Sponsoring Post-Nr. SP 02Z030448 S

övs news

ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION UND COACHING

3/2019

Räume und Generationen

Editorial

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Wie 2018 war auch 2019 für die ÖVS ein turbulentes Jahr, geprägt von der Auseinandersetzung um die Gewerbescheine. Vorstand und Geschäftsstelle sind nach wie vor bemüht zum einem eine österreichweite Lösung zu finden und zum anderen eine eigenständige gewerberechtliche Lösung weiterhin zu verfolgen. Wie auch immer die meisten unserer Mitglieder haben eine gewerberechtliche Lösung gefunden und sind jetzt – und das ist auch eine Option – bei den WKÖ- Wahlen 2020 (2. bis 5. März) wahlberechtigt!

Im April 2020 findet die nächste Generalversammlung. Es steht die Wahl des Vorstands am Programm, aber auch die Information und Diskussion über inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklungen. Die Konferenz der Ausbildungsträger (KAT) arbeitet an einer Adaption der Ausbildungscurricula und der Aufnahmekriterien, die Bundesländerkonferenz (BLK) – Gremium der SprecherInnen der Bundeslandteams – entwickelt gemeinsam mit dem Vorstand eine Reform der föderalen ÖVS-Struktur.

In der vorliegenden NEWS – und das passt auch zur allgemeinen Situation der ÖVS – werden die Themen „Raum“ und „Generation“ angerissen. Der Raum als Metapher ist in der Beratung allgegenwärtig, wird hier aber auch – neben der Bedeutung als Möglichkeitsraum – auch als realer Raum betrachtet.

Eine reale Nutzung der Möglichkeitsräume zeigen auch die Berichte aus den Bundesländer-Teams.

Gratulation dem Wiener Team für die 100% Wiederwahl!

Ein herzliches Danke an das Team in Oberösterreich, das sich verabschiedet und ein herzliches Willkommen an das neue Team!

Die ANSE-Summer University 2019 in Bozen beschäftigt sich auch mit dem Thema „Generation“. Das war Anlass und Motivation, sich mit diesem Begriff bzw. dieser Kategorie kritisch auseinander zu setzen.

Viel Freude am Lesen!

Mit kollegialen Grüßen
Wolfgang Knopf

Inhalt

3 **WO sind wir HIER eigentlich?**
Helge Waldherr

6 **Gemeinschaften als Lebensräume**
von Andreas Bartl

9 **„OK, Boomer!“**
„Zum Problem der Generationen“
Margot Scherl/Wolfgang Knopf

15 **Fahrräder, E-Bikes und Lastenräder im Betriebsvermögen**
Günther Fisslthaler

16 **Was gibt es Neues aus der ANSE?**
Agnes Turner

17 **Bundeslandteam Wien**
ÖVS-Team Wien

18 **Neues Landesteam für OÖ**
Ursula Kürmayr und Kerstin Pendelin

19 **Bundesland Steiermark**
ÖVS-Team Steiermark

20 **Bundesland NÖ**
Romana Lukow

21 **Bundesland Salzburg**
Christine Köckeis

22 **Veranstaltungen**

22 **Publiziert**

22 **Impressum**

22 **Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder**

23 **Aufgeblättert**

COVERFOTO: STOCK.ADOBE.COM

WO sind wir HIER eigentlich?

Welchen Einfluss haben Räume auf Beratungsprozesse
Helge Waldherr

Metaphorische Räume in der Beratung

Die arbeitsweltbezogene Beratung nutzt in unterschiedlichen Kontexten die Metapher des Raums für die Reflexionsarbeit. Die Kategorie von Nähe und Distanz in der Beratung hat eine räumliche Dimension, supervisionstheoretische Modelle beschreiben trianguläre Räume, es wird mit und in sozio-emotionalen Räumen gearbeitet und die Gruppendynamik verwendet ein Raummodell, wenn sie Zugehörigkeit, Macht und Intimität in Gruppen untersucht. Ganz grundlegend kann jeder Beratungsprozess im Kontext von Organisationen als neu konstituierter Raum in der Organisation gesehen werden, weil er sich mit eigenen Rahmenbedingungen (z.B. Zeit und Ort der Beratungstätigkeit, Auftrag und Ziele der Beratung) von anderen Aufgaben und Abläufen und damit von anderen Arbeitsräumen in der Organisation abgrenzt. Dieser neu konstituierte Raum hat die Funktion, arbeitsbezogene Themen der Organisation zu reflektieren, Distanz zu schaffen und damit eine Außensicht auf das „Innenleben" der Organisation zu ermöglichen. Die ArchitektInnen dieses Arbeitsraums sind die BeraterInnen.

