

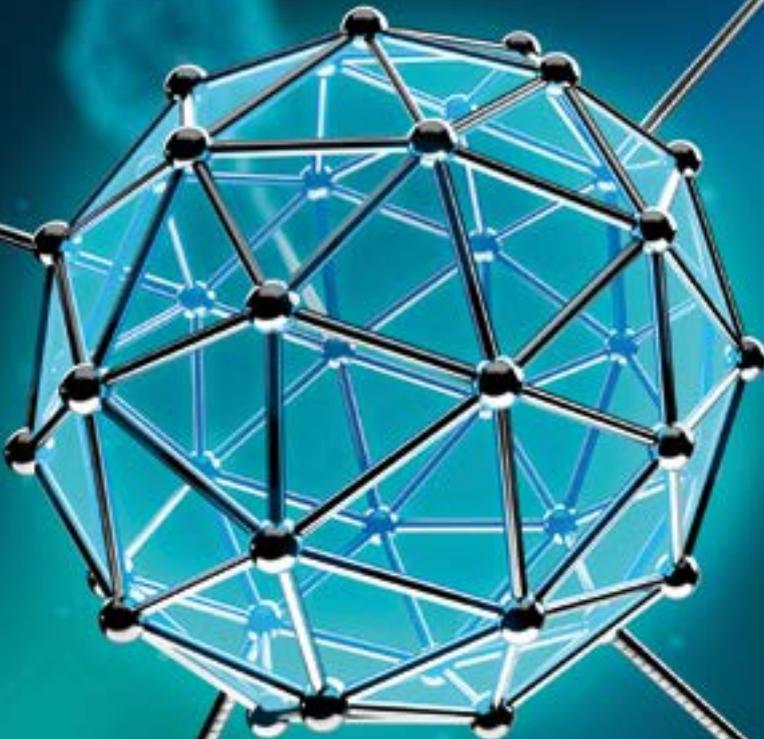
övs news



ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

1/2017

FORSCHUNG!?



Editorial

Liebe Kolleginnen, Kollegen!

Was macht eine Tätigkeit zu einer Profession? Die Reflexion und die Erforschung der eigenen Praxis ist dabei sicher ein wesentlicher Aspekt! Supervision und Coaching haben sich aus der Praxis heraus entwickelt und stehen aber nach wie vor doch in einer gewissen Distanz zu Wissenschaft und Forschung. Eine Distanz, die der weiteren Professionalisierung nicht unbedingt dienlich ist.

NEWS 1/2017 und auch die weiteren Ausgaben werden sich deswegen vermehrt dem Fokus „Forschung“ widmen. Beate Fietze betont in dieser NEWS die Notwendigkeit des Wechselspiels zwischen Forschung und Praxis und plädiert für eine eigenständige

Beratungswissenschaft. Ob Supervision sich als Aktionsforschung verstehen kann/soll, beleuchtet Andrea Tippe in ihrem Beitrag und die Vorstellung der „Kasseler Coaching-Studie“ durch Isabell Diermann versteht sich als Einladung bei einem Forschungsprojekt mitzumachen! Abgeschlossen wird „fokussiert“ mit einem Beitrag von zwei jungen KollegInnen, David Ketter & Sabine Benczak, die die Ergebnisse ihrer Forschung vorstellen.

Ich wünsche anregendes Lesen!

*Mit freundlichen Grüßen
Wolfgang Knopf*

Bitte vormerken: 23. ordentliche Generalversammlung der ÖVS
22. April 2017, Europahaus Wien
Kamingespräch
mit dem ANSE-Präsidenten Sijtze de Roos
„Supervision & Coaching & Organisationsberatung:
Entwicklungen und Tendenzen in Europa“
21. April 2017, 19.00 Uhr

Inhalt

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 3 | Auf zwei Beinen läuft es sich besser: professionelle Beratung braucht Forschung!
Beate Fietze | 15 | AUFRUF der ÖVS-NEWS-Redaktion! |
| 5 | Aktionsforschung: Wille zur Einflussnahme
Andrea Tippe | 16 | „humble inquiry“
Gregor Paul Hoffmann |
| 7 | Kasseler Coaching-Studie
Isabell Diermann | 17 | ZEITSCHRIFT OSC unter neuer Leitung
Heidi Möller |
| 9 | Supervision im pädagogischen Kontext
F. David Ketter & Sabine Benczak | 17 | Finanz & Co
Dr. Günther Fisslthaler |
| 10 | Einladung zur 23. ordentlichen Generalversammlung der ÖVS | 18 | ANSE meets EMCC in Edinburgh
Agnes Turner |
| 11 | TAGESORDNUNG | 18 | ANSE-Generalversammlung in Wien
Bettina Strümpf |
| 12 | ANTRÄGE des Vorstands | 19 | Aufgeblättert |
| 13 | ... aus den ÖVS-Statuten | 22 | In Memoriam Prof. (FH) Dr. Winfried Münch
Ernst Gattol |
| 14 | Liebe Mitglieder der ÖVS, liebe Kolleginnen und Kollegen!
Michaela Judy | 23 | Veranstaltungen |
| | | 23 | Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder |

BEILAGEN: Herausnehmbarer Innenteil – Tagesordnung für die Generalversammlung 2017



Auf zwei Beinen läuft es sich besser: professionelle Beratung braucht Forschung!

Von Beate Fietze

Die zunehmende Akzeptanz von Coaching und Supervision resultiert zweifellos aus der gesellschaftlichen Komplexitätssteigerung und den Veränderungen in der Arbeitswelt, die dem „subjektiven Faktor“ eine immer prominenter Rolle zuweisen. Ihre Akzeptanz verdankt sich allerdings auch der Professionalität, mit der Coaches und Supervisor/innen in einem umkämpften Beratermarkt überzeugen. Als professionelle Berater/innen nehmen sie für sich in Anspruch, für den äußerst vielgestaltigen und veränderlichen Interaktionszusammenhang zwischen Person, Rolle und Organisation über eine erfahrungsgesättigte und wissenschaftlich ausgewiesene Expertise zu verfügen. Mit dem Zuwachs an Komplexität steigen aber auch die Leistungserwartungen an die Berater/innen permanent. Professionalität ist weniger ein Zustand als eine Bewegungsform mit dem Ziel, stets auf dem Laufenden zu bleiben: Die Erfüllung des professionellen Anspruchs ist ein beständiger Bewährungsprozess. Wissenschaft und

Forschung sind daher unverzichtbar für die Qualitätssicherung und -entwicklung von Beratung und deren Legitimation gegenüber den Klienten. Vom Handlungsdruck der Praxis entlastet bietet Forschung Reflexionsräume für die Überprüfung und Entdeckung von Wirkzusammenhängen, für die Entwicklung innovativer Vorgehensweisen und für die kritische Diskussion konkurrierender Ansätze. Forschung liefert jedoch nicht nur den Tauglichkeitscheck für die Praxis. Wissenschaft entdeckt und konstruiert selbst neue Wirklichkeitsbezüge. Sie gewinnt dadurch eine wichtige Orientierungsfunktion für die Gestaltung der Praxis. Praxis und Forschung beeinflussen sich wechselseitig (Fietze 2011; Greif 2011). Professionen können nur auf zwei Beinen laufen.

So selbstverständlich sich die Bezugnahme auf Wissenschaft und Forschung aus dem Selbstverständnis als Profession ableitet und in der Satzung keines Coaching- und Supervisionsverbandes fehlt, so wenig selbstverständlich ist sie mit Blick auf die Historie von



Dr. phil. Beate Fietze (Dipl.-Soz., Dipl.-Psych.) ist Coach und Organisationsberaterin. Sie lehrte an verschiedenen Universitäten, war 2008 bis 2009 Personalmanagerin eines Landesministeriums, 2010 bis 2013 in der Beratungsforschung am HCSP der Humboldt-Universität zu Berlin tätig. Zudem war sie von 2013 bis 2016 Forschungsbeauftragte der DGSV und ist Beirätin des Round Table der deutschsprachigen Coachingverbände.
beate.fietze@snaflu.de

Supervision und Coaching (Fietze 2015). Beide Beratungsformate haben sich – wenn auch in unterschiedlichen kulturellen und organisatorischen Kontexten – aus der Praxis entwickelt. Bis heute dominieren die Praktiker die *professional community* und bleiben vielfach erstaunlich selbstgenügsam unter sich. Zwar werden auf Fachtagungen Wissenschaftler zu ausgewählten Themenstellungen eingeladen, um die eigene Diskussion anzureichern – die Entwicklung einer eigenständigen *science community* innerhalb der Supervision- und Coachingszene ist bisher noch ganz am Anfang. Ihre konzeptionellen Fundierungen zehren sie bis heute von ihren Gründervätern und -müttern – seien sie psychodynamischer oder systemischer Provenienz.

Eine solche Distanz zu Wissenschaft und Forschung unterläuft auf Dauer das bereits erreichte Professionalitätsniveau. Coaching und Supervision sollten stattdessen selbstbewusst das in der Praxis generierte Wissen vortragen und sich gleichzeitig auf den Weg in die aktuelle Wissenschaftslandschaft wagen, wenn das auch zugestandenermaßen nicht ganz einfach ist. Gerade weil Supervision und Coaching nicht von einer einzelnen akademischen Disziplin als deren Praxisfeld entwickelt wurden, ist ihr Wissenschaftsbezug *multidisziplinär* (Schreyögg 2012). Eine Vielzahl verschiedener Disziplinen – wie Organisationspsychologie, Sozialpsychologie, Betriebswirtschaft, Pädagogik, Soziale Arbeit uvm. – leisten relevante Beiträge zur analytischen Erschließung ihres Gegenstandsbereichs. Diese Disziplinen kommen aber nicht auf die Supervisor/innen und Coaches zu, um ihre Forschungsdesigns auf die beratungsspezifische Problemdefinition zuzuschneiden. Die Ausnahme einer sich ausdifferenzierenden Coaching-Psychologie bestätigt hier nur die Regel.

Die Herausforderung für Coaches und Supervisor/innen ist daher eine doppelte: sie liegt zum einen in der *aktiven Erschließung* des Zugangs zu den bereits verfügbaren Wissensbeständen der verschiedenen Disziplinen für die Entwicklung von Beratung und zum anderen in der disziplinären Verankerung in einer eigenständigen *Beratungswissenschaft*, die die multidisziplinären Perspektiven auf einer übergeordneten Meta-Ebene bündelt (Schiersmann, Thiel 2012). Allerdings, auch die Ausdifferenzierung einer Beratungswissenschaft ist eine sehr junge Entwicklung.

Der notwendige Ausbau der Institutionalisierung und die deutlichere Sichtbarkeit von beratungswissenschaftlich relevanten Forschungen braucht neben einer spürbaren Verstärkung an den Universitäten und Hochschu-

len die Entwicklung eines internationalen beratungswissenschaftlich relevanten Netzwerkes, in dem die verschiedenen wissenschaftlichen Engagements zusammengeführt werden (Seel 2014). Ein solches Netzwerk wäre auch der Ort, das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis und den Wissenstransfer zwischen wissenschaftlichem und erfahrungsgeneriertem Wissen zu reflektieren (Ostreicher 2014; Kotte et al. 2015). Die Beteiligung an der Entwicklung eines Netzwerkes für Beratungsforschung liegt im ureigenen Interesse der *professional community* der Coaches und Supervisor/innen insgesamt, die das Berufsbild von Supervision und Coaching und damit das Bezugskonzept für die Beratungswissenschaft formuliert. Ermutigende Initiativen dafür gibt es bereits. Die ANSE-Tagung „Inspire and be inspired“ 2015 in Budapest oder der regelmäßig ausgerichtete Internationale Coachingkongress „Coaching meets ... research“ in Olten beispielsweise weisen in die richtige Richtung.

Beate Fietze (2015). Coaching auf dem Weg zur Profession? Eine professionssoziologische Einordnung. In: A. Schreyögg, C. Schmidt-Lellek (Hrsg.), Die Professionalisierung von Coaching. Ein Lesebuch für den Coach (S. 3-21). Wiesbaden: Springer.

