

Dass diese Sichtweise von der Wirtschaftskammer Wien nicht geteilt wird, zeigt der abgebildete Briefverkehr. Der Vorgang ist wie immer etwas verwunderlich: Einzelne Mitglieder der ÖVS wurden „herausgepickt", weil die WKW von irgendjemandem informiert worden sei, dass Supervision ohne LSB-Gewerbeschein angeboten werde. Dass auch Mitglieder der ÖVS, die sehr wohl eine Gewerbeberechtigung für LSB besitzen, diesen Brief erhielten, erstaunt in diesem Zusammenhang. Die ÖVS als Standesvertretung erhielt keinen Brief.

Der Brief der WKW löste eine Welle von Anfragen in der Geschäftsstelle der ÖVS aus, die in einem kurzen Mail an die ÖVS Mitglieder in Wien beantwortet wurden:

„Liebe Kolleginnen, Kollegen!

Die WKO Wien startet wieder einmal eine Offensive gegen die Auffassung von Supervision als freiem und ungeregelten Beruf. Einige Kolleginnen und Kollegen in Wien haben dieser Tage einen Brief der WKO Wien mit der Aufforderung, „die Tätigkeit als Supervisor umgehend einzustellen", erhalten.

Die gesetzliche Lage hat sich nicht verändert! Nach wie vor ist die Ausübung von Supervision und Coaching (wie auch weitere berufliche Tätigkeiten) ohne Gewerbeschein möglich. Der Aufforderung, die „Tätigkeit als Supervisor umgehend einzustellen" muss nicht Folge geleistet werden.

Geschäftsführung und Vorstand werden in dieser Angelegenheit mit der WKO Wien wieder aktiv werden und der Versendung solche Briefe mit dem Ziel unsere Mitglieder zu verunsichern, entschieden entgegentreten. Alleine der einleitende Satz „ … aus Mitgliedskreisen („der WKO" Anm.) wurden wir darüber informiert, dass Sie Supervision anbieten, ohne über die dafür notwendige Berechtigung zu verfügen." zeigt die Argumentationslinie, die Intention: Es geht um „claim-Sicherung" nicht um Qualität für die KundInnen (Einzelpersonen wie Organisationen), denn: Die Ausbildungsstandards der ÖVS (Zulassungsbedingungen wie Curricula) wie die interne Qualitätssicherung liegen weit über den von der WKO für ihre SupervisorInnen verlangten Kriterien.

Lassen Sie sich also durch diesen Brief nicht verunsichern. Beantworten Sie ihn – wenn Sie wollen – mit der Feststellung, dass Ihr Berufsverband (ÖVS) in dieser Angelegenheit eine andere Rechtsauffassung vertritt. Sollte es zur Klage kommen, dann bitte sofort mit der ÖVS-Geschäftsführung in Kontakt treten. Als ÖVS Mitglied erhalten Sie unsere volle rechtliche Unterstützung.

Seit Bestehen der ÖVS kommt diese Aufforderung, Supervision und Coaching zu unterlassen, in unregelmäßigen Abständen von Seiten der WKOs. Supervision und Coaching ist aber nach wie vor ein „freier Beruf"!"

Außerdem wurde am 11.02.2016 eine Stellungnahme der ÖVS an die WKW verfasst. Die Antwort darauf wurde wiederum allen zuvor „bedrohten" ÖVS-Mitgliedern zugesandt. Beides ist hier als Faksimile abgedruckt. Die Antwort löste bei nicht wenigen ÖVS-Mitgliedern, die auch WKW-Mitglieder sind, Unmut und Unverständnis über Vorgehen und Stil der WKW in dieser Angelegenheit aus, die uns in Antwortmails an die WKW vorliegen, die wir aber nicht abbilden.

In der Zwischenzeit gab es ein erstes Treffen zwischen WKW und ÖVS, in dem die Standpunkte formuliert, das gemeinsame Interesse an der Diskussion über Qualität der jeweiligen Beratung gefunden, und ein „In-Kontakt-bleiben" beschlossen wurde. □

Dr. Wolfgang Knopf
Geschäftsführer

ÖVS
Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching

Heinrichsgasse 4/2/8
1014 Wien
Tel.: +43 01 533 08 22
mobil: +43 676 542 99 88

Wirtschaftskammer Wien
Personenberatung & Personenbetreuung
Mag. H.H.G. Janisch
Rudolf – Sallinger – Platz 1
1030 Wien

Wien 2016 02 10

Sehr geehrter Herr Mag. Janisch,

aus Mitgliederkreisen wurden wir informiert, dass Sie Mitgliedern der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS), die nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, die Berufsausübung als Supervisorin oder Supervisor untersagen wollen.

Dazu nehmen wir wie folgt Stellung:

Die Ausübung der Supervision ist nach allgemeiner herrschender Rechtsauffassung nicht alleine dem Gewerbe der Lebens- und Sozialberatung zugeordnet, sondern kann auch als „freier Beruf" ohne Gewerbeberechtigung ausgeübt werden.

Grundlage dafür sind die – auch von Ihnen im Brief erwähnten - Schreiben des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten vom 11. Juni 1997 (BM Farnleitner) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 23. Juli 2002 an die ÖVS. Demnach ist für die Ausübung von Supervision ein Gewerbeschein nicht erforderlich, da die Tätigkeit nach ausdrücklicher Äußerung der obersten zuständigen Behörde auch freiberuflich ausgeübt werden kann!

Ich ersuche Sie in dieser Angelegenheit korrekt zu informieren: **Supervision kann, muss aber nicht mit einer Gewerbeberechtigung angeboten werden!**

Außerdem möchte ich ausdrücklich darauf hinweisen, dass die von der ÖVS verlangten und zu erfüllenden Kriterien für die Zulassung zur Ausbildung zum Supervisor/Coach, für die Curricula der Ausbildungen, für die Aufnahme als Mitglied und die interne Qualitätssicherung höheren Qualitätsanforderungen und Standards entsprechen als es in Ihrer Gewerbeordnung geregelt ist.

Wenn Sie außer an einer Marktbegrenzung auch an der Entwicklung und Diskussion der Sicherstellung von qualitätsvoller Supervision interessiert sind, ist die ÖVS gerne zu einem fachlichen Austausch bereit.

Mit freundlichen Grüßen

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN
Personenberatung & Personenbetreuung

ÖVS - Österreichische Vereinigung für Supervision
und Coaching
zHd GF Dr. Wolfgang Knopf
Heinrichsgasse 4/2/8
1010 Wien

Fachgruppe Wien der Personenberatung
und Personenbetreuung
Sparte Gewerbe und Handwerk
der Wirtschaftskammer Wien
Rudolf-Sallinger-Platz 1 | 1030 Wien
T 514 50-2203 | F 715 39 20
E personenberatung@wkw.at
W wko.at/wien/personenberatung

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sachbearbeiter	Durchwahl	Datum
	A-2016/HS/BW	2203	17.02.2016

Sehr geehrter Herr Dr. Knopf,

es ist richtig, dass wir Ihre Mitglieder angeschrieben haben. Mitglieder, die von ÖVS-akkreditierten Ausbildungsinstituten ausgebildet und in der Überzeugung genährt wurden, Supervision und auch Coaching wären ein freier Beruf und demgemäß dürfe man diese Tätigkeiten ohne jegliche Gewerbeberechtigung selbstständig ausüben: Dieser Interpretation der österreichischen Rechtslage widersprechen wir vehement.

Festhalten möchte ich, dass wir seit Jahren bemüht war, mit der ÖVS bzw. deren RepräsentantInnen ins Gespräch zu kommen, um hier auf vernünftige Weise zu einer Einigung im Sinne einer win/win Lösung zu gelangen. Einige VertreterInnen unserer Berufsgruppe waren mehrfach beauftragt, Sie zu kontaktieren und in Dialog zu treten, wurden jedoch in einer abschätzenden Weise ignoriert.