In den folgenden Ausführungen greife ich den sozio-emotionalen Raum in der Supervision heraus und beschreibe theoretisch und anhand meiner Beratungspraxis im Feld der Bildungsarbeit mit jugendlichen AsylwerberInnen, die Wechselwirkung zwischen physischen Räumen, also dem Ort an dem die Beratung stattfand, und dem sozio-emotionalen Raum in der Supervision.

Der sozio-emotionale Raum in der Supervision

Nach Erhard Tietel (2003) konstituiert sich das Beratungsformat Supervision in Organisationen als triangulärer Raum und arbeitet auch mit triangulären Räumen in denen sich sozio-emotionale Vorgänge abspielen und zu erkennen sind. In Anlehnung an Tietel (2003) verdeutlicht Angela Gotthardt-Lorenz in ihren Ausführungen zur Organisationssupervision: „Gerade diese so konzipierten Räume der Supervision in Organisationen sind Orte der Präsenz von Konflikten und Widerspruchssituationen, deren Hintergründe und Zusammenhänge nur im Kontext von Organisationen und ihrer Umwelten begriffen werden können" (Gott-

FOTO: STOCK.ADOBE.COM

DI Helge Waldherr
Raum- und Verkehrsplaner, Signaletiker, akademischer Supervisor und Coach
www.buero-waldherr.at

hardt-Lorenz 2009, 151). Diese Orte stehen in der Regel im alltäglichen organisationalen Geschehen nicht zur Verfügung. Daher braucht es Räume, die „ein Erkennen komplexer Zusammenhänge im Spiegel der im Hier und Jetzt ablaufenden sozio-emotionalen Vorgänge unterstützt“ (Gotthardt-Lorenz 2009, 151). Als SupervisorInnen tragen wir Verantwortung diese Räume als Fundament für Reflexion zur Verfügung zu stellen, um in weiterer Folge den SupervisandInnen einen Perspektivenwechsel zu ermöglichen. Das „Hier“, also in welchen physischen Räumlichkeiten findet Supervision statt, nimmt dabei auch Einfluss auf das soziale und sozio-emotionale Geschehen in den Beratungssituationen. Dieser Zusammenhang wird nachfolgend anhand einer Fallvignette und theoretischen Aspekten aus der soziologischen Raumtheorie diskutiert.

Eine Gruppenfallsupervision führte mich in das Organisationsgebäude einer Bildungseinrichtung, die jugendliche AsylwerberInnen in schulähnlicher Form dabei unterstützte am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder in weiterer Folge eine Regelschule zu besuchen. Der Auftrag für die Supervison lautete, das professionelle Handeln der TrainerInnen, deren Aufgabe es war die Jugendlichen zu unterrichten, zu reflektieren. Während des eineinhalbjährigen Supervisionsprozesses musste die Organisation in ein anderes Bürogebäude übersiedeln und aufgrund von Budgetmittelkürzungen Betreuungs- und Ausbildungskapazitäten reduzieren. Vor allem seit dem Umzug häuften sich die Gewaltvorfälle unter den Jugendlichen, die mittlerweile auch mit Polizeieinsätzen in der Bildungseinrichtung endeten. Neu war in dieser Phase auch, dass Jugendliche gegenüber MitarbeiterInnen der Bildungseinrichtung körperlich gewalttätig wurden.