Beate Fietze (2011). Chancen und Risiken der Coachingforschung – eine professionssoziologische Perspektive. In: R. Wegener, A. Fritze, M. Loebbert (Hrsg.): Coaching entwickeln – Forschung und Praxis im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 24-33.

Silja Kotte, Katrin Oellerich, Denise Schubert, Heidi Möller (2015). Das ambivalente Verhältnis von Coachingforschung und –praxis: Dezentales Ignorieren, kritisches Beäugen oder kooperatives Miteinander? In A. Schreyögg, C. Schmidt-Lellek (Hrsg.), Die Professionalisierung von Coaching. Ein Lesebuch für den Coach (S. 23-45). Wiesbaden: Springer

Siegfried Greif (2011). Die wichtigsten Ergebnisse aus der Coachingforschung für die Praxis aufbereitet. In: R. Wegener, A. Fritze, M. Loebbert (Hrsg.): Coaching entwickeln – Forschung und Praxis im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 34-43.

Elke Ostreicher (2014) Wissenstransfer in Professionen. Grundlagen, Bedingungen und Optionen. Opladen, Berlin, Toronto. Budirch UniPress Ltd.

Astrid Schreyögg (2010): Supervision. Ein integratives Modell. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Christiane Schiersmann, Heinz-Ulrich Thiel (Hg.) (2012). Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Empirische Studien zur Beratung von Personen und Organisationen auf der Basis der Synergetik. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Hans-Jürgen Seel (2014). Beratung: Reflexivität als Profession. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Aktionsforschung: Wille zur Einflussnahme

Von Andrea Tippe

Aktionsforschung schließt eine unüberwindbar scheinende Kluft zwischen Forschen und Verändern, Theorie und Praxis, sozialen „AkteurInnen“ und „ForscherInnen“. Der Aktionsforschungsansatz nach Kurt Lewin bietet für diese partizipative Praxis mehr denn je eine brauchbare Grundlage. Sein Leitsatz „Betroffene zu Beteiligten machen“ ermöglichte einen Paradigmenwechsel in vielen (Wissenschafts-)Bereichen, insbesondere für die Rollengestaltung der Forschenden/Beratenden selbst, die dadurch teilnehmende PartnerInnen im Prozess wurden (Tippe 2015, S. 13).

Was ist Aktionsforschung?

Die doppelten Zielsetzung der Aktionsforschung, „Forschung“ und „Veränderung“, hat methodische Kritik, aber auch immer wieder Weiterentwicklung des Ansatzes hervorgebracht. Welche Fragestellungen und Forschungsmethoden sind in dieser Form der Zusammenarbeit angemessen umsetzbar?

Die im deutschsprachigen Raum verwendete Definition von Aktionsforschung beruft sich durchgängig auf die Arbeiten Kurt Lewins (Unger 2014, S. 10f.)

„Aktionsforschung (engl. action research): This and similar experiences have convinced me that we should consider action, research and training as a triangle that should be kept together for the sake of any of its corners“ (Lewin 1946c3, S. 211). Die vergleichende Forschung von Bedingungen und Wirkungen sozialen Handelns soll eine zu sozialem Handeln führende Forschung sein.“ (Antons/Stützle-Hebel 2015, S. 333). Als zentrale Prinzipien der Aktionsforschung gelten:

- die Mitbeteiligung der Betroffenen,
 - damit die Einbeziehung der Beforschten in den Prozess,
 - aus „wissenschaftlichen“ ForscherInnen werden teilnehmende AkteurInnen/BeobachterInnen,
 - die sich auch selbst einer Veränderung unterziehen,
 - die Situationsbezogenheit im Hier-und-Jetzt,
 - die Entwicklung von Forschungsinstrumenten aus der Situation,
 - Umgestaltung und Veränderung der beforschten Situation,
 - und Interdisziplinarität.
- (Bolen 2004, Rehtien 2007)



Variationen der Aktionsforschung

Im Feld der Supervision bieten Aktionsforschungsansätze einen Standard, denn „es ist ein deklariertes Ziel von Supervision und Coaching ..., die Qualität des professionellen Handelns zu sichern und weiter zu entwickeln...“ (Krall 2008, S. 19).

In der Erziehungswissenschaft, Psychologie und Sozialen Arbeit wurde mit „Praxisforschung“ ein neuer Begriff gefunden, der sowohl in der Tradition der Aktionsforschung steht als sich auch von ihr abgrenzt. Heinz Moser, in den 70er Jahren ein kritischer Vertreter der Aktionsforschung, bezieht sich auf die Systemtheorie Luhmanns, und betrachtet Wissenschafts- und Praxissystem als zunächst getrennte Systeme. Die Distanz der Systeme jedoch soll nicht aufgehoben werden, sondern „gegenseitige Anschlüsse“ und Kooperationen sollen ermöglicht und gefunden werden, wobei Unterschiede und Grenzen bewusst gehalten sind. Unter dem Dach der Praxisforschung werden a) Praxisuntersuchungen, b) Evaluationsstudien, c) Aktionsforschungen durchgeführt. (Unger/Block/Wright 2007, S. 23ff.)

Verschiedene Konzepte der Praxisberatung haben mit dem Konzept der „Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung“ an Traditionen der Aktionsforschung versucht anzuknüpfen. Kornelia Rappe-Giesecke verbindet die Grenze der Supervisionsarbeit zur Organisationsentwicklung durch die Methode der Institutionsanalyse (mit dem zyklischen Prozess von Datensammlung, Datenfeedback

Andrea Tippe MSC
Gruppendynamik-trainerin (ÖAGG), Supervisorin und Lehrsupervisorin (ÖVS/ÖAGG). Personal- und Organisationsentwicklerin (DUK) und Geschäftsführung OE 263 Organisationsberatung. Kontaktdaten: andrea.tippe@oe263.com

und Untersuchung der Daten durch das Klientensystem) in einer kooperativen Struktur (Rappe-Giesecke 2009, S. 116 ff).

Supervision als Aktionsforschung?

Folgt man dem jedoch den Kriterien der Aktionsforschung nach Lewin, in dem die Forscherinnen/Forscher sich selbst auch einer Veränderung unterziehen, ergeben sich weiterführende Qualitäten für das Feld der Beratung:

- **Interdependenz:** Wenn Gruppenmitglieder die Feldkräfte erheben, die bei anderen und bei ihnen selbst wirken, können sie diese aufeinander abstimmen, dass die Gruppe gesamt zu gemeinsamen Verfahrensweisen kommt. Auf diese Weise entsteht jene Interdependenz, die Lewin als das zentrale Moment von Gruppen benennt.
- **Beteiligung:** Als Supervisorin/Supervisor erfährt man nur dann wirklich etwas, wenn man sich selbst in das Experiment des gemeinsamen Suchens und Forschens begibt. Das heißt: wir begeben uns mit unserem Gefühl und Gespür in das Feld der Gruppe. Darin finden wir uns in der Tradition eines Kurt Lewin wieder, dessen Action Research die Betroffenen zu Forschern machen will.
(Antons/Stützle-Hebel 2015, S. 250)

Was bedeuten diese Überlegungen für supervisory Arbeit und wie kann man das lernen? Dieses Feld lässt sich in Gruppen erfahrbar machen, ohne Rollenspiel und ohne Übungen, im Wechsel von Aktion und Reflexion, durch

Verlangsamung der Gruppenprozesse, in der der Fokus auf das gesamte Gruppengeschehen gelegt wird, das die/den Supervisorin/Supervisor als Beteiligten erkennt, und ein Vokabular verwendet wird, das sich selbst entwickelt.

Nur die Gruppe als Ganzes kommt ihrer Feldwahrheit und der Tat-Forschung nahe.

Bei weiterführenden Interesse: Web-Log www.aktion-macht-partizipation.at

Literatur:

Antons, Klaus/Stützle-Hebel, Monika (2015): Feldkräfte im Hier und Jetzt. Antworten von Lewins Feldtheorie auf aktuelle Fragestellungen in Führung, Beratung und Therapie. Heidelberg, Carl-Auer Verlag

Bolen, Inge (2004): Gruppendynamik. In: Hochgerner, Markus/Hoffmann-Widhalm, Herta/Nausner, Liselotte/Wildberger, Elisabeth(Hg.)(2004): Gestalttherapie. Wien, Facultas

Krall, Hannes/Mikula, Erika/Jansche, Wolfgang (2008): Supervision und Coaching. Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich. Wiesbaden, VS Verlag

Rappe-Giesecke, Kornelia (2009): Supervision für Gruppen und Teams. 4. Auflage. Wiesbaden, Springer VS

Rechtien, Wolfgang (1995): Angewandte Gruppendynamik: ein Lehrbuch für Studierende und Praktiker. München, Quintessenz

Tippe, Andrea (2015): Aktionsforschung und Gruppendynamik. Grundlagen des partizipativen Forschens, Veränderns und Lernens. In: Brigitte Daumen (Hg.)(2015) : Organisationsformen der Arbeit. Wien, ÖGB Verlag

Unger, Hella von/Bloch, Martina/Wright, Michael T. (2007): Aktionsforschung im deutschsprachigen Raum. Zur Geschichte und Aktualität eines kontroversiellen Ansatzes aus Public Health Sicht. Berlin, Forschungsgruppe Public Health.

Unger, Hella von (2014): Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden, Springer VS

„AKTION-MACHT-PARTIZIPATION“ ist das Weblog des Aktionsforschungsteams „Macht und Partizipation“.

Mit diesem Blog verfolgen wir mehrere Intentionen:

- Bereitstellen von Informationen über das gruppendynamische Aktionsforschungsseminar in Linz;
- Publizieren von Texten zu Aktionsforschung und Theorie der Gruppendynamik;
- Dokumentation von Aktionsforschungsaktivitäten;
- Austausch über Seminare und Workshops zur Aktionsforschung.

Die AutorInnen freuen sich über das Wechselspiel von Artikulieren, Antworten und Neues entdecken.

Hintergründe

2010 starteten GruppendynamiktrainerInnen (ÖAGG), BeraterInnen (OE Weiterbildung ÖAGG, OE 263, ÖVS), WissenschaftlerInnen (JKU, Pädagogische Hochschule OÖ) und InteressensvertreterInnen (gpa-djp Bildung) eine Kooperation zur Gestaltung einer freien Projektinitiative: das Aktionsfor-

schungsseminar „Wohin wandert die Macht?“.

Im Mittelpunkt des Interesses stand die interdisziplinäre, diskursive und gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit den Themen „Macht“ und „Partizipation“. Verbunden werden sollten Soziologie und Forschung mit Prozessberatung und Gruppendynamik sowie mit Interessenvertretung und politischer Entwicklung. Solche Initiativen fallen durch alle Anerkennungsraaster der Disziplinen, und wahrscheinlich machte eben dies die Initiierung des Aktionsforschungsseminars so reizvoll. Seitdem haben die AktionsforschungsakteurInnen drei AF-Seminare im Großgruppenformat partizipativ entwickelt und durchgeführt. Wenn man davon ausgeht, dass Kooperationsformen dort gedeihen, wo Personen die Gelegenheit nützen, sich an der Gestaltung des sozialen Lebens in vielfältiger Weise und unterschiedlichen Formen zu beteiligen, lautet wohl die Frage, wie das geht. Die Aktionsforschung nach Kurt Lewin, in der Aktion, Forschung und Training als Triangulierung

verbunden ist, bietet die theoretische und praktische Grundlage. In Prozessen von Macht und Partizipation läuft das pralle Leben zusammen: Interessen, Eigennutz, Perspektiven, Chancen und Hoffnungen sind damit verbunden. Partizipation wie auch Macht sind der Teil der Wirklichkeit, an dem wir das Andere wahrnehmen, uns vergleichen und verbinden, kommunizieren und lernen, um zu handeln.