Auf der Grundlage des Auftretens und auch der scheinbaren Ignoranz einiger Ihrer Mitglieder gegenüber den rechtlichen Fakten habe ich in meiner Funktion als Fachgruppenobmann die Interessen von 1.500 Lebens- und SozialberaterInnen zu vertreten. In diesem Sinne bin ich bemüht einen rechtlichen Weg zu beschreiten, um hier endlich Klarheit, Rechtssicherheit für alle und Fairness gegenüber Mitgliedern unserer Berufsgruppe und unserem gesetzlich verankerten Tätigkeitsfeld zu erwirken.

Nun erlaube ich mir auch konkret zu Ihren Ausführungen Stellung zu beziehen:

Es gibt keinerlei Rechtsgrundlage, Supervision als freien Beruf auszuüben. Das von Ihnen zitierte Schreiben hat keinerlei Gesetzes- oder Verordnungswert, es handelt sich um die bloße Meinung eines Ministeriums. Wie in unserem Brief angeführt, gibt es klare Rechtsgrundlagen für die selbstständige Ausübung von Supervision und Coaching und zwar einerseits die Gewerbeordnung (insbes. § 119 GewO) und andererseits das Psychotherapiegesetz sowie das Psychologengesetz.

Selbst, wenn man den zitierten Schreiben rechtliche Bedeutung zumessen will, ergibt eine rechtlich richtige Interpretation, dass Supervision unzweifelhaft eine Tätigkeit der Lebens- und Sozialberatung, somit eines reglementierten Gewerbes ist.

Folglich bleibt **kein Raum für eine selbstständige Ausübung der Supervision außerhalb der Gewerbeordnung einerseits oder des Psychologengesetzes oder Psychotherapeutengesetzes andererseits**! Dasselbe gilt im Übrigen selbstverständlich auch für das Coaching, welches ein Kernstück des Gewerbes der Lebens- und Sozialberatung darstellt.

Coaching - wie auch Supervision - ist gewerberechtlich betrachtet eine Subkategorie der Lebensberatung. Das englische Wort Coaching wird am österreichischen Markt gerne zur Verschleierung einer beratenden Tätigkeit vorgeschoben, um tatsächlich die Tätigkeit einer Lebensberatung nach § 119 der Gewerbeordnung durchzuführen. Zum Schutze von KlientInnen gibt es eine staatliche Ausbildung zur Lebens- und Sozialberatung und eine klare Anbindung an gesetzlich verankerte Standesregeln, die jede/r Lebens- und Sozialberater/in, die/der Personen berät, zu beachten hat. Anhand dieser verbindlichen Standesregeln können auch Berater, die ihre Position als Berater hinsichtlich eines/einer KlientIn missbrauchen, behördlich belangt werden. Alle Coaches, die keine gewerberechtliche Befugnis haben, entziehen sich diesen Standesregeln. Das kann nicht im Sinne der Gesetze sein!

Es zeugt entweder von Unwissenheit oder Desinteresse Ihrerseits zu meinen:

"Außerdem möchte ich ausdrücklich darauf hinweisen, dass die von der ÖVS verlangten und zu erfüllenden Kriterien für die Zulassung zur Ausbildung zum Supervisor/Coach, für die Curricula der Ausbildungen, für die Aufnahme als Mitglied und die interne Qualitätssicherung höheren Qualitätsanforderungen und Standards entsprechen als es in Ihrer Gewerbeordnung geregelt ist." (zitiert aus Ihrem Brief an mich)

Alle LebensberaterInnen haben eine profunde staatliche Ausbildung, die durch das Wirtschaftsministerium zertifiziert wird und gesetzlich verankert ist! In Summe benötigt ein/e LebensberaterIn bis zu 1.400 Ausbildungs- und Praxisstunden (60%) bevor er/sie durch die Gewerbebehörden autorisiert und legitimiert wird, Coaching anbieten zu dürfen. Als bleibende Qualitätssicherung hat der Gesetzgeber zusätzlich Standesregeln gesetzlich verankert. Dadurch ist ein/e LebensberaterIn bei Verfehlungen behördlich belangbar und wir als Interessenvertretung können ebenfalls regulierend einschreiten, um so KlientInnen vor unqualifizierten psychosozialen Interventionen zu schützen. Die ÖVS ist ein privatrechtlich organisierter Verein und kann außer vereinsbezogenen Aussagen und Verweisen auf Qualitätsbemühungen auf keinerlei gesetzliche Qualitätskontrollstrukturen verweisen. Zu respektieren ist jedenfalls, dass Sie sich bemühen, sich selbst zu kontrollieren!

LebensberaterInnen können sich mit weiteren 200 Stunden Fortbildung zu einem/einer SupervisorIn sozialisieren und sind dann gesetzlich befugt, als SupervisorIn psychosoziale Supervision anzubieten. Mit dieser Ausbildung kommt nun ein/e LSB-SupervisorIn auf eine eigene WKÖ- Liste und ist nun gesetzlich berechtigt und befugt, wie auch fachlich bestens befähigt, Supervision anzubieten. Hierbei sprechen wir von einer "quantitativen Ausbildungsqualität" von insgesamt 1.600 Ausbildungsstunden, die bei gesetzlich befugten ausbildungsberechtigten Personen absolviert wurden.

Angesichts dieses Ausbildungsprozesses ist es nicht nachvollziehbar und gänzlich unverständlich von Ihnen zu meinen, die ÖVS würde eine höhere Qualität liefern und fordern als unser staatlich verankertes Ausbildungssystem. In keiner Weise kann Ihr Ausbildungssystem auch nur annähernd eine der Lebensberater- Ausbildung vergleichbare Qualität, staatliche Akzeptanz, wie auch staatliche Kontrollinstanzen vorweisen.

DVR 0590134 Partnerschaft macht stark

Schon gar nicht verfügt die ÖVS über die Befugnis, staatlich zu zertifizierende Lebensberater-Lehrgänge anzubieten. Nur diese befähigen AbsolventInnen zum gewerblichen Angebot von Coaching. Dieser fatale Irrtum kann dazu führen, dass von der ÖVS ausgebildete Personen, denen vermittelt wurde, auf Basis der ÖVS-Coachingausbildung selbstständig Coaching ohne entsprechende Gewerbeberechtigung anbieten zu dürfen, Schadensersatzforderungen gegen die ÖVS einbringen, um die Kosten der Ausbildung rechtlich einzufordern.

Gerne bin ich zu einem konstruktiven Gespräch bereit, werde aber trotzdem einen rechtlichen Weg zu Klärung suchen, um Transparenz und Klarheit auf dem "Coachingmarkt" zu erwirken.

Freundliche Grüße

FACHGRUPPE WIEN DER PERSONENBERATUNG
UND PERSONENBETREUUNG

Mag. Harald Hans G. Janisch
Fachgruppenobmann

Mag. Martin Kofler
Fachgruppengeschäftsführer

DVR 0590134 Partnerschaft macht stark

Wider die Verführung

oder: Warum ich doch keine Supervision spende

Als die Flüchtlingswelle so richtig anrollte, war ich so betroffen, dass ich im ersten Impuls meine professionelle Kompetenz ehrenamtlich zur Verfügung stellen wollte – in ähnlicher Weise, wie es die Zivilgesellschaft in der unmittelbaren Begegnung mit den Flüchtlingen bei der ersten Grundversorgung mit Lebensmitteln, Medizin, Decken und dem Lächeln der Willkommenskultur tut. Erfreulicherweise erntete ich schon beim ersten Angebot Unverständnis und stürzte mich daher nicht sofort in die Untat, als krisengeschüttelter Kriseninterventionsmensch mit den – nach meiner Vermutung ebenfalls krisengeschüttelten Professionisten und Freiwilligen – zu arbeiten.