Der sozio-emotionale Raum in der Supervision wurde zunehmend von Ohnmachts- und Angstgefühlen der SupervisandInnen dominiert. Meine Bemühungen, gemeinsam zu ergründen, welche Ursachen die vermehrt auftretenden Gewaltvorfälle bei den Jugendlichen haben könnten und vor allem wie darauf in der täglichen Arbeit zu reagieren sei, griffen immer weniger. Die TrainerInnen suchten in einer Phase der Veränderung organisationaler Umweltbedingungen für sich nach „emotionaler Versorgung“. Für die Arbeit mit den asylwerbenden Jugendlichen bräuchte es mehr und vor allem differenziertere Betreuungsressourcen. Ein hoher Anteil der Jugendlichen war aufgrund ihrer Erfahrungen mit Krieg, Vertreibung und ihren Fluchtgeschichten psychisch traumatisiert. Die politischen Veränderungen im Bereich der Integration und des Asylwesens führten aber zu einer Reduzierung von Budgetmitteln und restriktiveren gesetzlichen Regelungen im Asylbereich. Die Jugendlichen waren während ihres Ausbildungs- und Integrationsprozesses von Abschiebung bedroht. Das führte bei vielen Jugendlichen zu Perspektivenlosigkeit und einer „nothing to lose“-Haltung. Nicht zuletzt sahen sich die TrainerInnen ebenfalls mit dem Verlust des eigenen Jobs konfrontiert. Die Erledigung der Primäraufgabe der Organisation, den asylwerbenden Jugendlichen Bildung zu vermitteln, wurde durch die beschriebenen Umfeldbedingungen besonders erschwert. In einigen Supervisionssitzungen blieb die Erkenntnis, das anzuerkennen und gemeinsam auszuhalten und gleichzeitig nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten zu haben, neue Handlungsstrategien für die TrainerInnen und die Organisation zu entwickeln. Das löste wiederum Angst, Wut, Ohnmacht und Hilflosigkeit aus und entwickelte sich zu einer „fast giftigen“ emotionalen Ladung im sozio-emotionalen Raum der Supervision.

Der Einfluss physischer Räume auf das soziale und sozio-emotionale Geschehen

Neben den beschriebenen Umfeldbedingungen wurde das nach dem Umzug neu bezogene Organisationsgebäude von den SupervisandInnen für die Unterrichtstätigkeit als völlig ungeeignet beklagt. Der Soziologe Anthony Giddens beschreibt, dass dem physischen Raum über das darin stattfindende soziale Geschehen Bedeutungen und Wertigkeiten zugeschrieben werden. Er „geht davon aus, dass Orte zur Stabilität von Institutionen beitragen“ (Giddens 1992, zit. nach Schroer 2006, 115). Im Umkehrschluss dazu hatte der Umzug der Bildungseinrichtung, also der Ortswechsel der Institution, einen destabilisierenden Effekt auf das soziale Geschehen in der Organisation. Auch unsere Supervisionseinheiten fanden im neuen Gebäude aus organisatorischen Gründen immer wieder in unterschiedlichen Klassenzimmern und Besprechungsräumen statt. Gegen Ende des Supervisionsprozesses stand uns für eine Supervisionssitzung ein sehr beengter Prüfungsraum zur Verfügung. Hier wurden die Abschlussprüfungen der Jugendlichen abgehalten. In diesem räumlichen Setting starteten wir in die Eröffnungsrunde, in der die nun bevorstehende Schließung der Bildungseinrichtung und die damit verbundenen Abschiedssituationen mit Jugendlichen und KollegInnen zentrales Thema war. Es herrschte eine bedrückende kontaktarme und resignative Stimmung. Einige SupervisandInnen äußerten den Wunsch nicht mehr über „Negatives“ sprechen zu wollen, danach kam

FOTO: PRIVAT

es zu einer Phase des längeren Schweigens. Die räumliche Enge und die plakativ mehrfach an den Wänden ausgehängte Prüfungsordnung schienen die spürbar blockierende „Kontaktarmut“ der heutigen Supervisionssitzung „zu versiegeln“. Physische Räume können Verhaltenserwartungen kommunizieren und zwar für bestimmte Situationen und Interaktionen, die in ihnen stattfinden sollen. Der physische Raum (vor)strukturiert damit das soziale Geschehen. „Damit prägt Raum unser Verhalten und drückt ihm seinen Stempel auf“ (Schroer 2006, 176). Die an den Wänden ausgehängten Prüfungsregeln untersagten in diesem Raum explizit Interaktionen (zwischen den Prüflingen). Auch wenn zu einem hohen Anteil die zuvor erläuterten schwierigen Umweltbedingungen für die Arbeit mit asylwerbenden Jugendlichen und nun auch die Bewältigung der bevorstehenden Schließung der Organisation die Gründe für die emotionale Verfasstheit der TrainerInnen bildeten, erschien mir der Prüfungsraum für die Weiterarbeit mit den SupervisandInnen einen zusätzlich erschwerenden Einfluss auf unsere Reflexionsarbeit zu haben.