- Wie und wodurch wird Macht und Partizipation ermöglicht oder behindert?
- Wie können unterschiedliche Rollen dies begünstigen?
- Wie gestalten wir Vielfalt und Unterschiede, die nicht auf Kosten der Verbundenheit gehen?
- Was können wir nur mit Anderen tun und was müssen wir dazu mit Anderen teilen?

Das nächste Projekt 2018 wird dieses Jahr vorbereitet, die AkteurInnen sind: Peter Ettl, Doris Formann, Edith Jakob, Thomas Kreiml, Markus Peböck, Philip Schimek und Christina Spaller.

Kasseler Coaching-Studie

Von Isabell Diermann

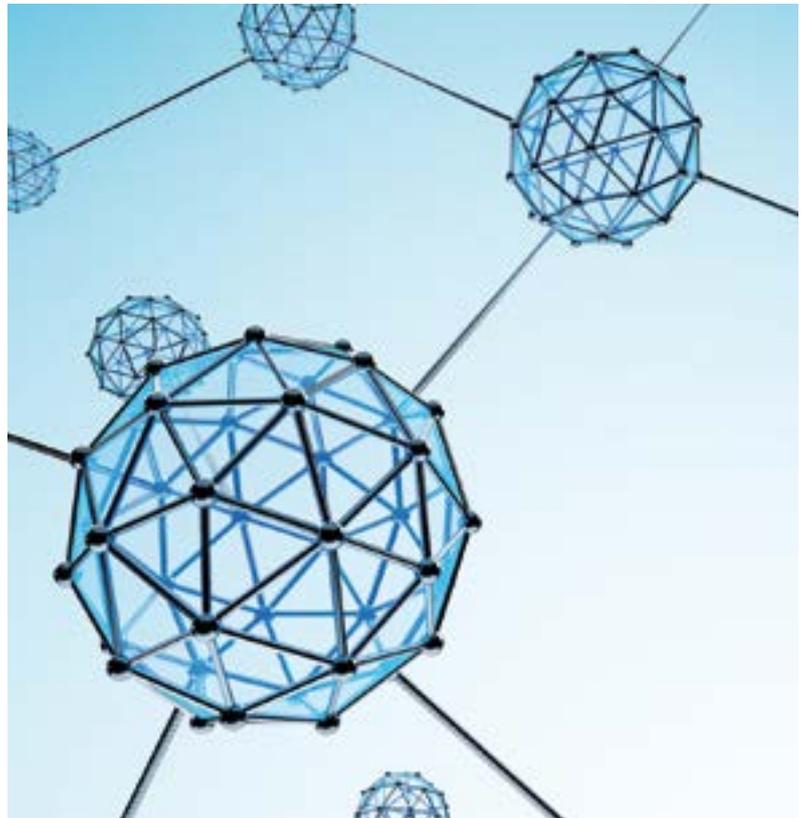
Worum geht's?

Die Kasseler Coaching-Studie zu Wirkfaktoren im Coaching hat sich zum Ziel gesetzt, Licht ins Dunkel der Coachingprozesse zu bringen und herauszufinden, was im Coaching tatsächlich passiert. Wie kommt der Erfolg im Coaching zustande? Was haben erfolgreiche Coachingprozesse gemeinsam? Diese Fragen sollen in einer umfassend *angelegten Prozess-Ergebnis-Studie* mit der Unterstützung von professionell arbeitenden Coaches beantwortet werden, um schließlich konkrete Handlungsempfehlungen für das Coaching geben zu können.

Warum ist die Studie wichtig?

Die Nachfrage und der Einsatz von Coaching im organisationalen Kontext steigen stetig. Die Coachingforschung steht dagegen noch am Anfang. Die bisherigen wissenschaftlichen Ergebnisse konnten insgesamt ein positives Fazit im Hinblick auf die Wirksamkeit von Coaching ziehen. Die Frage, wie und wodurch Coaching wirkt, ist hingegen noch wenig untersucht. Um die wissenschaftliche Untermauerung und Professionalisierung von Coaching voranzutreiben, sind Antworten auf diese Frage ein wichtiger Baustein.

Als Forschungsgruppe der Universität Kassel untersuchen wir daher Einflussfaktoren auf die Wirksamkeit von Coaching. Wir möchten zeigen, was im Coaching tatsächlich passiert: Dazu gehen wir über die Einschätzungen von Coach und Coachee hinaus und analysieren Audioaufzeichnungen von Coachingprozessen. Die Untersuchung soll so dazu beitragen die Blackbox Coaching besser zu verstehen und aufzuzeigen, wie Sie die Wirksamkeit Ihres Vorgehens optimieren können. Mit unserer Studie wollen wir zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Formates Coaching beitragen. Indem wir Ihr wertvolles Erfahrungswissen mit Wissenschafts-

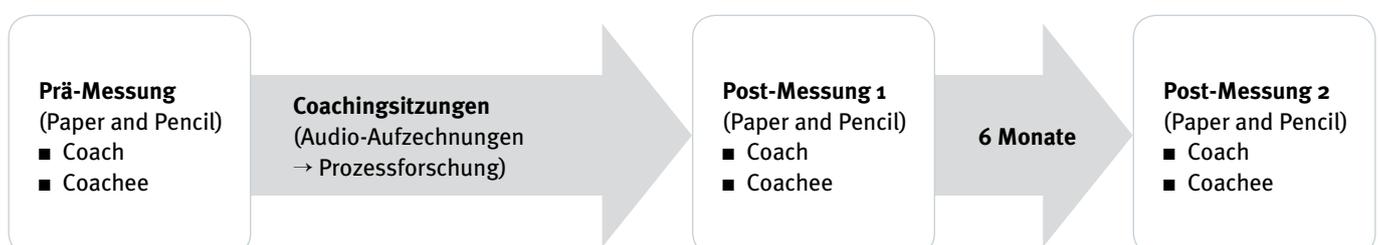


wissen verknüpfen, können wir Wissenschaft und Praxis gewinnbringend vernetzen.

Dafür möchten wir Sie als Coaches um Ihre Unterstützung bitten und Sie ganz herzlich einladen, an unserer Kasseler Coaching-Studie teilzunehmen!

Wie soll die Studie ablaufen?

Die Kasseler Coaching-Studie gliedert sich in zwei Teile: eine Fragebogenerhebung und eine Prozessforschung anhand von Audioaufzeichnungen der Coachingprozesse. Als Coach entscheiden Sie mit Ihrer/Ihrem Coachee, ob



Sie sich nur an der Fragebogenerhebung beteiligen oder auch Ihre Coachingprozesse zur Verfügung stellen möchten.

Wie können Sie sich als Coach einbringen?

Für die Fragebogenerhebung füllen Sie als Coach zweimal Fragebögen aus (zu Beginn und zum Ende des Coachingprozesses) und Ihr Coachee dreimal (zu Beginn, zum Ende und sechs Monate nach Ende des Prozesses). Die Fragebögen umfassen sowohl geschlossene Fragen aus etablierten, wissenschaftlich fundierten Skalen (u.a. Zielerreichung, Selbstreflexion, Arbeitszufriedenheit, berufsbezogene Selbstwirksamkeit, Resilienz) und zum Hintergrund der Beteiligten (Alter, Geschlecht, Berufserfahrung, Vorerfahrungen mit Coaching etc.) als auch offene Fragen, u.a. zu erlebten „kritischen“ Momenten im Coachingprozess. Die Beantwortung der Fragebögen dauert pro Erhebung für den Coach ca. 10 Minuten und für den Coachee ca. 20 Minuten. Insgesamt entsteht durch die gesamte Studienteilnahme pro Coachingprozess also ein *zeitlicher Aufwand von ca. 20 Minuten für den Coach und ca. 60 Minuten für den Coachee*.

Für die Prozessforschung werden die gesamten Coachingprozesse als Audiodateien aufgezeichnet. Sie als Coach zeichnen (mit dem Einverständnis Ihrer/Ihres Coachee) alle Sitzungen des Coachingprozesses mittels Audioaufnahmegerät auf. Die Audioaufnahmen können Sie ganz einfach mit Ihrem Smartphone oder sonstigem von Ihnen gewählten Aufnahmegerät tätigen. Anschließend laden Sie die Aufnahmen auf einen sicheren Server hoch, den wir Ihnen zur Verfügung stellen. Somit ist die Sicherheit Ihrer Daten gewährleistet. Die Audioaufnahmen werden unter *Sicherstellung der Anonymität* mit differenzierten Prozessratings ausgewertet.

Unser Forschungsteam steht Ihnen für die *technisch-organisatorische Unterstützung während des Projektverlaufs* jederzeit zur Verfügung. Wenn Sie sich als Coach für die Teilnahme an unserer Studie entscheiden, erhalten Sie von uns ein Informationsblatt mit detaillierten Hinweisen zum Forschungsprojekt und zum Ablauf der Erhebung, ein Informationsblatt und eine Datenschutzvereinbarung für den Coachee, einen vollständigen Fragebogensatz pro Coachingprozess (Prä- und Postfragebogen jeweils für Coach und Coachee) und Zugang zu einem sicheren Server, auf den Sie Ihre aufgenommenen Coachingprozesse hochladen können. Bei auftretenden Fragen können Sie uns während des gesamten Projektes jederzeit per E-Mail oder Telefon kontaktieren.

Vertraulichkeit und Anonymität

Die Coach- und Coachee-Daten werden mit einem Code versehen. Dieser ermöglicht uns, die Messungen miteinander in Verbindung zu setzen. Die Ergebnisse werden selbstverständlich *völlig anonym ausgewertet und nicht an Dritte weitergegeben*. Auch die Audioaufnahmen werden unter Sicherstellung der Anonymität ausgewertet.

Welchen Nutzen ziehen Sie als Coach?

Wenn Sie unsere Forschung mit Ihrer Studienteilnahme unterstützen möchten, leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur *wissenschaftlichen Untermauerung* von Coaching. Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, *Ihre Performance als Coach im Vergleich zum Durchschnitt* der Coaches unserer Stichprobe in grafischer Form zurückgemeldet zu bekommen. Wenn Sie mit *fünf oder mehr Coachees* an unserer Studie teilgenommen haben, bekommen Sie außerdem ein *breiteres Profil* von uns zurückgemeldet. Auch bei dieser Art der Rückmeldung hat es für uns höchste Priorität, die Anonymität Ihrer Daten und der Ihrer Coachees vollständig zu wahren. Mit Ihrer Forschungsbeteiligung machen Sie Ihre Arbeit als Coach *transparent* und verdeutlichen so gegenüber Ihren Coachees und Auftraggebern Ihr Commitment, eine *kontinuierliche Qualitätssicherung* ihrer Arbeit vorzunehmen und Ihre Professionalität als Coach beständig weiterzuentwickeln. Eines unserer langfristigen Ziele ist es, auf Basis der Forschungsergebnisse eine *Sammlung von konkreten Handlungsempfehlungen* zu formulieren. Diese werden wir Ihnen für Ihre zukünftigen Coachingprozesse zur Verfügung stellen.

Ihre Coachees profitieren von einer Studienteilnahme, indem sie sich bei Ihnen als einem Coach in Beratung wissen, der sich zu einer kontinuierlichen *Qualitätssicherung* verpflichtet. Gerne können Sie die Studienteilnahme auch auf Ihrer Homepage vermerken.

Konnten wir Sie überzeugen?

Bei weiterführenden Fragen und Interesse, nehmen Sie jederzeit gerne Kontakt mit uns auf:

Dr. Silja Kotte, Dipl.-Psych., Coach/Supervisorin DGsv., silja.kotte@uni-kassel.de

Isabell Diermann, M.Sc.,

isabell.diermann@uni-kassel.de

Fachgebiet Theorie und Methodik der

Beratung – *Prof. Dr. Heidi Möller*

Institut für Psychologie

Universität Kassel

Holländische Str. 36-38

34127 Kassel



Supervision im pädagogischen Kontext

Gelingensbedingungen in der Supervision – das Geheimnis von glücklichen Lehrpersonen (und deren Schulkinder!?)