Doch der Reflexionskompetenz sei es gedankt – ich habe meine Bilder revidiert. Jetzt leiten mich andere Bilder:

1. Es sind die Flüchtlinge, die sich in einer sehr schwierigen Lebenssituation, eventuell sogar in einer Krise befinden – und hoffentlich nicht all jene Menschen, die sich deren Situation zu Herzen nehmen und ihre Hilfe zur Verfügung stellen.

Diesen ist jene professionelle Distanz zu wünschen, die von Hilfsorganisationen zu Recht gefordert wird. Ein Kriseninterventionsteam muss stabil sein, medizinische Hilfe professionell, der Transport von Flüchtlingen durch unser Land gut organisiert, die Asylberechtigten[1] sollen schnell untergebracht und auf allen Grundversorgungsebenen gut betreut werden, Asylverfahren sollen zügig und seriös bearbeitet werden und so weiter

Wir Supervisor_innen sind dabei gefordert, ganz normal, wie auch bei vielen anderen schwierigen Situationen in anderen Kontexten unterstützend zu sein. Mit jener Professionalität und ethischen Grundhaltung, für die sich die ÖVS seit ihrem Bestehen stark macht und die es beständig weiter zu entwickeln gilt.

2. Es ist unser Gesellschaftssystem, das in einer Krise steckt.

Die Gefahr, dass sich große Teile der Bevölkerung vom Boden der Verfassung entfernen und bereit sind, angesichts der großen Herausforderungen die Grundwerte unserer Gesellschaft zu vergessen, ist sehr ernst zu nehmen. Umso mehr, als sich das bei politischen Entscheidungsträger_innen wiederspiegelt, vielleicht sogar von ihnen ausgeht.

Bei der so heftig genannten Wertebildung, die von den Asylberechtigten gefordert wird, ist in unserer autochthonen Gesellschaft ein durchaus vergleichbarer Aufholbedarf. Zumindest in diesem Punkt sitzen viele ungewollt im selben Boot.

Hier sind wir Supervisor_innen vielleicht noch mehr gefordert. Wie gelingt es, die ganz normale Unterstützung so zu gestalten, dass sich die verbesserte Arbeitsfähigkeit unseres Klientels nicht nur auf den besseren Umgang mit schwierigen Situationen auswirkt, sondern auch einen Beitrag zu einer gedeihlicheren Entwicklung unserer Gesellschaft leistet? Dazu brauchen wir unsere organisationsbezogenen Kompetenzen. Denn es geht darum, wie die Strukturen (weiter-)entwickelt werden sollen, in denen Integration gelingen kann.

3. Unserer Gesellschaft wird derzeit umgebaut und das passiert gefährlich unausgewogen

3.1. Ich hätte gerne eine parlamentarische Anfrage, um zu erkennen, wie sich mein Eindruck in konkreten Zahlen ausdrückt. Aus meiner Sicht wird selbstverständlich in die exekutiven und in die Sicherheitsmaßnahmen investiert. Kosten für die Errichtung von „baulichen Maßnahmen“ stehen außer Streit. Lohn bzw. Überstunden der Polizei im Grenzeinsatz werden richtigerweise bezahlt.

Aber: Bei den sozialen Leistungen oder bei den Bildungsmaßnahmen wird mit einer Selbstverständlichkeit von einem großen Anteil an freiwilligem unbezahltem Engagement ausgegangen.

Das Budget zur Schaffung der Hard Facts wird scheinbar leicht aufgestellt. Die Investitionen in die Soft Skills werden zögerlich bis gar nicht getätigt.

Das kommt uns als Supervisor_in doch sehr bekannt vor. Keine_r von uns ist um Geschichten verlegen, wenn es darum geht, zu erklären, wie hoch der Preis für diese Nachlässigkeit ist.

3.2. Nicht nur die budgetäre Umverteilung an sich ist bedenklich. Es gesellt sich die damit verbundene Entprofessionalisierung im Bereich der Sozialen Arbeit und der Bildung zu dieser Entwicklungsdynamik. So ist in einigen Regionen der Einsatz freiwilliger Deutsch“lehrkräfte“

1 Ich verwende asylberechtigt für alle Personen, die das Anrecht auf Asyl haben – egal ob der Staat schon in der Lage war, das Verwaltungsverfahren zu einem Ergebnis (Asylbescheid) zu bringen.

so ausgeprägt, dass auf ein professionelles Einsetzen der ausgebildeten DaF/DaZ – TrainerInnen (Deutsch als Fremdsprache bzw Zweitsprache) aus Geldmangel verzichtet wird. Das bedeutet, dass sich unsere Gesellschaft mit einem geringeren Grad an Professionalität begnügt und darauf verzichtet, ausgebildeten Personen trotz eines Bedarfs einen Job zu geben. So weitergedacht, könnten wir ja in Zukunft bei Unfällen auf die Rettung verzichten. Der Erste-Hilfe Kurs des Normal-Autofahrers sollte ja genügen.

Nein, es braucht Maßnahmen, die diesen Entwicklungen entgegenwirken. Abgesehen vom Wichtigsten, der menschlichen Komponente und damit der Pflicht Asylberechtigten Asyl zu gewähren, sind wir volkswirtschaftlich dumm. Für unsere Kinder investieren wir zwischen 15 und 25 Jahre an medizinischer Versorgung, Kindergarten, Schulsystem, Kinderbeihilfe usw…, damit sie dann ihren steuerlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung unseres Systems leisten. Nicht alle, aber die meisten zahlen dann ihren Beitrag ans System zurück.

Bei den Asylberechtigten, die nebenbei betrachtet die demographische Lücke zwischen dem Ist-Stand von 1,3 Kindern/Frau zum gewünschten Soll von 2,5 Kindern/Frau schließen könnten, genügt wahrscheinlich eine Investition von 3 Jahren, damit diese – nicht alle, aber die meisten – ihren Beitrag zur Aufrechterhaltung unseres Systems leisten können.

Dazu müssen wir viel weniger, allerdings um vieles professioneller als es aktuell geschieht, investieren.

Der Weg dazu ist weit. Auch wenn wir die Lösungen noch nicht im Detail kennen, wir Supervisor_innen sollten zumindest dazu beitragen, dass es besser wird, als es jetzt ist. Wir sind bei dieser Entwicklungsarbeit gefordert.

Ich für meinen Teil habe beschlossen beim Entwerten der „weichen“ Dienstleistungen nicht mitzuwirken. Meine aktuelle Supervision beim Flüchtlingsheim mit unbegleiteten Minderjährigen ist bezahlt und ich habe die Bedingung nach Auswertungsgesprächen mit der Trägereinrichtung gestellt, damit auch auf die strukturellen Schwierigkeiten aufmerksam gemacht werden kann.
Und ich verknüpfe mein Engagement auch mit meiner erwachsenenbildnerischen Profession, indem ich in meiner Region eine Plattform Asyl und Bildung gegründet habe, in der sich Vertreter_innen von Bildungseinrichtungen, der Flüchtlingsbetreuung, den Kommunen und der Freiwilligenplattform dem Thema widmen, wie die Bildungsgrundversorgung für alle Asylberechtigten nachhaltig und professionell gewährleistet werden kann. Es sieht gut aus, dass wir übergangsmäßig öffentlich finanzierte Ressourcen aufstellen, die dieses Ziel vorerst realisierbar erscheinen lassen. Und wir werden daran arbeiten, dass die Übergangslösung in einen tragfähigen Regelbetrieb transformiert wird.

Mir tut es jedenfalls gut, die Krise verlassen zu haben und mit guten gesellschaftlichen Gründen meine Professionalität nicht zu spenden.