Daher wurden die SupervisandInnen im Zuge einer 30-minütigen Einzelreflexion angeleitet, mit einer zuvor gemeinsam definierten Fragestellung, das Organisationsgebäude zu verlassen. Dieses Setting sollte deshalb bewusst einzeln erfahren werden, da ich auf einen durch den Raum- und Ortswechsel individuell spürbaren entlastenden Effekt hoffte. Dabei ging es nicht um die Aufgabe, die Fragestellung einzeln „angestrengt“ zu beantworten, sondern die gemeinsame Frage „mitzunehmen“ und sich damit intuitiv durch den städtischen Umgebungsraum der Organisation zu bewegen. Die physische Distanzierung vom Prüfungsraum und vom Organisationsgebäude sollte dabei unterstützen, einen Perspektivenwechsel für die SupervisandInnen anzustoßen. In diesem Zusammenhang stellt Schroer (2006, 177) fest, dass die Veränderung des physischen Raums oder ein Ortswechsels Auswirkungen auf das soziale Geschehen hat, weil damit auch eine Bedeutungs-, Wertigkeits- und Verhaltensänderung einhergeht.

Der Raum- und Ortswechsel bringt neue Perspektiven

Nachdem die SupervisandInnen mit ihren Erfahrungen aus der Einzelreflexion wieder in den Sesselkreis zurückkehrten und sich im Plenum darüber austauschten, veränderte sich der sozio-emotionale Raum in der Supervision spürbar. Es war wieder möglich über die belastenden Emotionen zu sprechen. Die emotionale Blockade am Beginn der Supervisionssitzung konnte durch den Ortswechsel etwas „gelockert“ werden. Die geschilderten Raumeindrücke der SupervisandInnen während der Einzelreflexion im Außenraum regten an, Metaphern in Bezug auf die Fragestellung zu bilden, obwohl das kein Auftrag war, der im Zuge der Reflexionsanleitung formuliert wurde. Die von den SupervisandInnen entwickelten Raummetaphern unterstützten einen Wechsel der Perspektive auf ihr aktuelles professionelles Handeln bei der Erfüllung ihrer Kernaufgabe. Das war im Kontext der beschriebenen aktuell hoch belastenden Umweltbedingungen in denen die SupervisandInnen ihre Arbeit erledigen mussten ein überraschender Effekt und eine beachtliche Reflexionsleistung.

Der gezielte Einsatz einer Raumveränderung und eines Ortswechsels als methodisches Instrument in der Supervision kann demnach für die SupervisandInnen unterstützend wirken Distanz aufzubauen. Nach Schroer (2006, 76) kommunizieren physische Räume der Organisation Verhaltenserwartungen an ihre OrganisationsmitgliederInnen – und zwar für bestimmte Situationen und Interaktionen, die in ihnen stattfinden sollen. Das soziale Geschehen der Organisation ist einerseits in ihren Räumlichkeiten gestalterisch „eingeschrieben“ und andererseits wirkt diese Gestalt der Räume auf das soziale Geschehen wieder zurück. Soziales Geschehen und physischer Raum stehen somit in ein einer Wechselwirkung zueinander.

Die räumliche Distanzierung von der Organisation und ein bewusst angeleiteter Ortswechsel für die SupervisandInnen, kann das Einnehmen neuer Perspektiven erleichtern und unterstützen. Die Arbeit mit physischen Räumen als methodisches Instrument in der Beratung zielt darauf ab, eine der wichtigsten Aufgaben von Supervision und Coaching, nämlich einen Perspektivenwechsel anzuregen, wirksam und vielleicht auch für die SupervisandInnen spürbar nachhaltiger zu erfüllen.

Literatur:

Gotthardt-Lorenz, A. (2009): Organisationssupervision. Raum für wachsende Anforderungen. In: Pühl, H. (Hg.): Handbuch Supervision und Organisationsentwicklung. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 147–160.