Von F. David Ketter & Sabine Benczak

*„Herauszufinden, wozu man sich eignet, und eine Gelegenheit zu finden, das zu tun, ist der Schlüssel zum Glücklichein [sic].“
(Dewey, 1930)*

Das Ausüben einer sinnstiftenden, erfüllenden Tätigkeit – wie der US-amerikanische Philosoph und Pädagoge John Dewey in seinem eingangs angeführten Zitat festhält, stellt einen wichtigen Beitrag zu einem glückenden Leben dar. Arbeit nimmt viel Raum in unserem Leben ein. Sie leistet einen wichtigen Beitrag dazu, ob wir unser Leben als gut oder weniger gut erleben. Buer (2013, S. 55f.) betont dazu, dass arbeitsfähige Menschen, neben dem persönlichen Glück, auch eine sogenannte „gute“ Arbeit brauchen, um in ihrem Leben langfristig glücklich zu sein. Die berufliche Tätigkeit stellt somit eine große Ressource für den Menschen dar, die als wesentliches Element die persönliche Identität

stärkt, erweitert und prägt. Nach Bauer (2015, S. 9) schenkt Arbeit Sinn und Anerkennung, sie sichert das finanzielle Überleben und die Bedeutung der persönlichen Relevanz für die Gesellschaft. Wodurch kann Arbeit ihren Sinn erhalten und für das subjektive Wohlbefinden, die Zufriedenheit beziehungsweise das Glücksempfinden Beiträge leisten?

Im Fokus eines schulischen Kontextes erscheint es geradezu unerlässlich, auf besondere schultypische Faktoren zu achten, die auf der einen Seite zum Glücksempfinden am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsleben beitragen, oder aber diesen erlebbaren Zuständen entschieden entgegenwirken:

... individuelle Belastungsbewältigung, Beanspruchung, Berufswahl und Passung, Arbeitsplatz Schule, öffentliche Diffamierung, Änderungsbereitschaft/-fähigkeit, soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeitserleben und -erwartung ...

In diesem schul-pädagogischen Kontext scheinen die Begriffe „Glück“ und „Schule“ auf



Sabine Benczak und F. David Ketter sind tätig in Lehre (Institut Ausbildung), Beratung (Department Pädagogisch-Praktische Studien) und Forschung (Institut Forschung und Entwicklung) an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz sowie in freier Praxis in Supervision und Coaching.



den ersten Blick zwei sehr gegensätzliche Pole darzustellen. Mit dem Spannungsfeld zwischen Belastungsempfinden und dem Streben nach Glück versucht die Auseinandersetzung dabei absichtlich zwei Gegensätze miteinander in Verbindung zu bringen. Lehrpersonen sind in erster Linie, so Bauer (2008), Beziehungspersonen und als solche enormen Belastungen ausgesetzt, was die Potsdamer Lehrerstudie nach Schaarschmidt und Kieschke (2005, 2007, 2013) in ihren Ausführungen ebenso konkretisieren wie Rothland (2013) im Hinblick auf die Professionalisierung der Handlungskompetenzen von Lehrenden. Eine andauernde und scheinbar nicht lösbare Belastungssituation wirkt vordergründig negativ auf das Erleben der betroffenen Lehrperson selbst. Auf der nächsten Ebene aber auch unmittelbar auf deren anvertraute Schülerinnen und Schüler und schließlich auf die gesamte Schulgemeinschaft. Diese These fungiert als Grundintention der vorliegenden Publikation.

Den Ausgangspunkt der Forschungsarbeit nimmt die Arbeitssituation von Lehrpersonen im Österreichischen Schulsystem ein, die sich im Spannungsfeld zwischen Belastung und Streben nach Glück/Zufriedenheit/subjektivem Wohlbefinden in mehreren Ebenen bewegt. Neben der Notwendigkeit der Forderung adäquater Supervisionsangebote stellt sich die entscheidende Frage, welchen Beitrag Supervision leisten kann, um die Arbeitssituation von Lehrpersonen (und folglich auch die Schulsituation der Schulkinder) nachhaltig zu verbessern. Supervision und Schule stehen am Beginn eines gemeinsamen Selbstverständnisses. Darauf kann bereits mit Denner (2000) als auch mit Belardi (2015) hingewiesen als auch ein grober Überblick zur aktuellen Forschungslage skizziert werden. Wie jedoch wirkt Supervision im schulischen Kontext, welche Bedingungen für gelingende Supervision und welche Auswirkungen können für Lehrpersonen erfahrbar werden? Eine empirische Untersuchung, geleitete von Kriterien qualitativer Sozialforschung, zeigt und diskutiert mögliche Antworten am Weg zu einem glücklichen Paar „Supervision und Schule“:

Auf der einen Seite können Gelingensbedingungen in der Supervision mit Lehrerinnen und Lehrern aufgezeigt werden, die in den sechs Ebenen Supervisorin/Supervisor (SV), Supervisorin/Supervisand (SD), Schnittstellenebene SV/SD und SD/SD, Supervisionsprozess, Rahmen sowie Methoden differenzierte Darstellung und Diskussion erfahren. Beispielsweise geben in der Ebene „Supervisorin/Supervisor“ die Hauptkategorien Person, Persönlichkeit und Verhalten, Handeln und Beziehung gestalten,

Außenperspektive und Allparteilichkeit, Professionalität und Kompetenz, Führung/Leitung und Steuerung/Lenkung, Struktur, als auch die Rahmen- und Auftragsklärung wesentliche Einsichten in und Anhaltspunkte für gelingende Supervision im Kontext Schule, möglicherweise auch nicht unwesentliche Hinweise für die Gestaltung zukünftiger Supervisionsprozesse.

Auf der anderen Seite können personale, interpersonale und apersonale Auswirkungen von Supervision als auch Auswirkungen von Supervision auf Schulkinder skizziert werden, jeweils gegliedert in die vier Bereiche Wahrnehmen und Handeln, Fühlen und Erleben, Lernen und Entwicklung sowie Nutzen und Gewinn. In der Ebene personale Auswirkungen von Supervision werden beispielsweise für den Bereich Wahrnehmen und Handeln folgende Aspekte integriert: Klarheit im Wahrnehmen, Veränderung in der Selbstwahrnehmung, Veränderung in der Handlungsfähigkeit und Veränderung im pädagogischen Handeln. Alleine dieser Ausschnitt zeigt bereits auf, dass Supervision im Stande ist, Lehrerinnen und Lehrer auf vielfältige Weise dabei zu unterstützen, die Erfüllung (nicht nur) ihrer Kernaufgabe zu verbessern. Abschließend soll an dieser Stelle noch festgehalten werden, dass rückführend zur Kernfrage nach dem Glück die Beantwortung dieser mehrere Deutungen in Hinblick auf Zufriedenheitserleben und subjektives Wohlbefinden von Lehrpersonen zulässt. Mögliche Auswirkungen von Supervision bei Lehrerinnen und Lehrern sowie im speziellen bei deren Schulkindern, im Hinblick auf das subjektive Wohlbefinden zeigen sich vielfältig in allen beleuchteten Ebenen.

Bauer, J. (2013). Arbeit. Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht. (1. Aufl.) München: Karl Blessing.

Belardi, N. (2015). Supervision für helfende Berufe. (3. Aufl.) Freiburg/Breisgau: Lambertus.

Buer, F. (2013). Worum es in der Beratung von professionals im Grunde geht: Sinnfindung in der Arbeit durch verantwortetes Streben nach Glück. In Pühl, H. (Hrsg.). Handbuch Supervision und Organisationsentwicklung. (3. Aufl.). (S. 55-71). Wiesbaden: VS.

Denner, L. (2000). Gruppenberatung für Lehrer und Lehrerinnen. Eine empirische Untersuchung zur Wirkung schulinterner Supervision und Fallbesprechung. (1. Aufl.). Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.

Dewey, J. (2008). Democracy and Education. An educational classic. Radford: Wilder Publications.

Rothland, M. (Hrsg.). (2013). Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen. (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer.

Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (Hrsg.). (2007). Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim, Basel: Beltz.

EINLADUNG

**zur 23. ordentlichen Generalversammlung der ÖVS
22. April 2017 (10.00 Uhr bis ca. 16:30 Uhr)
und zum Kaminesgespräch mit dem ANSE-Präsidenten**

**Sijtze de Roos
„Supervision & Coaching & Organisationsberatung:
Entwicklungen und Tendenzen in Europa“**

**am 21.04.2017 19:00
Ort: EUROPAHAUS 1140 Wien**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, liebe ÖVS-Mitglieder!

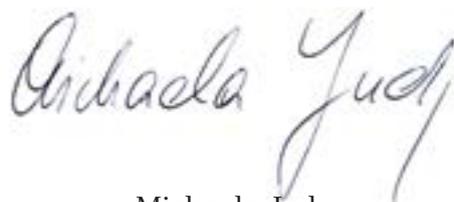
Es fällt mir fast schwer zu glauben, dass schon wieder ein Jahr seit der letzten Generalversammlung vergangen ist. Es war ein intensives, arbeitsreiches und erfreuliches Jahr, und ich bin neugierig auf die Rückmeldungen und Diskussionen dazu.

Die ÖVS ist öffentlich präsent, wir haben die Personalsituation gestrafft, die Bundesländerkonferenz hat sich getroffen und beschlossen, gemeinsam eine berufspolitische Neuausrichtung zu entwickeln, und wir – Vorstand und Geschäftsführer – haben einen Vorschlag erarbeitet, wie wir den Prozess der „Binnendifferenzierung“ gestalten wollen.

All das wird Inhalt der 23. Generalversammlung der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching sein, und ich hoffe auf konstruktive Rückmeldungen, kritische Reflexionen und gemeinsame Entscheidungsfindung.

Wir – Gerald Käfer-Schmid, Wladimir Zalozieckij Sas, Walter Schuster, Klaus Wögerer, Regina Magdowski und Bettina Strümpf – freuen uns auf Ihr/Dein Kommen!

Mit herzlichen Grüßen



Michaela Judy
ÖVS-Vorsitzende

TAGESORDNUNG

der 23. ordentlichen Generalversammlung der ÖVS

22. April 2017

Ort: EUROPAHAUS 1140 Wien; Zeit: 10.00 Uhr bis ca. 16:30 Uhr

1. Eröffnung
2. Feststellen der Beschlussfähigkeit
3. Wahl der Antragsprüfungskommission
4. Genehmigung des GV-Protokolls 2016
Genehmigung der Tagesordnung
5. Bericht der Vorsitzenden und des Geschäftsführers
6. Berichte und Perspektiven aus den Gremien
 - 6.1 Bundesländerkonferenz
(Berichte der Bundesländergruppen;
Aktivitäten 2017/18)
 - 6.2 Konferenz der Ausbildungseinrichtungen
Antrag Mitgliedsbeitrag (KAT & Vorstand)
 - 6.3 Europakommission und ANSE
 - 6.4 Qualitätskommission
 - 6.5 Curriculum Ausschuss
 - 6.6 Ombudsstelle
7. Finanzen
 - 7.1 Bericht der Kassiere über die finanzielle
Gebarung im Jahr 2016
 - 7.2 Bericht der Rechnungsprüferinnen
 - 7.3 Antrag auf Entlastung der Kassiere und des Vorstands
 - 7.4 Budget BLGen
 - 7.5 Aufwandsentschädigungen (früher
Vergütungsmodell')
 - 7.6 Entwicklung Finanzen 2017; Vorschau 2018
 - 7.7 Wahl der RechnungsprüferInnen 2017/18
8. Strukturreform ÖVS
Abläufe, Perioden, Gremien
Anträge zur Statutenänderung (2/3)
9. Operatives Geschäft (Berichte)
 - 9.1 „Datenbanken, Schnittstellen-Management,
Internetauftritt und interne Kommunikation“
 - 9.2 Fokusgruppe: OB Integration
 - 9.3 Wissenschaft & Forschung
 - 9.4 Supervision in der Schule 2016
 - 9.5 WKO (Vorstellung des Schnittpunktbeauftragten)
 - 9.6 QEG
 - 9.7 Tagungen
 - 9.8 PR
 - 9.8.1 Bericht 2016
 - 9.8.2 Schwerpunkte 2017/18
10. Schwerpunktsetzung und Ausblick durch den Vorstand
und die Geschäftsstelle
11. Allfälliges

Anträge auf Aufnahme von Tagesordnungspunkten und Sachanträge zur Generalversammlung sind bis mindestens vier Wochen vor dem Termin der Generalversammlung beim Vorstand schriftlich einzureichen.