Es gibt viel zu tun. □

Christian Ocenasek

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Michaela Brenner, Wolfau, Bgld
Tamara Holzer-Söllner, MSc, Rohrbach a. d. Gölsen, NÖ
Heidrun Leuchtenmüller, St. Valentin, NÖ
Astrid Mittl, BSc, Hohenruppersdorf, NÖ
Dr.in Maria Elisabeth Eckhart, Grünburg, OÖ
Dr.in Elisabeth Haas, Regau, OÖ
Bernhard Hölzl, Leonding, OÖ
Doris Hohenwallner, Engerwitzdorf, OÖ
Mag.a Gudrun Kopp, Linz, OÖ
Georg Krammer, Leonding, OÖ
Ing. Mag. Hubert Lackner, Allhaming, OÖ
Dr. Wolfgang Maresch, MBA, Linz, OÖ
Bruno Mayer, Gramastetten, OÖ
Mag Christian Nobis, Linz, OÖ
Mag.a Margot Schell, Braunau am Inn, OÖ
Dr.in Gudrun Truschner, Wels, OÖ
Anna Wolfesberger, Linz, OÖ
Cornelia Forstner, MA, Graz, Stmk
Mag. Dr. Ewald Garger, Fürstenfeld, Stmk
MMag. a Genoveva Kocher-Schruf, Graz, Stmk
Bernhard Regl, Gröbming, Stmk
Renate Sajko-Schenk, Hofstätten an der Raab, Stmk
Ing. Mag. Jürgen Steinbrenner, Graz, Stmk
Christine Pechtl, Innsbruck, Tirol
Agnes Hollenstein, Lustenau, Vbg
Mag. Helmut Beichler, Wien
Mag. Birgit Gantner, MSc, Wien
Mag.a Waltraud Gugerbauer, Wien
Mag.a Barbara Holy-Kiermayr, Wien
Alexandra May, Wien
Mag.a Dr.in Verena Plutzar, M.A., Wien
Dr.in Tosca Wendt, Wien

Neues Bundeslandteam Salzburg stellt sich vor

Seit Jänner 2016 gibt es ein neues Team

Christine Helene Seemann, MTD

1967 in Salzburg geboren absolvierte die ehemalige Leistungssportlerin ihre Matura am Sport-BORG in der Josef-Preiss-Allee. Danach entschied sich Seemann für den Werdegang als Sozialarbeiterin und stellte den Sport in die zweite Reihe. Zwischen hauptamtlicher Jugendamtsarbeit, dem außergerichtlichen Tatausgleich und als ehrenamtliche Bundesfrauenrefentin und -sportjugendleiterin erlangte sie über viele Jahre beratende und organisatorische Fähigkeiten. Es folgten neben Führungsaufgaben als Geschäftsstellenleiterin beim Verein Neustart und im Sport zunehmend freiberufliche Arbeitsschwerpunkte im Bereich Supervision, Mediation und Projektmanagement.

Christine H. Seemann war bereits Anfang 2000 als Mitglied in der Aufnahmekommission für die ÖVS tätig und gliederte sich nach ihrem 15-jährigen Aufenthalt in Wien ab 2007 wieder in das Landesteam Salzburg ein.

Die neue Landessprecherin ist seit 1.8.1995 Mitglied in der ÖVS und seit 2010 im Landesteam.

In den Beratungssettings Team-, Gruppen- und Einzelsupervisionen sowie Coaching arbeitet sie derzeit für verschiedene Social Profit- und Profit-Organisationen. Als Seminarleiterin und Vortragende ist sie in ganz Österreich unterwegs. Die Arbeitsschwerpunkte liegen in Salzburg, Bayern und Wien.

Kontakt: 0664/5207909,
office@thebetterway.at,
www.thebetterway.at

Angela Büche, MSc

Studium Supervision, Mediation und Coaching, Zertifizierte ZRM® Trainerin (Zürcher Ressourcenmodell®), gewerbliche dipl. Lebens- und Sozialberaterin, dipl. Systemische Coachin und dipl. Cellopädagogin.

Was habe ich aus 30 Jahre Unterrichts- und Konzerttätigkeit als Cellistin an Qualitäten und Kompetenzen in meinen neuen Beruf als Beraterin mitgenommen? Was zeichnet meine Beratungstätigkeit aus? Meine zielgerichtete und feinfühlige Art, auch in komplexen Zusammenhängen sowohl die Stärken als auch die Schwachpunkte zu erkennen und für entsprechende Entwicklungen und Lösungen zu sorgen.

Einzelpersonen und Teams lassen sich von mir gern durch Veränderungs- und Lernprozesse führen, weil sie sich auf meine professionelle, authentische und menschliche Art verlassen können.

Bei mir darf der Mensch Mensch sein, um seine Talente und sein volles Potential entfalten zu können.

Ich freu mich, als ÖVS-Team die Bundeslandgruppe Salzburg mitgestalten zu dürfen.

ÖVS-Team Salzburg seit Januar 2016
Kontakt: 0650/4191067,
info@stimmig-leben.com,
www.info@stimmig-leben.com

Das Bundeslandteam Kärnten hat sich neu formiert:

- Ulrich P. Hagg, M.A., MBA, Bundeslandsprecher, 0664/941 91 30, info@ulrichhagg.at
- Roland Jaritz, Kassier
- SOL Dipl.Päd. Conny Gischa
- Mag.ª Daniela Trattnigg, MSc
- Elfriede Pirker

Neuigkeiten aus Niederösterreich

Seit der Bundeslandteamwahl im März gibt es einige Veränderungen im Team. Der langjährige Bundeslandteamsprecher Gerhard Denk tritt nach sieben Jahren engagierter Tätigkeit für die ÖVS NÖ von seiner Funktion zurück. Das Team bedankt sich sehr herzlich für seinen großen Einsatz und die gute Zusammenarbeit!

Als neue Bundeslandteamsprecherin wurde Romana Lukow gewählt, während Markus Amann weiterhin als Kassier zu Verfügung steht. Neu im Team ist Brigitte Benczak, die die Funktion als Schriftführerin übernimmt.

„Wir freuen uns auf eine inspirierende und erfolgreiche Zusammenarbeit für Niederösterreichs Supervisorinnen und Supervisoren und laden die Mitglieder herzlich ein unsere Aktivitäten im Bundeslandteam mitzugestalten.“

FOTOS: JOACHIM BERGAUER, PRIVAT

ECVision: Die nächsten Schritte

Lasst uns die Bedeutung von Supervision auf der europäischen Ebene erweitern!

1. Einführung
Für aufgeschlossene und reisefreudige junge Menschen des späten 18. und frühen 19. Jahrhunderts war es nichts Ungewöhnliches, eine Abenteuerreise durch Europa mit kurzen Studienphasen an verschiedenen berühmten Akademien oder Universitäten zu verbinden. Ein betuchter junger Mann ging etwa von Leiden nach Göttingen auf „Kavalierstour", um dort dann ein Semester lang die Physik des Georg Christoph Lichtenberg oder die Philosophie des Arthur Schopenhauer zu studieren, und zog dann weiter nach Oxford oder Padua, Wien, Heidelberg oder Salamanca, um „ein Semester Theologie, Naturgeschichte, Mathematik, Philologie" oder Sonstiges zu studieren. Es gab auch Studierende, die von einem berühmten Professor zum nächsten weiterzogen, womit sie den grenzübergreifenden Geist des freien Lernens lebten. Niemand machte sich dabei je Gedanken über die Gültigkeit von erworbenen Diplomen und Zeugnissen. Wer würde schon die Standards von Cambridge oder Coimbra und wer die Autorität und Güte von Kant oder Hegel anzweifeln?

Natürlich war dies ein Privileg der Wenigen. Man musste zur Klasse derjenigen gehören, die Zeit für solche Bildungsreisen hatten, man musste wohlhabend sein, man musste die Mittel haben. Doch heute, in unseren weitaus demokratischeren Zeiten, könnten durchaus viele Zugang zu solch grenzübergreifender Bildung haben.