Schroer, M. (2006): Räume, Orte, Grenzen. Auf dem Weg zu einer Soziologie des Raums. Suhrkamp Verlag: Frankfurt am Main

Tietel, E. (2003): Emotion und Anerkennung in Organisationen. Wege zu einer triangulären Organisationskultur. Arbeitsgestaltung – Technikbewertung – Zukunft, Band 14. LIT Verlag: Münster/Hamburg, London

Gemeinschaften als Lebensräume

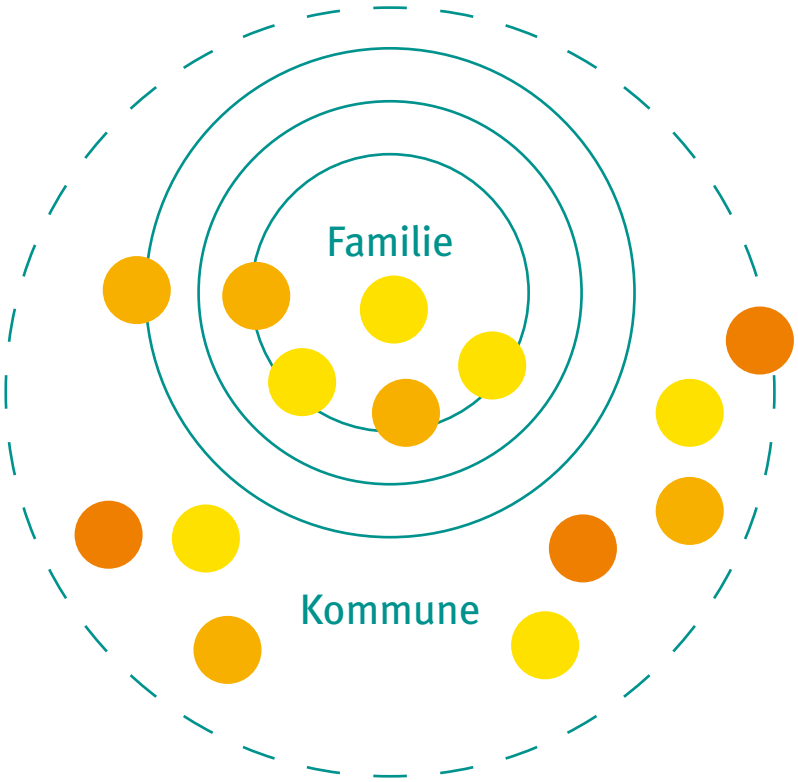
von Andreas Bartl

Andreas Bartl
ist seit 1992 in der Lebenshilfe Vorarlberg in unterschiedlichen Aufgabenfeldern tätig, unterrichtet „Management und Organisation“ an der Kathi-Lampert-Schule in Götzis und bietet Supervisionen im Gehen an.

Gemeinschaften im eigentlichen Sinn sind Lebensräume: Menschen erfahren in ihnen Sicherheit und Weite, machen in ihnen prägende Erfahrungen und beziehen aus ihnen Inspirationen, nützen sie als Spielräume und erleben sich als Akteurinnen und Akteure, bringen ihre Talente zur Geltung und überschreiten mit Hilfe anderer eigene Grenzen, werden mit Verschiedenheit konfrontiert und mit unterschiedlichen Formen des Umgangs mit Verschiedenheit. Die Gemeinschaften und die Menschen, die in ihnen leben, beeinflussen sich gegenseitig. Die Gemeinschaften leben von dem, was die einzelnen Menschen in sie einfließen lassen, die Menschen wiederum schöpfen aus diesem gemeinschaftlichen Reservoir.

Von Beginn unseres Lebens an erleben wir Verbundenheit mit Menschen und beziehen aus dieser Verbundenheit Zustimmung, Zuwendung, Vertrauen, Geborgenheit, Energie, Freude, Ermutigung, Zuversicht. Diese wesentlichen Erfahrungen machen wir erst in der Gemeinschaft der Familie und Großfamilie und dann im Laufe unseres Lebens in weiteren Gemeinschaften.

Die Gemeinschaftskreise



Die Gemeinschaftskreise

Die Kreise der Gemeinschaften, die uns umgeben, wirken doppelt: Sie stärken uns in unserem Mensch-Sein und sie erweitern unseren Horizont und unseren Handlungsspielraum. Sie sind die Basis, von der aus wir uns zu Unternehmungen aufmachen und zu der wir nach Unternehmungen zurückkehren.