Der Eingang von Anträgen wird auf der Homepage veröffentlicht.

Bitte geben Sie Ihre Teilnahme bei der ÖVS-Geschäftsstelle (office@oevs.or.at) bekannt.

ANTRÄGE

des Vorstands an die GV 2017, TO 8

1. Statutenänderung: Periode der Generalversammlung

alt: §9 Generalversammlung: Die ordentliche Generalversammlung findet mindestens **einmal jährlich** statt.

neu: Die ordentliche Generalversammlung findet alle **zwei Jahre** statt.

Begründung: Die Generalversammlung ist das zentrale Organ des Vereins. In ihr werden die relevanten Entscheidungen des Vereins diskutiert, entschieden und verabschiedet (siehe §10). Sie beauftragt und überprüft die Aufgabenerfüllung der anderen Vereinsorgane inklusive die der Geschäftsstelle. Vorbereitung und Durchführung einer jährlichen Generalversammlung reduziert die jährliche Arbeitskapazität. Ein auf zwei Jahre angelegter Arbeitsplan für Vorstand und Geschäftsstelle ergibt auch Planungssicherheit.

Statt der jährlichen Generalversammlung soll eine interne Fachtagung, von einem der Vereinsgremien geplant, in den Jahren ohne Generalversammlung stattfinden.

Start: mit GV 2018

2. Statutenänderung: Periode des Vorstands

alt: §11.3 Der Vorstand: Die Funktionsdauer des Vorstandes beträgt **zwei Jahre**. Auf jeden Fall währt sie bis zur Wahl eines neuen Vorstandes.

neu: Die Funktionsdauer des Vorstandes beträgt **vier Jahre**. Auf jeden Fall währt sie bis zur Wahl eines neuen Vorstandes.

Begründung: Die Arbeitswelt ist komplexer geworden. Das betrifft auch die Vorstandsarbeit. Einarbeitung, Entwicklung der Teamfähigkeit, das System verstehen braucht ebenso Zeit wie die Umsetzung der von der Generalversammlung beschlossenen Vorhaben. Eine zweijährige Periode bedeutet meist dann aufzuhören, zu wechseln „wenn es läuft“! Aus diesen Gründen erscheint eine Periode von vier Jahren sinnvoll.

Start: mit GV 2018

3. Statutenänderung: „ruhende Mitgliedschaft“

alt: §5.6 Erwerb der Mitgliedschaft: Es gibt **keine ruhende Mitgliedschaft**.

neu: Es gibt eine **ruhende Mitgliedschaft**. Eine ruhende Mitgliedschaft kann für ein Jahr durch die Geschäftsführung bewilligt werden. In diesem Jahr ist kein Mitgliedsbeitrag zu entrichten. Das Mitglied scheint in dieser Zeit nicht auf der ÖVS Homepage auf, erhält aber weiterhin alle Informationen. „Ruhende Mitglieder“ können keine Vereinsfunktionen übernehmen. Eine einmalige Verlängerung ist möglich.

Begründung: Vermehrt fragen Mitglieder um eine „Ruhendstellung der Mitgliedschaft“ an, begründet mit einem Sabbatical, Auslandsaufenthalt oder keine geplanten Supervisions/Coaching-Tätigkeiten in diesem Jahr. Diese nicht zu bewerbende Option sollte den Mitgliedern eröffnet werden.

4. Statutenänderung: Auflösung der Europa Kommission. Übernahme der Agenden durch Vorsitz und Geschäftsführung

alt: §8 Vereinsorgane ... die **Europakommission** (§18) ... und §18 Europakommission – EK Die Europakommission informiert und koordiniert innerhalb der ÖVS die europäischen Initiativen.

neu: §12 **Aufgabenkreis des Vorstandes:** Der Vorstand informiert und koordiniert mit Unterstützung der Geschäftsführung europäische Initiativen innerhalb der ÖVS. Ein Mitglied des Vorstands ist ÖVS Delegierte/r in der ANSE. Der ÖVS Vorstand nominiert als Vertretung der ÖVS im ANSE Vorstand ein qualifiziertes Mitglied der ÖVS.

Begründung: Europäische Vernetzung in der Berufspolitik ist wichtig und wird in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Durch diese enge Anbindung an den Vorstand wird die Kommunikationskette verkürzt und die Effizienz erhöht. (Info: laut GO ANSE sind ANSE-Vorstandsmitglieder ab Ihrer Wahl nicht mehr Delegierte eines nationalen Verbands.)

5. TO 6.2: Mitgliedsbeitrag der KAT Mitglieder (Antrag gem. mit KAT) auf der Homepage ab 15.03.2017

... aus den ÖVS-Statuten

§9 Generalversammlung

1. Die ordentliche Generalversammlung findet mindestens einmal jährlich statt.
2. Eine außerordentliche Generalversammlung findet auf Beschluss der Generalversammlung, des Vorstandes, oder auf schriftlichen Antrag von mindestens einem Zehntel der Mitglieder oder auf Verlangen der RechnungsprüferInnen binnen drei Monaten statt.
3. Zu den ordentlichen als auch zu den außerordentlichen Generalversammlungen sind alle Mitglieder spätestens sechs Wochen vorher mit vorgesehener Tagesordnung einzuladen.
4. Die Generalversammlung ist bei Anwesenheit der Hälfte aller ordentlichen Mitglieder beschlussfähig. Ist die Generalversammlung zur festgesetzten Stunde nicht beschlussfähig, so findet die Generalversammlung 30 Minuten später mit derselben Tagesordnung statt, unabhängig von der Anzahl der erschienenen Mitglieder.
5. Anträge auf Aufnahme von Tagesordnungspunkten und Sachanträge zur Generalversammlung sind bis mindestens vier Wochen vor dem Termin der Generalversammlung beim Vorstand schriftlich einzureichen. Der Eingang von Anträgen wird auf der Homepage veröffentlicht. Auf Verlangen eines Mitglieds werden diesem die Anträge per Post oder E-Mail zugesandt.
6. Gültige Beschlüsse - ausgenommen solche über einen Antrag auf die Einberufung einer außerordentlichen Generalversammlung - können nur zur Tagesordnung gefasst werden.
7. Bei der Generalversammlung sind alle Mitglieder teilnahmeberechtigt.
8. Stimmberechtigt sind die ordentlichen Mitglieder und die Ehrenmitglieder.
9. Jedes ordentliche Mitglied hat eine Stimme. Stimmrechtsübertragung ist zulässig, dies wird in der GO zur GV geregelt.
10. Genehmigung der Tagesordnung. Änderungen der auf der Tagesordnung stehenden Punkte bedürfen einer Zweidrittelmehrheit.
11. Die Wahlen erfolgen mit einfacher Stimmenmehrheit.
12. Beschlüsse bedürfen einer einfachen Stimmenmehrheit, außer sie zielen auf eine Veränderung der Statuten der ÖVS oder die GO der GV, oder auf die Enthebung des Vorstandes bzw. eines seiner Mitglieder, oder auf die Auflösung des Vereines. Diese bedürfen einer qualifizierten Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen gültigen Stimmen.

13. Den Vorsitz in der Generalversammlung führt die/der Vorsitzende, bei dessen/deren Verhinderung sein/ihre StellvertreterIn.

14. Über jede Generalversammlung ist ein Protokoll zu führen und den Mitgliedern zuzusenden.

§10 Aufgabenkreis der Generalversammlung

Die Generalversammlung erfüllt im Rahmen einer eigenen Geschäftsordnung die folgenden Aufgaben:

1. Entgegennahme und Genehmigung des Rechenschaftsberichtes des Vorstandes und des Rechnungsabschlusses.
2. Entgegennahme des Berichtes der Rechnungsprüfung.
3. Entlastung des Vorstandes und des Kassiers/der Kassierin.
4. Entgegennahme der Berichte der Organe.
5. Entgegennahme der Berichte der Bundesländergruppen.
6. Wahl bzw. Enthebung der Mitglieder des Vorstandes und der RechnungsprüferInnen sowie Bestätigung der Kooptierungen.
7. Wahl der Delegierten zu den einzelnen Organen.
8. Festsetzung der Höhe der Mitgliedsbeiträge, sowie deren Fälligkeit.
9. Entgegennahme des Berichtes über den Budgetvoranschlag.
10. Festsetzung eines Prozentsatzes an Mitgliedsbeitrag, den die Bundesländergruppen gemäß ihrer Mitgliederzahl zusätzlich zum Sockelbetrag auf ihre Konten zugewiesen erhalten. Die Abrechnung der Mittel erfolgt gegenüber dem Vorstand.
11. Beschlussfassung über Schwerpunktsetzung von Vereinsaktivitäten.
12. Initiieren von Forschungsvorhaben im Sinne der Vereinsziele.
13. Verleihung der Ehrenmitgliedschaft.
14. Die Genehmigung der Geschäftsführung.
15. Beschlussfassung über GO der GV und Bestätigung der GO des Vorstandes.
16. Beschlussfassung über Statutenänderungen und die freiwillige Auflösung des Vereines.
17. Beratung und Beschlussfassung über sonstige auf der Tagesordnung stehende Punkte.

Liebe Mitglieder der ÖVS, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Viel ist seit meinem letzten Bericht geschehen.

Wir – der nicht mehr ganz neue Vorstand und der Geschäftsführer – haben uns Mitte November zu einer Vorstandsklausur getroffen.

Unser Thema waren „Aufträge“: wir wollten die Aufträge der ÖVS als berufspolitischer Organisation, aber auch die Aufträge der Mitglieder und Gremien in den Blick nehmen – insbesondere mit Fokus auf die Binnendifferenzierung innerhalb der ÖVS.

Dies hat seit Jänner besondere Relevanz erhalten: nach der Auflösung der ÖVOB sehe ich es mehr denn je als Aufgabe des Vorstandes, das Thema „Organisationsberatung“ innerhalb der ÖVS sinnvoll zu positionieren.

Wir werden daher in der kommenden Generalversammlung am 21./22.4.2017 unseren Vorschlag für österreichweite Fokusgruppen präsentieren, die aktuelle Entwicklungen sichten, bewerten und gangbare Wege entwickeln sollen, sie umzusetzen. Gemeinsam mit dem Vorstand soll daraus ein Umsetzungsplan für die Binnendifferenzierung entstehen.

Ende Februar hat in Wien, eingeladen vom Vorstand und der Geschäftsstelle, eine Bundesländerkonferenz (BLK) stattgefunden. Die Bundeslandgruppen (BLG) der ÖVS sind ein wichtiges Bindeglied zwischen Vorstand und den Mitgliedern. In der Bundesländerkonferenz sind alle SprecherInnen vertreten

und ein von ihnen gewähltes Mitglied ist in den Vorstand entsandt. Zurzeit gibt es in drei Bundesländern (Burgenland, Vorarlberg und Salzburg) kein BLG-Team und keine/n BLK Vertretung im Vorstand. Für Ende Juni haben die SprecherInnen des aktiven BLG eine BLK-Klausur zur Neuaufstellung der BLK vereinbart. Vorstand und Geschäftsstelle werden die ÖVS-Mitglieder im Burgenland und Vorarlberg (hier im Rahmen der Bregenz-Tagungen) zu einem Treffen einladen. Das Team in Salzburg organisiert noch eine Tagung im Herbst 2017. Das werde ich für eine Kontaktaufnahme dort nutzen.

Die Zusammenarbeits-Routinen mit unserem Schnittstellenbeauftragten zur WKO, Babak Kaweh, beginnen sich einzuspielen.