Lassen wir unserer Fantasie hier einmal freien Lauf. Stellen Sie sich einen Supervisor/eine Supervisorin in der Aus- oder Weiterbildung an verschiedenen Ausbildungseinrichtungen vor, etwa von Riga bis Münster oder von Basel bis Amsterdam. Denken Sie an die Vorteile, die Ausbilder/-innen und Supervisor/innen hätten, wenn auch sie sich frei bewegen und ihren Beruf ebenfalls grenzübergreifend ausüben könnten.

Zugegeben, dies ist noch Fantasie. Doch es ist auch ein Ideal, das nicht so weit hergeholt ist, wie es scheinen mag. Man bedenke

LET'S FANTASISE AND ACTUALISE!

Let's try to enhance the position of supervision on the European level.

For inquisitive and travel-loving youngsters of the late 18th century and the early 19th century, it was not unusual to combine adventurous roving around Europe with short bouts of study at several famous academies or universities. A well to do young man would, for instance, travel at leisure from Leyden to Göttingen to follow a semester on physics by Georg Christoph Lichtenberg or on the philosophy of law by Arthur Schopenhauer, and then move on to Oxford or Padua, Vienna, Heidelberg or Salamanca to 'do a semester of theology, natural history, mathematics, philology' or whatever. There were even students that moved from the one famous professor to the next, in this way embodying the cross border spirit of free learning. And no one ever bothered about the validity of their diplomas and certificates. Who would question the standards of Cambridge or Coimbra, who would question the authority and quality of Kant or Hegel? To be sure, this used to be a privilege of the happy few. One had to belong to the leisure class, one had to be wealthy, one had to be a man of means. Yet today, in our far more democratic times, cross border study could well be within reach of many.

A fantasy to become true
Imagine a supervision student following programs at different training institutes, ranging, for instance, from Riga to Münster or from Basel to Amsterdam. And think of the advantages to trainers and supervisors if they could move around freely as well, and practice their trade cross border.

I admit: this is still a fantasy. But it is also an ideal. And it may not be as farfetched as it looks. Just think: along the borders between Germany and The Netherlands students enroll

nur, dass sich Studierende auf beiden Seiten entlang der Grenze zwischen Deutschland und den Niederlanden an Universitäten einschreiben und zu Weiterbildungen anmelden. Deutsche Studierende absolvieren vielleicht ein Training in der Supervision in Maastricht oder Enschede als Teil ihrer Ausbildung in der Sozialarbeit, während niederländische Studierende im Rahmen ihrer Ausbildung in Aachen oder Köln supervidiert werden. Hinzu kommen die zahlreichen „ausländischen" Studierenden aus ganz Europa (und darüber hinaus), denen die Coaches, Trainer/-innen und Supervisor/innen im Zuge ihrer Tätigkeit begegnen. In Amsterdam beispielsweise ist es nicht ungewöhnlich, dass Supervisor/innen mit Gruppen arbeiten, die sich aus drei bis vier verschiedenen Nationalitäten zusammensetzen. Gleiches gilt sicherlich für Berlin.

Die Frage ist, ob ihre Qualifikationen oder ihre Arbeitszeugnisse, Schulungen und Supervisionszertifikate über die Grenzen hinweg anerkannt werden. Wie frei können sich Studierende und in dem Beruf Tätige sich wirklich für Studium, Weiterbildung, Coaching, Wissensaustauch oder Supervision durch Europa bewegen? Bis heute ist dies nicht so einfach, wie es sein sollte. Was tut ANSE, um in dieser Situation Abhilfe zu schaffen?

2. Was wird benötigt?
Es sollte für Supervisor/innen möglich sein, sich im europäischen Raum frei und ungehindert zu bewegen, um gemeinsam zu lernen und zu arbeiten. Um die grenzübergreifenden Möglichkeiten für Studierende und Berufstätige im Bereich fachliche Orientierung zu schaffen, sucht ANSE weiter nach Wegen, um die eigene Position zu stärken und zugleich die Position der Supervision auf europäischer Ebenen aufzuwerten.

FOTO: WALTER MILZ

in universities and training courses on both sides. German students may follow supervision as part of their social work education in Maastricht or Enschede, and Dutch students may be supervised as part of their training in Aachen or Cologne. And what about the multitude of 'foreign' students from all over Europe (and beyond) coaches, trainers and supervisors encounter in the course of their work. In Amsterdam, for instance, it is not uncommon for supervisors to work with groups consisting of three or four different nationalities. The same will undoubtedly apply to Berlin.

But will their diplomas be recognised cross border? Or the certification of the institutes where they work, their training courses, their supervision certificates? How freely can students and practitioners really move around Europe, to study, learn, coach, exchange knowledge or supervise? Up till today that is not as easy as it should. What is ANSE doing about it to remedy the situation?

What is needed?
Supervisors should be able to move, learn and work together in the European space freely and unimpeded. In order to facilitate cross border possibilities of students and professionals in the field of professional guidance, ANSE has been looking – and continues to look – for ways to strengthen their position, and at the same time to enhance the position of supervision on the European level.

We found that this can be done by the fruits of the EC Vision Project. The EC Vision Glossary guarantees comparability of terms, definitions and legal frameworks, and the EC Vision Competence Matrix offers comparability of supervisory competences and qualifications by describing these in learning outcomes.

Active use of these documents all over Europe, primarily by training institutes and in national quality development, would not only enhance cross border exchange and understanding, but also help to create a common European standard of supervision and coaching. This is one of the most important middle and long term targets of ANSE policy.

But free movement of our supervisors also needs mutual recognition of each others registered members and training courses, and free, cross border access to work and job opportunities for practitioners.

Wir sind zu dem Ergebnis gekommen, dass dies durch die Früchte des Projekts ECVision erreicht werden kann. Das ECVision-Glossar gewährleistet die Vergleichbarkeit von Begriffen, Definitionen und rechtlichen Strukturen, und die ECVision-Kompetenzmatrix bietet die Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen in der Supervision durch die Beschreibung der Lerninhalte.

Der aktive Gebrauch dieser Dokumente in ganz Europa, primär durch die Ausbildungseinrichtungen und bei der nationalen Qualitätsentwicklung, würde nicht nur den grenzübergreifenden Austausch und das gegenseitige Verständnis fördern, sondern auch dazu beitragen, einen gemeinsamen europäischen Standard für Supervision und Coaching zu schaffen. Dies ist eines der wichtigsten mittel- bis langfristigen Ziele der ANSE-Strategie.

Jedoch bedarf es für die Freizügigkeit unserer Supervisor/innen auch der gegenseitigen Anerkennung der eingetragenen Mitglieder und anerkannten Ausbildungen des jeweils anderen Landes sowie des freien grenzübergreifenden Zugangs zu Arbeit und Jobs für die im Beruf Tätigen.

3. Was ist zu tun?
Glücklicherweise stand uns nach der ECVision-Abschlusskonferenz in Wien im vergangenen Jahr eine reiche Fülle an Vorschlägen zur Verfügung.

- ECVision-Follow-up. Wir werden die Verbreitung und Implementierung des ECVision-Glossars und des „Europäischen Kompetenzprofils“ im Rahmen von ECVision aktiv fördern. Zu diesem Zweck werden wir die aktive Kooperation nationaler Organisationen und Ausbildungseinrichtungen anstreben.
- Projekt Gegenseitige Anerkennung und Qualitätsmanagement. Zusammen mit den nationalen Organisationen schlagen wir vor, Verfahren für die Umsetzung dieser Strategie auszuarbeiten. Es erscheint geboten, den Prozess der Gegenseitigen Anerkennung mit der Agenda Qualitätsmanagement zu verbinden und auch Verbindungen zum ECVision-Kompetenzprofil zu schaffen. Die Bedeutung dieses Projekts ist klar: Eine gegenseitige Anerkennung stärkt den Stellenwert unseres Berufs, was uns allen zum Vorteil gereicht. Europaweit wird jeder einzelne Supervisor/jede einzelne Supervisorin hiervon profitieren.