Mit der Familiengemeinschaft, der wir von Beginn unseres Lebens an angehören und durch die wir mit vorangegangenen Generationen, mit den lebenden Familienmitgliedern und mit den nachfolgenden Generationen verbunden sind, stehen wir zunächst einfach durch unser Dasein in Beziehung. Wenn wir größer werden, gestalten wir die familiären Beziehungen zunehmend mit, übernehmen Aufgaben und Verantwortung und stärken so den Zusammenhalt in der Familie.

Im Laufe unseres Lebens werden wir zu Akteurinnen und Akteuren in weiteren bereits bestehenden Gemeinschaften oder zu Initiatorinnen und Initiatoren neuer Gemeinschaften, die von langer oder kurzer Dauer sind und die die gemeinschaftlichen Erfahrungen von uns selbst und anderen vermehren.

Gemeinschaftsräume gestalten

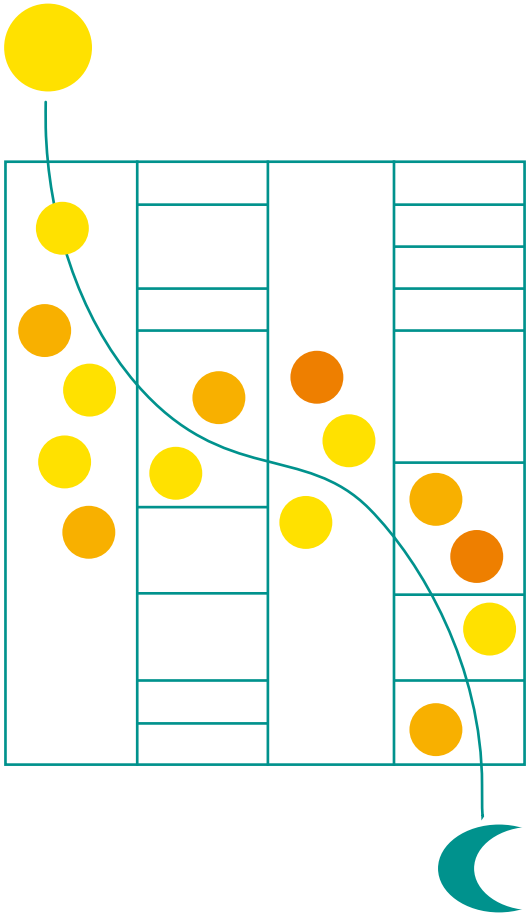
Jeder Tag bietet Gelegenheiten, um Gemeinschaften zu gestalten oder zu schaffen: Wir formen auf unserem Weg durch den Alltag unterschiedlichste davon – verbindliche, dauerhafte und herzliche mit unserer Familie und unserem Freundeskreis, anregende mit Spielgefährtinnen und Spielgefährten, Schulfreundinnen und Schulfreunden, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, abwechslungsreiche bei Zug- oder Autofahrten, flüchtige bei Wartezeiten. Wir bilden Gemeinschaften bei Begegnungen mit Fußgängerinnen und Fußgängern und mit Radfahrerinnen und Radfahrern auf der Straße, mit Nachbarinnen und Nachbarn an Hausvorplätzen oder mit Verkäuferinnen und Verkäufern an einer Ladentheke, die manchmal nur ein paar Augenblicke dauern, deswegen aber nicht von weniger Wert sind. All die konstanten Gemeinschaften, die uns dauerhaft begleiten, und all die zeitlich limitierten Gemeinschaften, die im Laufe eines jeden Tages entstehen und vergehen, können gestaltet werden; sie bilden große, kleine und winzige Grundstücke und Felder an unseren Wegen und können von uns gemeinsam beackert, besät, bewässert, befruchtet und abgeerntet werden.

FOTO: PRIVAT

Die Felder der konstanten und flüchtigen Alltagsgemeinschaften

Auch das globale Zusammenleben ist als ein weltumspannendes Feld, als eine Weltallmende vorstellbar, deren Bewirtschaftung eine Angelegenheit aller Menschen ist. Unsere Felder der konstanten und flüchtigen Alltagsgemeinschaften gehören zu den unzähligen kleinen und größeren Weltallmende-Parzellen, die sich vor uns an jedem unserer Lebenstage auftun.