Darüber hinaus gab es noch einige erfreuliche Aktivitäten: ich erhielt überraschend die Möglichkeit, das ANSE-/ÖVS-Kompetenzprofil am ESCA-Kongress in Bratislava vorzustellen.

Gemeinsam mit den ANSE-Delegierten und vielen KollegInnen haben wir im vergangenen November den zweisprachigen Band „In the Mirror of Competences/Im Spiegel der Kompetenzen“ präsentiert.

Wir hoffen auf eine lebhaftere, spannende Generalversammlung und darauf, möglichst viele von euch dort zu sehen.

*Mit herzlichen Grüßen
Michaela Judy*

AUFRUF der ÖVS-NEWS-Redaktion!

Die Redaktion sucht MitarbeiterInnen! In der Redaktion werden die Themen für den Heftteil „fokussiert“ diskutiert und bestimmt, AutorInnen ausgewählt und angesprochen, die Artikel redigiert und es besteht natürlich auch die Möglichkeit selbst als AutorIn aufzuzuscheinen. Jede Ausgabe wird von zwei ChefredakteurInnen mit Unterstützung des Geschäftsführers und der Geschäftsstelle betreut werden. Redaktionssitzungen werden in Zukunft hauptsächlich über Skype- oder Telefonkonferenzen abgehalten werden, um auch KollegInnen aus den Bundesländern eine Mitarbeit ohne großen Reiseaufwand zu ermöglichen. Wir freuen uns über daran interessierte Kolleginnen und Kollegen!

Die Themen der nächsten ÖVS-NEWS-Nummern:

- 2/2017 (Sept):** „Supervision im Gesundheitssystem“ – im Spannungsfeld des Unmöglichen
- 3/2017 (Nov):** „Coaching für Führungskräfte“ – Supervision/Coaching im Profitbereich!
- 1/2018 (März):** „Teamsupervision“ – Fallen, Verführungen und Herausforderungen für SupervisorInnen

„humble inquiry“

Seminar mit G. Fatzer in der Steiermark

Am 18. und 19.11. fand ein von der ÖVS-Bundeslandgruppe Steiermark organisiertes Seminar mit Dr. Gerhard Fatzer statt. Der Schweizer, der lange Jahre in den USA lehrte und forschte, ist der deutschsprachige Vertreter des pragmatischen, stark US-amerikanisch beeinflussten Organisationsentwicklungsansatzes, in der Tradition eines Kurt Lewin, eines Chris Argyris oder eines Ed Scheins.

Ed Scheins Begriff der Organisationskultur war auch einer der zentralen Bezugspunkte des Seminars „Humble Leadership: Neue Formen der Führung und Beratung“. Entlang der wichtigsten Positionen des Konzepts des „hilfreichen Helfens“ wird im Seminar die Technik des „vorurteilsfreien Fragens“ (humble inquiry) dargestellt. Dahinter steht ein Kulturansatz, der das Stellen von Fragen als zentrale Interventionsform, sowohl für Führung, als auch die Organisationsberatung definiert. Damit wird eine Haltung vorgeschlagen, die – wie Fatzer ausführt – in der Management-Welt zu den Tabus gehört. Vielmehr gelte, dass derjenige der Fragen stellt, schwach sei und keine Entscheidungen treffen könne. Humble Inquiry stellt die praktische Konkretisierung dieses Konzepts in der Prozessberatung dar. Für die nachhaltige Wirkung von Beratung sei es von Bedeutung, dass die Beraterin oder der Berater die Klientin oder den Klienten dabei unterstützt, das Problem selbst zu erkennen. Der Beratungs-

prozess wird dabei durch eine grundlegend wertschätzende, vorurteilsfreie neugierige und engagiert interessierte Haltung getragen und unterstützt die Rekonstruktion von Sachverhalten, durch erzählgenerierende Fragen. Eine solche Beratung, fördert die Entwicklung eines – nach Schein und Fatzer – neuen Führungsstils, der sich aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen und sozialpolitischen Herausforderungen und Entwicklungen durch technologischen Fortschritt und Digitalisierung, Globalisierung notwendiger Weise entwickeln muss. Kernkompetenzen eines solchen „humble leaderships“ sind demnach kulturelle Kompetenz, interpersonale Kompetenz, emotionale Kompetenz und die Fähigkeit Hilfe zu geben, aber auch anzunehmen. Diese Form der Beratung ist damit immer auch ein Kulturentwicklungsimpuls für Organisationen, indem das vorurteilsfreie Fragen eine Annäherung an die bewusste Auseinandersetzung mit in der Organisation wirksamen Grundannahmen und kollektiven Werten ermöglicht.

In unterschiedlichen Übungen und der Bearbeitung von Fallbeispielen hatten 19 steirische Supervisorinnen und Supervisoren die Gelegenheit, bestimmte Aspekte des Ansatzes selbst zu erproben und zu erfahren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Befunde und Empfehlungen des „humble inquiry“ weitgehend mit dem aktuellen Stand der europäisch geprägten Beratungsforschung übereinstimmen, die die beraterische Beziehung, getragen von einer wertneutralen Haltung und engagiertem Interesse, als den zentralen Wirkfaktor von Beratungsprozessen identifiziert. In der Reflexion der Zugänge der teilnehmenden Supervisorinnen und Supervisoren wird deutlich, dass die besondere Herausforderung darin liegt, den Beratungsprozess zu halten, ohne auf eine Lösung der Fragestellung zu fokussieren. Mit anderen Worten: „Wenn Du das Gefühl hast, zu langsam zu sein, bist Du mit ziemlicher Sicherheit zu schnell.“

Gregor Paul Hoffmann



ZEITSCHRIFT OSC unter neuer Leitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Astrid Schreyögg hat die Zeitschrift „Organisationsberatung, Supervision und Coaching“ (OSC) 1994 gegründet und 22 Jahre lang erfolgreich führend herausgegeben. Dafür sei ihr an dieser Stelle auf das Herzlichste gedankt! Die OSC hat sich unter ihrer Chefherausgeberschaft zu einem viel beachteten und gelesenen Diskussionsforum für eine qualifizierte Beratungspraxis entwickelt. Zum Beginn des Jahres 2017 nun hat sie entschieden, die Chefherausgeberschaft in meine Hände zu übergeben. Die Kontinuität der Zeitschrift ist auch durch Christoph Schmidt-Lellek gewährleistet, der seit den Anfängen Mitherausgeber ist und als Lektor die Entwicklung dieser Zeitschrift maßgeblich mitgeprägt hat und diese Funktionen auch weiterhin wahrnehmen wird.

Die OSC greift auf, dass viele Organisationen unter Veränderungsdruck stehen. So bietet sie mit ihren Beiträgen Unterstützung für Berater/innen und Verantwortliche in Unternehmen, öffentlicher Verwaltung, im Gesundheitswesen und dem psychosozialen Sektor, um handlungsfähig und innovativ zu sein. Die OSC schlägt die Brücke zwischen Grundlagenwissenschaft und angewandter Wissenschaft – hin zu einer professionellen Praxis, da darf die Supervision als maßgebliches Beratungsformat nicht fehlen! Neben einem Schwerpunktthema bietet der offene Teil des Heftes Raum für offene Beiträge.

Ich freue mich auf diese Tätigkeit und möchte den Wechsel nutzen, Sie liebe ÖVSlers zu ermuntern, interessante Praxisberichte, innovative Konzepte, Casestudies, neue Beratungsmethoden, feldspezifische Interventionen und Forschungsarbeiten an die Redaktion (Kontakt@Schmidt-Lellek.de) zu schicken. Gerade Beiträge aus dem Feld der Supervision sind in den letzten Jahren aus meiner Sicht viel zu rar geworden. Beteiligen Sie sich aktiv an einem qualitativ hochwertigen Diskurs in der Beratungswissenschaft!

Wir freuen uns auf Ihre Beiträge!

Heidi Möller

Finanz & Co

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

SupervisorInnen als freie DienstnehmerInnen

Für die Tätigkeit als Supervisorin kann sich sozialversicherungsrechtlich eine Versicherungspflicht als alte Selbständige (GSVG), neue Selbständige (GSVG) oder freie DienstnehmerIn (ASVG) ergeben.

Relativ einfach gesalget sich die Versicherungspflicht als alte Selbständige: jene Selbständigen, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen Gewerbeschein haben, bezeichnet man als alte Selbständige. Mit Beginn der Tätigkeit besteht Versicherungspflicht – sozialversicherungsrechtlich gelten keine Freigrenzen. Sozialversicherungspflicht als neue Selbständige ergibt sich dann, wenn aufgrund der selbständigen Tätigkeit keine „Gewerbescheinpflicht“ besteht (z.B. bei Psychotherapeutinnen). Hier gilt die Versicherungsgrenze in Höhe von 5.108,88 € pro Jahr (2017).

Je nach Auftrags- und Vertragsgestaltung kann die supervisorische Tätigkeit jedoch auch zu einer sozialversicherungspflicht als freie DienstnehmerIn nach dem ASVG führen. Im § 4 Abs. 4 ASVG heißt es dazu:

„(4) Den Dienstnehmern stehen im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für
1) einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe,
2) eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit),
wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen ...“

Für die Praxis bedeutet dies, dass Sie in der Regel von ihrem Auftraggeber gefragt werden, ob sie aufgrund ihrer Tätigkeit einen Gewerbeschein besitzen; wenn nicht, werden sie gegebenenfalls als (geringfügig) beschäftigter freier Dienstnehmer bei der jeweiligen Gebietskrankenkasse angemeldet werden.

Obwohl sie nun (zusätzlich) ASVG-versichert sind, stellen ihre Einkünfte aus dem freien Dienstvertrag steuerrechtlich jedoch selbständige Einkünfte dar.

**Das nächste Mal:
Kleinunternehmerregelung NEU ab 1.1.2017**

ANSE meets EMCC in Edinburgh

Die 23. internationale Mentoring und Coaching Conference der EMCC (European Mentoring Coaching Council) fand heuer von 1. - 3. März in Edinburgh, Schottland statt. Vom ANSE-Vorstand waren Sijtze de Roos und Agnes Turner vertreten und konnten die nicht zuletzt auch durch das ECVision Projekt positive Beziehung zwischen den Schwesterorganisationen vertiefen. Ein spannender Fokus der Konferenz war die inhaltliche Diskussion zu einem wissensbasierten Professionsverständnis, im speziellen durch die Keynote von Dr. Paul Brown forciert. Er betonte die Notwendigkeit eines gemeinsamen Professi-

onsverständnisses, um den Berufstand voranzutreiben und zu stärken.

EMCC präsentierte sich und seine Projekte in einer Reihe von Workshops, darunter fallen Forschungsprojekte, Akkreditierung und Code of Ethics. Kontakte wurden im besonderen hinsichtlich gemeinsamer Arbeiten zu Qualitätsmanagement aufgenommen und sollen in diesem Jahr zu Projekten führen.

Neben der inhaltlichen Arbeit, war es ein großer Spaß in Schottland zu Dudelsackmusik zu tanzen und mit dem Nationalgericht Haggis verwöhnt zu werden.

Agnes Turner

ANSE-Generalversammlung in Wien

Von 19. bis 20. November 2016 fand in Wien die 16. Generalversammlung der ANSE – Association of National Organisations for Supervision in Europe – statt. Bereits am 18. November trafen sich die Vorsitzenden der europäischen Supervisionsverbände beim Präsidententreffen.

An diesem Wochenende wurden zahlreiche Themen reflektiert, welche Supervision und Coaching in Europa derzeit bewegen. Neben den 13 Vertretern der Mitgliedsverbände nahmen diesmal auch ein Delegierter des assoziierten Mitgliedsverbands Ukraine und Delegierte der Netzwerkmitglieder Rumänien und Frankreich teil.