What is to be done?
Luckily, the EC Vision closing conference in Vienna last year provided us with a wealth of suggestions.

- ECVision follow up. We will actively promote the dissemination and implementation of the ECVision Glossary and the ECVision European Framework of Competencies. Therefore we will seek the active cooperation of national organisations and training institutes.
- Project Mutual Recognition and Quality Management. Together with national organisations we propose to work out procedures to effectuate this policy. It would seem expedient to connect the Mutual Recognition process with the Quality Management agenda, and also to create links with the EC Vision Competence Framework. The importance of this project is clear: mutual recognition strengthens the position of our profession, which is to the benefit of all of us. Every single supervisor wherever in Europe will profit from it. European recognition of our profession is a major step forward in terms of the politics of our profession. Even if not all supervisors are moving around,

FOTO: WALTER MILZ

Die europäische Anerkennung unseres Berufs ist ein wesentlicher Schritt vorwärts, was unsere Berufspolitik angeht. Selbst wenn sich nicht alle Supervisor/innen von Ort zu Ort bewegen, werden es künftige supervidierte Studierende und Berufstätige tun. Die Anerkennung in Europa bedeutet auch lokal eine bessere Position.

- ANSE ist für die Förderung der Interessen unseres Berufsstands auf europäischer Ebene zuständig. Da sich andere Verbände auf diesem Gebiet – z.B. die für Coaching, Personalwesen u.a. – ebenfalls in diese Richtung bewegen, müssen wir ein ausreichendes Tempo vorlegen, um unsere geistige und berufliche Eigenständigkeit und Kompetenz („Ownership") sowohl lokal als auch international zu sichern.
- Europäischer Berufsausweis (European Professional Card – EPC) für Supervisor/innen und Coaches. Der EPC – wie er von der Europäischen Kommission angeregt wird – ist ein elektronischer Ausweis zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen in EU-Ländern. Für professionelle Supervisor/innen und ihre Einrichtungen ist er sehr viel einfacher zu handhaben als die traditionellen Anerkennungsverfahren. ANSE befürwortet die Entwicklung eines solchen Ausweises zum Nutzen für alle unsere im Beruf Tätigen und zum Nutzen für unseren Berufsstand. Es liegt auf der Hand, dass gegenseitige Anerkennung für die Einführung eines EPC eine höchst wichtige Voraussetzung ist.

4. Was werden wir tun?

Große Pläne scheitern häufig aus zwei Gründen. Erstens, weil sie zu abstrakt sind und die tägliche Realität der Menschen nicht berücksichtigen. Zweitens, weil sie zu detailliert und damit zu starr und unflexibel sind und dazu neigen, die Menschen zu drängen, statt ihnen zuzuhören und mit ihnen zu kooperieren. Daher schlägt der ANSE-Vorstand vor:

- Schaffung einer Atmosphäre des Vertrauens durch Treffen der (Vorstände oder Vertreter/-innen der) nationalen Verbände, Zuhören, Diskutieren, Austausch hinsichtlich der Sorgen und Wünsche, was die Agenda des EC-Vision-Follow-ups angeht.
- Kooperation mit nationalen Organisationen und Ausbildungseinrichtungen durch Seminare und Konferenzen zur Implementierung von ECVision-Instrumenten sowie Entwurf und Förderung

---

prospective supervisees like students and professionals will. Recognition in Europe means a better position locally.

- ANSE is responsible for the furtherance of the interests of our profession on the European level. As other associations in our field – like those of coaches, HRM-specialists and others – are also moving in this direction, we have to move with sufficient speed to safeguard our intellectual and professional ownership, both locally and internationally.
- European Professional Card for supervisors and coaches (EPC). The EPC – as instigated by the European Commission – is an electronic device for the recognition of professional qualifications between EU countries. For professional supervisors and their institutes, it is far easier to manage than the traditional procedures of recognition. ANSE is very much in favor of developing such a device to the benefit of all our professional practitioners and to the benefit of our profession. Obviously, for the EPC to be feasible, mutual recognition is a most important precondition.

How will we do it?

Great plans often fail for two reasons. Firstly, because they are too abstract, and do not take the every day reality of people into account. Secondly, because they are too detailed and therefore rigid, inflexible, and tending to push people in stead of listening to them and cooperating with them.

Therefore, the ANSE Board proposes to:

- First of all create an atmosphere of trust by meeting with (the boards of, or representatives of) national organisations, listening, discussing, getting to know each others worries and wishes with regards to the EC Vision follow up agenda.
- Cooperating with national organisations and training institutes through seminars and conferences on the implementation of EC Vision instruments, and the design and furtherance of a parallel cross border quality development system
- Include sharing research outcomes in this process.
- Prepare a 'road map' in order to facilitate the implementation process.
- Not to press for undue speed, nor to beat about the bush too long, looking carefully to keep all of us aboard, while at the

eines parallelen grenzübergreifenden Qualitätsentwicklungssystems
- Einbeziehung des Austauschs von Forschungsergebnissen in den Prozess
- Erstellen eines Fahrplans (Roadmap), der den Umsetzungsprozess ermöglichen soll
- keinen unnötigen Zeitdruck auszuüben, aber doch zügig zur Sache zu kommen; zuzusehen, dass wir alle mit an Bord sind und bleiben und zugleich die Konkurrenz genau im Auge behalten
- sich sorgfältig um die Position kleinerer nationaler Organisationen zu kümmern, damit diese nicht übersehen werden oder unterrepräsentiert sind
- Wir unterstreichen: Es ist keine Sache des Drückens, sondern des Ziehens. Die Türen stehen offen. Lasst uns zusammen die Chance ergreifen und hindurchgehen.
- Chancen betonen. Die Verwendung und Umsetzung der ECVision-Agenda voranzutreiben, die gegenseitige Anerkennung und schließlich ein EPC werden für jede/-n einzelne/-n unserer Supervisoren/Supervisorinnen und Coaches und für den gesamten Berufsstand von Nutzen sein.

Lassen Sie mich abschließend darauf hinweisen, wie wichtig und fruchtbar die aktive Unterstützung durch die DGSv wäre. Als eine der größten nationalen Organisationen innerhalb der ANSE-Community kann sich die DGSv ihrer großen Erfahrung mit Forschung, Qualitätsmanagement und Implementierungsprozessen rühmen. Es wäre großartig, wenn ANSE – um einen wichtigen Aspekt zu nennen – die Kooperation und Unterstützung von DGSv-zugehörigen Ausbildungseinrichtungen und Universitäten gewinnen könnte.

Offensichtlich ist ein solcher Prozess – bei Weitem der wichtigste, den ANSE bislang angestoßen hat – nur möglich, wenn wir alle zusammenstehen. Wir brauchen Zeit, Energie, Geduld und Vertrauen. Vor allem brauchen wir uns gegenseitig. Denn das ist es, worum es bei ANSE geht. □

Sijtze de Roos

Sijtze de Roos, ANSE President (Vorsitz)
DGSv Journal 2016-1
(Englisch & Deutsch)
Publizierte Version
Kontakt: s.deroos@anse.eu

---

same time keeping a close eye on the competition.
- Take great care of the position of smaller national organisations to avoid them being overlooked, or underrepresented.
- Underline: it is not a matter of push, but of pull. The doors are open. Let's together take a chance to go through it.
- Emphasize the opportunities. Furthering the use and implementation of the EC Vision agenda, mutual recognition and, finally, an EPC to the benefit our supervisors and coaches individually, and our profession as a whole.

Let me finish by saying how important and fruitful the active support of the DGSv would be. As one of the biggest national organisations within the ANSE community, DGSv can boast extensive experience with research, quality management and implementation processes.