Jeder Mensch kann jede dieser Parzellen, zu deren Bewirtschaftung oft nur winzige Zeitfenster zur Verfügung stehen, entweder im Sinne des Gemeinwohls oder im eigenen Sinne bewirtschaften. Sät er Freundlichkeiten, so wird nicht nur er, sondern werden auch andere Menschen Freundlichkeiten ernten und aus diesen Samen für weitere Freundlichkeiten gewinnen können. Denn Gedanken, Gefühle und Handlungen, die sich am Gemeinwohl orientieren, sind keine Hybridgedanken, -gefühle und -handlungen, sondern bringen immer wieder neues Leben hervor.



„Mit besonderem Interesse beobachte ich die Wirkungen unserer Vorstellungskraft und Gestaltungskraft und beschäftige mich damit, wie diese Kraftflüsse auf die Felder des Alltagslebens geleitet werden können.“

FOTO: STOCK.ADOBE.COM

MASTERPROGRAMM
ORGANISATIONSBERATUNG / ORGANISATIONSENTWICKLUNG

ORGANISATIONSBERATUNG / ORGANISATIONSENTWICKLUNG (MSc)
Hochschullehrgang der FH Vorarlberg - ÖVS zertifiziert

Vertiefen und erweitern Sie in 1,5 Jahren Ihre professionellen Beratungskompetenzen für das Feld professioneller Organisationsberatung! Erarbeiten Sie sich gemeinsam mit anderen Supervisor*innen, Berater*innen, Personalentwickler*innen und Führungskräften die wesentlichen Grundlagen für gekonnte prozessorientierte Beratung ganzer Organisationen oder von Teilen einer Organisation.

Sowohl ausgewählte Wissenschafter*innen und sehr erfahrende Berater*innen als auch Mitstudierende aus unterschiedlichen Ländern, Berufen und Branchen ermöglichen einen spannenden Lernprozess in den Seminaren und Projektberatungen. Die Ausarbeitung Ihrer Masterthesis fördert dann die theoretische und methodische Auseinandersetzung mit der Praxis auf aktuellem wissenschaftlichem Niveau und entwickelt Ihre besondere Expertise in dem von Ihnen gewählten Themenfeld.

Abschluss: Master of Science in Organisational Development (MSc.)
Anerkennung: ÖVS und BSO (Schweiz)
Dauer: 1,5 Jahre, berufsbegleitend; 33 Tage in 10 Präsenzblöcken, zzgl. selbstorganisierte Studien- und Forschungsgruppen, Praxisprojekt
Voraussetzung: Studienabschluss oder Äquivalent und Supervisions- /Coaching-Weiterbildung
Beginn: 5. März 2020
Anmeldeschluss: 15. Januar 2020
Staff: Prof. Dr. Hans J. Pongratz (LMU München), Dr. Brigitte Gütl (Dornbirn) Dr. (habil.) Frank Orthey (München), Martin Bentele, MSM. (Bregenz), Dipl.-Päd. Ullrich Beumer (Sigmund – Freud-Institut Frankfurt a.M.), Mag. Ilse Hantschk (St. Gallen), Dr. Gerhard Klocker (Dornbirn), Mag. Ulrich Königswieser (Wien), Dipl.HdL. Astrid Orthey (München), Gerhard Stey (Kassel), Theresia Volk (Augsburg), Univ.-Prof. Dr. Günter Voß (Uni Chemnitz)

SCHLOSS HOFEN
Wissenschaft & Weiterbildung
Hofer Straße 26, 6911 Lochau, Austria
T +43 5574 4930 460
E soziales@schlosshofen.at
W www.schlosshofen.at

SCHLOSS HOFEN
WISSENSCHAFT & WEITERBILDUNG

BEZAHLTE ANZEIGE

„OK, Boomer!“ „Zum Problem der Generationen“

Margot Scherl/Wolfgang Knopf (Mitarbeit)

Babyboomer“, „Generation X, Y, Z“, Millennials – das Thema Generation boomt in den Medien und in den diversen Diskussionen. Gesellschaftliche Spannungen, Entwicklungen werden unter den Kategorien von Generationscluster eingeordnet. „Ok, Boomer!“ im neuseeländischen Parlament als Antwort einer jungen auf einen alten Abgeordneten in einer Debatte verwendet, wird zu einem weltweit beachteten Sager. Dient die Bezeichnung einer Generationszugehörigkeit bereits als ein Argument? In den Berichten über Generationen werden den jeweiligen Gruppen spezifische Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben. Die einen seien traditionalistische auf klare Regelungen und Pflichterfüllung fokussiert, die anderen wieder auf eine ausgeglichen Work-Life-Balance, die einen erfahren sich als finanziell erfolgreich, die anderen sind ärmer als ihre Eltern usw.