Einen Einblick in die aktuellen Entwicklungen rund um Supervision in den verschiedenen Ländern gaben die Berichte der Nationalverbände. Berichte wechselten sich ab mit Arbeitsgruppen und Diskussionen beispielsweise zu den Themen Qualitätsmanagement in der ANSE oder wechselseitige Anerkennung als Voraussetzung für die Professional Card, welche die Freiheit für Supervisorinnen und Supervisoren bieten soll, in Europa zu arbeiten. Vorgestellt wurde auch das geplante Europäische Online Magazin für Supervision und Coaching und der weitere Aktivitätenplan der ANSE (z.B. ECVision Follow up, ANSE-Konferenz 2018 für Lehrende und Lehrinstitutionen, Internationale Interventionsgruppen, Forschung). Beschlossen wurde eine Statutenänderung: Mitglieder des ANSE-Vorstands dürfen künftig keine Delegierten ihrer Nationalorganisation sein, damit sie gut die ANSE-Interessen für alle Verbände vertreten können.

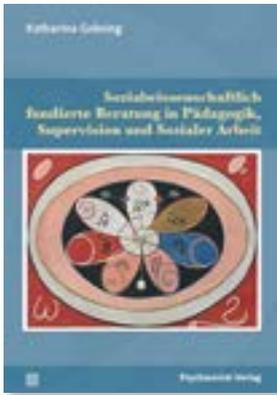
Das traditionelle internationale Buffet, zu dem die Teilnehmenden jeweils aus ihren Ländern Spezialitäten mitbrachten, bot den Rahmen für einen gemütlichen Ausklang des Arbeitstages am Samstag.

Am Vorabend der Generalversammlung lud die ÖVS in Kooperation mit der ÖVS-Bundesländergruppe Wien zur Buchpräsentation „In the Mirror of Competences – Im Spiegel der Kompetenzen“ in das Operntheater L.E.O. in Wien ein. K.A. Müllner (OeAD), M Judy (Mit-Herausgeberin), J. Sauer (Universität Salzburg, ÖVS), M. Adjukovic (Universität Zagreb, ECVision-Projektteam) und S. de Roos (ANSE-Präsident) beleuchteten am Podium die Bedeutung dieses neuen Buches für die Supervisionslandschaft. Das urige Wiener Operntheater und die musikalische Umräumung von Stefan Fleischhacker stellten den Gästen der ANSE-GV Wien von einer typischen Seite vor.

Besonders hingewiesen sei auf die nächste ANSE-Sommeruniversität. Sie wird im August 2017 unter dem Motto „Moving & Being moved“ in Rotterdam stattfinden. Detailprogramm und Anmeldeformular sind auf der neu gestalteten Homepage zu finden unter <http://www.anse.eu/anse-summer-university-2017>.

Bettina Strümpf

Sozialwissenschaftlich fundierte Beratung in Pädagogik, Supervision und Sozialer Arbeit



Im vorliegenden Buch geht Gröning der Frage nach, welche Bedeutung und welchen Stellenwert Beratung unter dem Fokus der Gouvernementalität hat. Beratung bezieht sich dabei auf sozialpädagogische Beratung,

Sozialberatung, pädagogische Beratung sowie Supervision und wird als eigene, nicht-therapeutische und nicht-klinische Profession verstanden. Grönings Beratungskritik schließt sowohl die Kritik an therapeutisch orientierter Beratung als auch die Ausblendung gesellschaftlicher Bezüge ein. In einem ersten Schritt werden historische Herleitungsstränge von Beratung nachgezeichnet und einer Kritik unterzogen. Parallel zu gesellschaftlichen Veränderungen wird die Transformation von einer reflexiven, auf Mündigkeit und Selbstbestimmung ausgerichteten Beratung hin zu Beratung als Form der Disziplinierung und Pastoralität aufgezeigt und die Wirkmächtigkeit von Anpassungsmechanismen herausgearbeitet. In einem zweiten Schritt werden in differenzierter Weise gouvernementale Beratungsformate wie Coaching, systemische Beratung oder lösungsorientierte Beratung einer Kritik unterzogen. Gröning kritisiert die Methodenorientierung aktueller Publikationen und Handbücher, aber auch von Ausbildungen, was u.a. dazu führt, dass Kontrakt und Setting ausgeblendet werden und Beratung als Angebot verstanden wird. Die verbreiteten Methoden orientieren sich an therapeutischen Verfahren, was dazu führt, dass Beratung auf der Ebene einer trivialisierten Therapie und Psychotechnik bleibt. In einem zweiten Abschnitt verdeutlicht Gröning die Entwicklungslinien von Beratung und Supervision anhand von Interviews mit Kurt Aurin, Anne Frommann, Hans Thiersch und Gerhard Leuschner, also von Persönlichkeiten, die die Entwicklungen eines Professions- und Beratungsverständnisses entscheidend geprägt haben. Beratung wird von ihnen als Teil einer demokratischen Diskursethik beschrieben und theoretisch im Kontext von Erziehungswissenschaften verankert.

Darauf aufbauend zeigt Gröning, dass Beratung, will sie als Profession begründet werden, bei Fragen der Professionsethik ansetzen muss, um aus dem Dilemma von Psychotechnik und Gouvernementalität herauszufinden. Diskursleitend sind in diesem Abschnitt Ansätze von Foucault aber auch von Bourdieu oder Negt. Besonders wird auch auf die Bedeutung der Dimensionen von Rechtlichkeit und Kontrakt eingegangen.

Eine theoriegeleitete Praxis wird für Beratung als zentral herausgearbeitet. In diesem Verständnis reicht es nicht aus Techniken zu erlernen, ohne die dahinterliegende Theorie zu beachten. Beratung braucht wissenschaftliches Wissen sowohl als Hintergrundwissen als auch als Instrument zur Analyse von Beratungsprozessen. Im vorliegenden Buch entwickelt Gröning ein sozialwissenschaftlich fundiertes Prozessmodell für Beratung abseits therapeutischer Ansätze.

Katharina Gröning ist es mit diesem Buch gelungen, einen theoretisch fundierten Beitrag zur aktuellen Diskussion um Beratung zu liefern, der sich sehr gut liest und gerade für SupervisorInnen eine wichtige Reflexionsmöglichkeit für die eigene Verortung und das eigene supervisorische Handeln erschließt.

Walter Schuster

Sozialwissenschaftlich fundierte Beratung in Pädagogik, Supervision und Sozialer Arbeit
Katharina Gröning
Psychozial-Verlag, Gießen, Januar 2016
168 Seiten, € 22,90

Micro-Inputs Veränderungscoaching

Die wichtigsten Modelle, Erklärungshilfen und Visualisierungen für das Coaching von Veränderungsprozessen



Ein Coachingprozess fällt viel leichter, wenn sich Coach und Klient gemeinsam auf ein Erklärungsmodell beziehen können. Besonders, wenn eine gute Visualisierung der Ausgangspunkt für Erläuterungen und Weiterarbeit ist.

Mit diesem Buch greifen Sie auf ein Repertoire an 45 ausgewählten psychologischen und kommunikativen Erklärungshilfen zurück. Jeder einzelne Micro-Input wird anschaulich erläutert und anhand eines Praxisfalls durchgespielt.

Etwa 100 schlüssige Modellvisualisierungen bieten professionelle Vorlagen zum Nachmachen. Die Inhalte erleichtern die Diagnose von Veränderungsbedarf, das Auffinden vorhandener Ressourcen und das Erkunden neuer Handlungsstrategien.

Als Coach punkten Sie mit fachlicher und grafischer Kompetenz.

Red.



Publikation:
Ketter, F. D. (Hrsg.) & Benczak, S. (Hrsg.). (2016). Supervision im pädagogischen Kontext. Gelingensbedingungen in der Supervision – das Geheimnis von glücklichen Lehrpersonen (und deren Schulkinder!?). Aachen: Shaker. ISBN 978-3-8440-4878-0

*Micro-Inputs Veränderungscoaching.
Die wichtigsten Modelle, Erklärungshilfen
und Visualisierungen für das Coaching von
Veränderungsprozessen
Martina Nohl, Anna Egger
managerSeminare Verlags GmbH – Edition
Training aktuell, Juni 2016
304 Seiten, € 39,90*

Professionsentwicklung durch systematische Bearbeitung von Konfliktfällen



Es sind gerade die Randbereiche, die Grenzfälle, die Problemzonen einer Profession, die nicht alltäglich sind und in besonderem Maß das berufliche Können herausfordern – sie sind oft der Ausgangspunkt für Impulse zu Innovation und notwendigen Entwicklungen.

In der wissenschaftlichen, methodisch reichhaltigen Studie von Hans Ulrich Brauer über die Bedeutung der Begutachtungsmedizin für die Entwicklung des Berufsstands der Zahnärzte macht man einen Blick über den Tellerrand in eine sehr spezifische Welt. Wo für viele Patient/innen das Unbehagen bereits bei der Eingangstür zur Ärzteschaft beginnt, wird es bei Konfliktfällen erst so richtig ungemütlich. Interessant, aber wann kann man schon hinter solche Kulissen schauen? Die Studie ermöglicht diesen Blick: ausgehend vom erstmaligen Kontakt eines ‚frisch niedergelassenen Zahnarztes‘ mit Gutachterwesen und Haftungsprozessen wird man durch Modelle, Methoden und Befragung geführt.

Wie geht eine Profession mit Konflikten, Beschwerden, Fehlern, Reklamationen um? Welche Abläufe, Sicherheitsvorkehrungen und institutionellen Funktionen ermöglichen für die Mitglieder der Profession Sicherheit und bieten Ressourcen im Streitfall?

Die Möglichkeiten, aus begutachteten Konfliktfällen zu lernen, werden ausführlich aufgezeigt. Das Anliegen des Autors, einen Beitrag zu mehr Reflexivität in der Zahnärzteschaft zu leisten, sollte sich getrost ausbreiten und auch Coaches, SupervisorInnen und jene erreichen, die zur beruflichen Aus- und Weiterbildung beitragen. Einen zusätzlichen Nutzen gewinnt man mit der Lektüre, wenn man die Wichtigkeit des Austausches auf das eigene Feld anwendet. Denn, „Zentraler Ansatzpunkt für eine Professionalisierung ist der Austausch“ – der kollegiale und der interprofessionelle Austausch (S. 244).

Gertraud Hinterseer

*Professionsentwicklung durch systematische
Bearbeitung von Konfliktfällen. Exempla-
rische Analyse anhand des zahnärztlichen
Gutachterwesens
Hans Ulrich Brauer
Pabst Science Publishers, Lengerich, 2016
284 Seiten, € 25,00*

Herausforderung Karriere: Strategien für Frauen auf dem Weg nach oben.



Ratgeberbücher sind eigentlich meine Sache nicht: zu kühn sind mir meist die Gleichsetzungen von Beziehungs- und Gesellschaftsstrukturen, zu homogenisierend die Lösungsvorschläge.

Cornelia Edding hingegen ist die Quadratur des Kreises gelungen:

ein Karriereratgeber für Frauen, der klar unterscheidet zwischen einerseits gesellschaftlicher Regelungsinstanzen und entsprechenden geschlechtstypisierende Verhaltenserwartungen, andererseits den offenen und uneindeutigen (Wechsel-) Wirkungen von Verhaltensweisen in Prozessen sozialen Aushandelns.

Edding weiß um die Spielarten des „doing gender“ in ihren subtilen und allzu direkten Ausprägungen.

Sie weiß, dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes dem Frauenanteil folgt: je männlicher, desto besser bezahlt, desto statushöher. Sie weiß um die Wirkung von Verhaltenserwartungen: „Die Weichen, die den einzelnen Mann und die einzelne Frau in diese unterschiedlichen Bereiche lenken, sind gut geölt. Sie funktionieren unmerklich und quasi absichtslos. Es steckt kein großer Mastermind dahinter. ... Es sind vielmehr viele kleine Regelungen und Verfahren, viele kleine Entscheidungen und Vorlieben, die in der Häufung zu dieser Teilung führen.“ (S 17).

Edding unternimmt es, diese vielen kleinen Regelungen und Verfahren, Entscheidungen

und Vorlieben zu beschreiben. Sie holt sie auf die Bühne des Arbeitsalltags, benennt ihre Wirkungsweisen und ihre Folgen. Auf jeder Seite ist die langjährige Erfahrung als Beraterin präsent, d.h. sie untersucht konkrete Handlungsoptionen, stellt vor und überlässt die Schlussfolgerungen der Leserin oder dem Leser.