How great would it be if ANSE could – to name an important aspect – gain the cooperation and support of DGSv-related training institutes and universities.

Clearly, a process like this, by far the most ambitious ANSE so far embarked on, is only possible if we all stand together. We need time, energy, patience, and trust. Above all, we need each other. Which is what ANSE is all about. □

Sijtze de Roos

Sijtze de Roos is the current ANSE president.
DGSv Journal 2016-1
(In English & German)
Published version
Contact: s.deroos@anse.eu

FOTO: WALTER MILZ

VERANSTALTUNGEN

Oberösterreich

Supervisionswerkstatt
03. Mai 2016
Die Supervisionswerkstatt übernimmt heuer Alexandra Riegler-Klinger.
Ort und Zeit wird noch bekannt gegeben (siehe ÖVS-Website)

Abend für neue ÖVS-Mitglieder (nur für eingeladene Mitglieder)
15. Juni 2016, 19.00–20.30 Uhr
Speziell für Mitglieder, die seit dem letzten Jahr bei der ÖVS dabei sind. Die neuen Mitglieder erhalten rechtzeitig eine persönliche Einladung.

Salzburg

Wirkungsvolle Flipchartgestaltung für Supervisor_innen
16. April 2016, 09.30–17.00 Uhr
Hotel Heffterhof, Maria Cebotari St. 1.7, 5020 Salzburg
Anmeldung: oevs.salzburg@oevs.or.at

ALPEN-ADRIA UNIVERSITÄT KLAGENFURT | WIEN GRAZ
universität wien

First International Conference on Work Discussion

Vienna from June 10-12th 2016

Let's talk about work!

Work Discussion in practice and research

With: Maria Fürstaller, Nina Hover-Reisner, Antonia Funder, AT; Peter Elfer, Katy Dearnley, Dilys Wilson, Kathryn Fenton, UK; Angelina Trelles Fischman, UK; Neil Austin, UK; Alba Greco, IT; Agnes Turner, Ina Paul-Horn, AT; Rajni Sharma, UK; Barbara Lehner, AT; Patrizia Vitali, IT; David Zimmermann, Christoph Müller, DE; Emma Gleadhill, UK; Lydia Hartland-Rowe, UK; Simonetta M.G.Adamo, Flavia Portanova, Myriam Ombrato, IT; Michael Rustin, Geraldine Crehan, UK; Margit Datler, Wilfried Datler, AT; Bernhard Rauh, Tillmann Kreuzer, DE; Margaret Moore, UK; Trudy Klauber, Emil Jackson, UK; Martin Engelberg, AT; Biddy Youell, UK

Registration link:
https://ebms.univie.ac.at/iEBMS/reg/reg_p1_form.aspx?oc=10&ct=EN001&eventid=18203

The Tavistock and Portman NHS
NHS Foundation Trust

Finanz & Co

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

Registrierkassenpflicht ab 1.1.2016

Ab 1.1.2016 gilt – auch für Supervisorinnen, da sie betriebliche Einkünfte erzielen – die Registrierkassenpflicht: Supervisorinnen haben dann eine RK (Registrierkasse) zu führen und die Barumsätze mittels RK aufzuzeichnen, wenn einerseits die gesamten Umsätze 15.000,– € übersteigen und davon die Barumsätze 7.500,– € übersteigen.

Dazu drei Beispiele:
Umsatz gesamt: 23.000,– €; davon bar: 7.499,– € keine RK-pflicht
Umsatz gesamt: 23.000,– €; davon bar: 7.501,– € RK-pflicht
Umsatz gesamt: 12.000,– €; davon bar: 7.501,– € keine RK-pflicht

Gibt es etwas zu beachten, wenn keine RK-pflicht vorliegt?
Ja, denn mit der RK-pflicht wurden gleichzeitig die Einzelaufzeichnungspflicht der Bar-Umsätze und die Belegerteilungspflicht der Bar-Umsätze eingeführt: Alle Bar-Umsätze sind einzeln aufzuzeichnen.

Wie erfolgt diese Aufzeichnung?
Die Einzelaufzeichnung der Bar-Umsätze hat mittels Kassabuch zu erfolgen. Jedem Klienten, der bar bezahlt, ist sodann auch ein Beleg auszuhändigen. Kurios: die Bezahlung mittels Bankomat gilt als Bar-Umsatz.

Welche Fristen gilt es bei Überschreiten und Unterschreiten der Umsatzgrenzen zu beachten?
Wurden bereits 2015 die Umsatzgrenzen überschritten, ist mit 1.1.2016 eine RK zu führen.

Werden die Umsatzgrenzen währende des laufenden Jahres überschritten, greift die Registrierkassenpflicht mit Beginn des viertfolgenden Monats des Umsatzsteuer-Voranmeldungszeitraums, in dem die Grenze überschritten wurde.

Werden bei bestehender RK-pflicht die Umsatzgrenzen unterschritten, so fällt die Verpflichtung zur Losungsermittlung mit einem elektronischen Aufzeichnungssystems mit Beginn des nächstfolgenden Kalenderjahres weg.

Kosten einer Registrierkasse und Förderungen:
Auf dem Markt sind RK ab 200,– € erhältlich. Die Förderung bzgl. Anschaffung einer RK beträgt 200,– € und ist im Rahmen der Steuererklärung zu beantragen.

Das nächste Mal: Grenzüberschreitende Supervisionsumsätze und Umsatzsteuer

Arbeit: Wohl oder Übel?

Diagnosen und Utopien

Der Club of Vienna versteht sich als eine internationale Vereinigung, die sich mit allgemein relevanten gesellschaftlichen, wissenschaftlichen, wirtschaftlichen sowie ökologischen Fragen beschäftigt. Mit seinem Ziel, „wissenschaftliche Erkenntnisse, gesellschaftspolitisch relevante Beobachtungen, ökonomisch und ökologisch übergreifende Fragen, welche für die Gesellschaft insgesamt von langfristiger Bedeutung sind, aufzugreifen und in einer gesamthaften Weise zu behandeln“ (http://www.clubofvienna.org/ueber-uns/), hat sich der Club of Vienna auch mit Fragen von Arbeit und ihren aktuellen Entwicklungen auseinandergesetzt und das vorliegende Buch dazu veröffentlicht. Im Zentrum des Interesses stehen dabei Fragen, die „für die Erhaltung der Lebensgrundlagen, des stabilen Zusammenlebens der Menschen, die Erhaltung des Friedens und einer langfristig lebensfähigen Wirtschaft relevant sind“.

Im Buch „Arbeit: Wohl oder Übel“ nähern sich namhafte ExpertInnen aus unterschiedlichen Blickwinkeln der Frage an, wie auch in Zeiten des Neoliberalismus, in denen Bedürfnisse der Menschen zusehends aus dem Blick geraten, Arbeit gestaltet werden kann, um wieder einen entscheidenden Beitrag zum Wohlbefinden der Menschen, zu einer nachhaltigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung sowie zu einem guten Leben zu leisten. Dabei wird u.a. das mittlerweile schon religiös anmutende Wachstumsparadigma in Frage gestellt und einer Kritik unterzogen.

In seinem Beitrag geht Paul Kellermann auf grundsätzliche Aspekte der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit ein. Interessant sind hier etwa seine Überlegungen zu Gelderwerb als (Über-)Lebensgrundlage, der derzeit ausschließlich in einer reduzierten Form über Erwerbsarbeit gedacht wird.

Hildegard Maria Nickel fragt in ihrem Beitrag, ob Frauen, als Pionierinnen des Wandels gesehen werden können. Sie thematisiert Widersprüche, Subjektivierungen und Ambivalenzen von aktueller Arbeit, um schließlich einen Aufriss über arbeits- und geschlechterpolitische Herausforderungen zu geben.