Apropos Leser: das Buch sei insbesondere Chefs, die sich Frauenförderung auf die Fahnen geschrieben haben, ans Herz gelegt. Sie werden manches Aha-Erlebnis, manches Moment des Wiedererkennens darin finden.

Bei alledem schreibt Cornelia Edding verständlich, kurzweilig und gut strukturiert. Das erste Kapitel widmet sich den Fallen und Ressourcen für Frauen, die Karriere machen wollen. Das zweite Kapitel widmet sich dem Chef und der (strategischen) Beziehungspflege zu ihm. Das dritte Kapitel nennt Edding „Impression Management“; die Leserin findet darin Anregungen, wie Selbstdarstellung auf den anstrengenden Pfaden des „doing gender“ aktiv gestaltbar sein kann. Die Auseinandersetzung mit Mikropolitik und Macht rundet das Buch ab.

Rundum lesenswert für alle, die mehr über die prekäre Balance weiblicher Karriereverläufe zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten wissen wollen.

Michaela Judy

Herausforderung Karriere: Strategien für Frauen auf dem Weg nach oben.

Cornelia Edding

Carl-Auer Verlag GmbH, März 2016

198 Seiten, € 19,95

SOZIALBERICHT 2015–2016 – Hintergrundinformationen für SupervisorInnen und Coaches

Supervision und Coaching verstehen sich als „arbeitsweltliche Beratungsformate“ und sind somit immer auch in sozialpolitische Entwicklungen eingebettet. Zu den Entwicklungen und Tendenzen in diesem Bereich wie (um einige herauszugreifen) „unsystematische Arbeitszeitverkürzungen“, „Arm aber glücklich?“, „Langzeitbeschäftigungslosigkeit“, „Frauenerwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Familienarmut“, „Mindestlohn“ und „Globalisierung, Technologie“ und „Was bringt die Zukunft der Arbeit?“ gibt es hier die aktuellen Fakten und Analysen. Nicht uninteressant als Hintergrundfolie für Supervision und Coaching!

Der Sozialbericht kann kostenlos über den Bestellservice des Sozialministeriums (www.Sozialministerium.at/broschuerenservice oder +43 1/7111-00 DW 862525) bezogen werden.



Wolfgang Knopf



In Memoriam

Prof. (FH) Dr. Winfried Münch

Prof. (FH) Dr. Winfried Münch, geb. 29. 11. 1935 in Berlin, Professor für Psychoanalyse, Gruppendynamik und soziale Beratung, Redakteur und Mitherausgeber der Fachzeitschrift Supervision, jahrzehntelang Trainer und Ausbildungsleiter der Lehrgänge für Supervisoren/ Supervisorinnen sowie Leiter der Fortbildung „Eine andere Aufklärung“ am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) in Strobl/St. Wolfgang, Mitglied im DGSv und der ÖVS.

Winfried Münch starb in der Nacht von 21. auf 22. 2. 2017 in der Klinik Wiesbaden infolge eines Herzinfarktes.

Die Nachricht „Winfried Münch ist tot“ verbreitete sich unter uns, die wir ihn seit vielen Jahren sowohl in verschiedenen Berufsfunktionen als auch als hoffnungstragenden Menschen und inspirierenden Freund erleben durften, in Windeseile. Die Nachricht durchzuckte uns mit schmerzhaften Gefühlen, die sich alsbald mit tiefer Nachdenklichkeit mischten.

Ein Vierteljahrhundert lang wird in Strobl die Ausbildung zum Supervisor/ zur Supervisorin angeboten, die in enger Kooperation mit TOPS Berlin/München noch immer als eine Säule des Aus- und Fortbildungsangebots des Instituts angesehen werden kann. Bei jeweils neun mehrjährigen Lehrgängen hat er das Konzept in Kooperation, u.a. mit Cornelia Edding, TOPS Berlin, mit Karlheinz Geißler, TOPS München sowie mit Jutta Menschik-Bendele, Universität Klagenfurt, weiterentwickelt, geprägt und leitend umgesetzt.

In Erinnerung bleiben wird uns Winfried Münch als hochgebildeter, universal und analytisch denkender Menschenfreund, dem es durch seine Gelassenheit und Ausstrahlung sowie die unnachahmliche Art und Weise seines Sprechens und Konfrontierens meisterhaft gelang, uns sowohl in unserer Panzerung zu hinterfra-

gen, als auch einen besseren Umgang mit unserer Verletzlichkeit zu finden. Die Seminarreihe „Eine andere Aufklärung“ startete 1995 und war ursprünglich als offensive Reaktion auf die Vorbehalte gegenüber der Supervision vorgesehen. Daraus ist eine Art von offener Tafelrunde entstanden mit Winfried in der Rolle von König Arthur in der Mitte. Noch vor 4 Wochen hat er, die eigene körperliche Gebrechlichkeit ausblendend, das Thema „Latenz“ (Verborgenheit) für den kommenden Termin im Sommer vorgeschlagen und mit der inhaltlichen Vorbereitung begonnen. Sehr bezeichnend schreibt Wolfgang Weigand zu seinem Achtziger: „Winfried wirft die Brocken nicht einfach hin, sondern hält durch, was Bewunderung verdient“ (Supervision 4.2015/2016, S. 66).

Als aktives Mitglied der ÖVS und der DGSv galt sein Bemühen besonders der theoretischen Fundierung der Supervisionspraxis. Seine besondere Affinität zum Denken Sigmund Freuds und generell zur österreichischen Geschichte und Kultur offenbarte er leidenschaftlich, beispielsweise wenn er Stellen aus den Werken österreichischer Schriftsteller und Wissenschaftler zitierte. In einer fiktiven Welt hätten wir gerne Heimito von Doderer und Robert Musil als Laudatio-Sprecher eingeladen, um Winfried Münch posthum den österreichischen Titel „Wirklicher Supervisions-Hofrat“ zu verleihen.

Winfried war ein Glücksfall für uns. Wir werden ihn sehr vermissen. Deshalb bekommt er in unserer Erinnerung nicht nur einen Ehrentitel, sondern als Weiser der „Tiefenhermeneutischen Beratung und Supervision“ sowie nicht zuletzt wegen seines Humors und seiner vorbildlichen Grundhaltungen, einen besonderen Ehrenplatz.

Ernst Gattol

VERANSTALTUNGEN

Oberösterreich

Widerstand in Supervision und Coaching

Dr. Alfred Fellingner-Fritz, MBA
18. März 2017, 9.00-16.45 Uhr
Wissensturm Linz
4020 Linz, Kärntnerstraße 26

Supervisionswerkstatt

09. Mai 2017, 18.30-20.30 Uhr
Praxis Alexandra Riegler-Klinger (ARK Coaching)
4020 Linz, Stelzhamerstraße 10/1

Lebenskraft statt Burnout

19. Mai 2017, 15.00-19.00 Uhr
Haus der Frau
4020 Linz, Volksgartenstraße 18

Wien

Sekundäre Traumatisierung im Supervisionskontext

Günther Resch
09. Juni 2017, 15.00-21.00 Uhr und 10. Juni 2017,
09.00-16.45 Uhr
ASO & WiLak
1070 Wien, Schottenfeldgasse 71/2

Europa

ANSE-Summer University 2017: Moving & Being Moved

21.-25. August 2017
Rotterdam

2. Internationale Lehr-Supervisionstagung am 25./26.05.2017 in Bregenz

6. Internationale Supervisionstagung 26./27. Mai 2017, Festspielhaus Bregenz „Supervision und Coaching – Gute Arbeit in widersprüchlichen Arbeitswelten!“

Impressum

ÖVS-News 1/17 Die Zeitschrift der ÖVS – Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching

ÖVS-Büro: A-1010 Wien, Heinrichsgasse 4/2/8,
Tel.: 01/533 08 22, Homepage: www.oevs.or.at,
E-Mail: office@oevs.or.at, ZVR-Zahl: 681413434

Chefredaktion: Dr. Wolfgang Knopf.

ÖVS-News Redaktionsteam: Ursula Hermann, Wolfgang Knopf, Sylvia Libiseller, Walter Schuster, Nicolette Wallmann

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Sabine Benczak, Isabell Diermann, MSc, Dr.ⁱⁿ phil. Beate Fietze, Dr. Günther Fisslthaler, Mag. Dr. Ernst Gattol, Mag.^a Gertraud Hinterseer, Mag. Gregor Paul Hoffmann, Dr.ⁱⁿ Michaela Judy, F. David Ketter, BEd, MA, Dr. Wolfgang Knopf, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Heidi Möller, Mag. Walter Schuster, Mag.^a Bettina Strümpf, MSc, MBA, Andrea Tippe, MSc, Dr.ⁱⁿ Agnes Turner

Produktion: Rosie Moser. Korrektorat: Mag. Martin Arndorfer.

Grafik: Claudia Fritzenwanker. Druck: Druckerei Hans Jentsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 31. Juni 2017

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Mag.^a Danielle Arn-Stieger, Perchtoldsdorf, NÖ

Nicole Bickel, Pottenbrunn, NÖ

Heike Schröder, Linz, OÖ

Mag.^a Sonja Giersberg, Graz, Stmk

DSA Hermine Ohner, Ludersdorf-Wilfersdorf, Stmk

Mag.^a Sylvia Eberdorfer-Kryza, BSc, Wien

Mag.^a Isabell Grill, Wien

Mag.^a Ulrike Horak, Wien

Mag.^a Elisabeth Lichtenwagner, MBA, Wien

Stefan Schlemmer, Wien

Mag.^a Kristina Sengschmied, Wien

Mag.^a Magdalena Tauber, Wien



Institut für Lehrsupervision und
Ausbildungssupervision
ilea gmbh

Weiterbildungen für Professionals

Weiterbildungen für Professionals

Hinter den Kulissen der Professionalität

Hinter den Kulissen der Professionalität
Ethisches Handeln und dessen Wirkung in der
Lehrsupervision und Ausbildungssupervision
am 22. und 23. September 2017 in St.Gallen

Informationen und Anmeldung:
www.lehrsupervision.ch unter Aktuelles



GESUNDHEIT
UND SOZIALES

MASTERPROGRAMME

SUPERVISION & COACHING
ORGANISATIONSBERATUNG UND -ENTWICKLUNG

SUPERVISION & COACHING - MSc

Hochschullehrgang der FH Vorarlberg

Abschluss: Akademische(r) Supervisor(in) & Coach bzw. Master of Science in Supervision and Coaching, MSc.

Dauer: 2,5 bzw. 3,5 Jahre, berufsbegleitend

Beginn: 7. September 2017

Infoabend: 12. Mai 2017, 18:00 Uhr

Staff: Silja Kotte, Helmut Willke, Dirk Bayas-Linke, Angela Gotthardt-Lorenz, Theresia Volk u.a.

ORGANISATIONSBERATUNG & -ENTWICKLUNG - MSc

Hochschullehrgang der FH Vorarlberg

Anmeldeschluss: 24. Juli 2017

Beginn: 19. Oktober 2017

Infoabend: 13. Juni 2017, 18:00 Uhr

Staff: Hans J. Pongratz, Brigitte Gütl, Dirk Bayas-Linke, Gerhard Stey, Günter Voß u.a.

SCHLOSS HOFEN

Wissenschaft & Weiterbildung

Hofer Straße 26, 6911 Lochau, Austria

E soziales@schlosshofen.at W www.schlosshofen.at



WISSENSCHAFT &
WEITERBILDUNG



bso



In Kooperation mit  SCHLOSS HOFEN

6. Internationale Supervisionstagung

Supervision und Coaching – Gute Arbeit in widersprüchlichen Arbeitswelten!?

26. / 27. Mai 2017

Festspielhaus Bregenz am Bodensee (A)



Mehr Infos auf

www.supervisionstagung.at