Auf die spezifischen Bedingungen in Niedriglohnbranchen gehen Karin Sardodvar und Ursula Holtgrewe ein. Dabei stellen sie auch Ergebnisse einer Befragung von Beschäftigten in fünf Branchen in elf europäischen Ländern vor.

Manuela Vollmann und Daniela Hirsch arbeiten unter dem Titel „Arbeit neu bewerten – neu verteilen – neu managen“ neue Ansätze und Modelle von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation heraus. Damit einhergehen ihre Forderung nach neuen Führungsmodellen und ein Plädoyer für einen Arbeitsbegriff, der die gesamte gesellschaftliche Breite abdeckt.

Bei der Frage, ob Menschen überhaupt arbeiten würden, gäbe es ein bedingungsloses Grundeinkommen, setzen sich die Autoren Theo Wehner und Sascha Liebermann u.a. mit der Frage sinnstiftender Arbeit auseinander. Ihr Resümee betont die Anerkennung des Gemeinwesens als auch der BürgerInnen durch ein bedingungsloses Grundeinkommen.

Den Ausgangspunkt der vorliegenden Publikation stellt eine Tagung im Jahr 2014 zu Fragen von „Arbeit – Werte – Glück“ dar.

Walter Schuster

Arbeit: Wohl oder Übel? Diagnosen und Utopien.
Club of Vienna (Hrsg.)
Mandelbaum kritik & utopie, Wien, 2015
169 Seiten, € 15,00

Impressum

ÖVS-News 1/16 Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching **ÖVS-Büro:** A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8, Tel.: 01/533 08 22, Fax: DW 4, Homepage: www.oevs.or.at, E-Mail: office@oevs.or.at, ZVR-Zahl: 681413434
ÖVS-News Redaktionsteam: Ursula Hermann, Beate Huter, Wolfgang Knopf, Sylvia Libiseller, Roman Scheuchenegger, Walter Schuster, Nicolette Wallmann.
Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Angela Bueche, MSc, Mag. Hannes Eichberger, MAS, Kees Faber, Dr. Günther Fisslthaler, Esther Gruber-Seidl, Sabine Karlinger, MSc, Dr. Wolfgang Knopf, DI Christian Ocenasek, Sijtze de Roos, Mag. Walter Schuster, Christine Seemann, MTD, Barbara Tobler, MSc, Mag.ª Dr.in Agnes Turner, Mag.ª Nicolette Wallmann.
Produktion: Leonie Lehner. **Korrektorat:** Mag. Martin Arndorfer. **Grafik:** Claudia Fritzenwanker. **Druck:** Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 30.06.2016

Supervision in the Netherlands

A new handbook

A new book on supervision! Bringing 38 experts from the Netherlands together to contribute to producing this 700-page book was quite an achievement. Bravo! The book comprises an introductory chapter with the title 'What is supervision? What does a supervisor do'? and five sections:

I. Aspects of the supervisor's competence
II. The supervisor in context
III. Profiling, positioning and professionalising as a supervisor
IV. The supervisor and research
V. Supervisor across the border (of space and time)

The editors formulated two objectives for this book: explicate the core value of supervision (1.) and modernise the profession of supervision (2.) In my opinion, the first objective has been achieved. In today's language, it is made clear what the job of a supervisor involves, what form of learning support we are talking about and how that can best be put into practice. According to this book, supervision has a lot to do with tension or paradox, but I ask myself why do we not look at supervision in relation to other forms of guidance in this way? The question of a client (system), in my opinion, should be leading and not the method. Often a client does not ask for supervision or coaching, but rather for a contribution to the solution of his problems. A professional supervisor must then determine what is needed and whether he can provide it. This book strengthens the identity of professional supervision, however, the development of an ''overarching" coaching & supervison profession is limited.

The modernisation of supervision lies primarily in expanding the way of working in supervision: new working methods and (digital) resources, flexibility of the structure, responding to a variety of contexts, the use of another language (body language, visual language), inspiring approaches from adjacent practices. More in-depth thinking, whereby meanings, motivations, underlying issues and undercurrents are given a place, is barely evidenced. Certainly, fundamental questions are being raised in the contributions of Tom Luken, Michiel de Ronde, Marianne Banning-Mul, Gerian Dijkhuizen & Sijtze de Roos and in the last chapter (the editors and Pieter van Keulen), but the discussion has not really started. There are only some more or less individual attempts, which is imposing a degree of non-commitment. I do not feel any urgency. Are we not ready yet? Are we afraid?

I was moved by the question of how we as supervisors relate to current socio-economic and social developments. "Where do our responsibilities lie when it comes to the relationship between personal growth and the development of individuals on the one hand and the bigger picture on the other?" (p. 667). The (cultural) historical context of countries is of major influence, which is apparent, for example, from experiences in the Baltic states. How do you deal with oppression and lack of freedom? In those countries supervision has a greater political significance than with us. Do we have sufficient regard for the history carried by those people? Is our solution focus too great? In Eastern Europe, supervision has more of an emancipatory character than with us, while "professional supervision in the Netherlands is more or less characterised by intelligent adaptation to mandatory working conditions"(p. 671). In this regard, Brigitte Hausinger makes a nice statement in her thesis: "if you do not study these contradictions and do not have an opinion on them, you are contributing 2 (sic!) inadvertently and perhaps unwittingly to the dehumanisation of labour" (p. 674). These are statements that correspond with the actual discussion within the world of coaching in the Netherlands (Wolbink, Coenen, Vandamme, among others).

In short, a nice state of the art contribution and, at the same time, enough encouragement for supervisors to engage in discussions about more substantive questions. *Kees Faber*

SUPERVISON More perspectivism
Marjo Boer, Marcel Hoonhout, Jan Oosting (Ed)
Vakmedianet, 2015

Literature

Coenen, B. (2013). Coaching de oorlog verklaard. Rotterdam: 2010 Publishers.

Vandamme, R. (2014). Handboek ontwikkelingsgericht coachen. Mortsel: het Ontwikkelingsinstituut bvba.

Wolbink, W. (2013). Het coachvak binnenste buiten. Amsterdam: Boom/Nelissen.

Publiziert

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

Thomas Diener
Tu, was du wirklich wirklich willst! Die Alchemie der Berufsnavigation
tredition, 2016

Mark Staskiewicz
Supervision in Anspruch nehmen und einfordern!
SBB Steiermark und GLB (ÖGB)
http://www.sbb-stmk.at/aktuelles/supervison-in-anspruch-nehmen-und-einfordern/
http://www.glb.at/article.php/supervision-in-anspruch-nehmen-und-einfo
Letzter Aufruf: 17.02.2016

Herzliche Gratulation zum Firmenjubiläum

25 Jahre Supervisionsausausbildung in der ARGE Bildungsmanagement

Manchmal sind wir Super, auf jeden Fall haben wir Visionen!

Gemeinsam mit allen ReferentInnen, AbsolventInnen und Studierenden haben wir ¼ Jahrhundert Geschichte in den Beratungswissenschaften geschrieben.

Der Erfolg lässt sich sehen:
43 Lehrgängen, 663 AbsolventInnen, 97 aktuellen Studierenden
in Diplom- & Masterlehrgängen „Supervision, Coaching & Organisationsentwicklung“

**Herzlichen Dank an alle, die uns begleitet,
die mitgestaltet und uns vertraut haben!**

Wir freuen uns auf weitere 25 Jahre!

IMC arge Bildungsmanagement Wien SFU Sigmund Freud PrivatUniversität

ARGE Bildungsmanagement - Friedstraße 23 - 1210 Wien - Tel: 01/263 23 12-0, Fax: DW-20 - www.bildungsmanagement.ac.at

ANZEIGE

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

4. Internationaler Coachingkongress «Coaching meets Research ... »

Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching

14./15. Juni 2016, Olten/Schweiz

Information: silvia.vogelsang@fhnw.ch | T +41 62 957 21 49

www.coaching-meets-research.ch

ANZEIGE