Doch wie Evidenz begründet sind diese Kategorienbildungen? Wer wird eigentliche beschrieben und was wird eigentlich wem warum bzw. wie zugeschrieben?

Schon ein erster Vergleich der Einteilung der jeweiligen Generationen zeigt, dass es hier keine einheitlichen Grenzen gibt.

Der geburtenstärkste Jahrgang in Westeuropa war das Jahr 1964 – die Baby Boomer, wesentlich später als in den USA zum Beispiel (1950ger Jahre). Letztendlich erscheinen die verwendeten Einteilungen willkürlich um ein historisches Ereignis wie 1968 und 2000 mit fließenden Grenzen konstruiert zu sein.

Die den einzelnen Generationen zu gesprochen Eigenschaften seien hier nicht aufgezählt. Zu platt und einfach, aus einem vagen Alltagsgefühl heraus zugeordnet, erfüllen sie die erwarteten Stereotypien.

Das generalisierende Modell der „Generationen“, das bei diesen Untersuchungen und Beschreibungen kritiklos zugrunde gelegt wird, steht theoretische auf sehr schwachen Beinen. Wenn Hurrelmann die Generation mit den Jahrgängen 1940–1955 begrenzt und diese als „68er“ bezeichnet und damit spezifische Eigenschaften zuordnet, stellt sich doch die Frage, selbst für Deutschland, ob in dieser Epoche alle sognannte „68er“ waren? Oder die Generation X (bei vielen auch als die Generation Golf (bekommen eine VW Golf zur Matura) bezeichnet), gab es die auch für diese Altersgruppe in Ost-Europa, Asien?

Ein Vergleich der Clusterung und der zugeschriebenen Eigenschaften lässt eine erste Schlussfolgerung zu: die zugrunde gelegte Gruppe sind weiße, gut ausgebildete Männer im Westen.

Vielmehr verwundert aber die fehlende theoretische Auseinandersetzung in dieser Thematik, zumindest in der öffentlichen Dis-

Hurrelmann/Albrecht (2014)			OECD (2017)		Geißler-Piltz (2019)	
Generation	Geburtsjahr	Jugend	Generation	Geburtsjahr	Generation	Geburtsjahr
Skeptische	1925–1940	1940–1955	Traditionalist	–1945	Silver Worker (Traditionalisten)	1946–1955
68er	1940–1955	1955–1970				
Baby Boomer	1955–1970	1970–1985	Boomers	1946–1965	Baby Boomer	1955–1965
Gen X	1970–1985	1985–2000	Gen X	1966–1977	Gen Golf (X)	1966–1980
Gen Y	1985–2000	2000–2015	Millennials	1978–1995	Millennials (Y)	1981–2000
Gen Z	2000–2015	ab 2015	Gen 220	after 1995	Gen Z	1995–2010

kussion. Es werden zwar Befragungen durchgeführt, aber die grundlegende Problematik, was ist eigentlich EINE Generation, wie kann sie gefasst, argumentiert werden, bleibt unbehandelt! Beachtenswert ist, dass bei den publizierten Artikeln die theoretischen Literaturhinweise äußerst dürftig sind.

Bei unserer Recherche bezüglich einer theoretischen Fundierung stießen wir auf einen Artikel des Soziologen Karl Mannheimer (Universität Heidelberg) aus dem Jahr 1928: „Zum Problem der Generationen". In der Soziologie doch einigen bekannt, ansonsten aber meist unerwähnt. Es ist ein langer Text, in der Sprache des 19. Jahrhunderts geschrieben mit Verweisen auf die deutsche Literatur, die sich uns nicht mehr sofort erschließen. (Auch ein Beispiel dafür, wieviel in und mit der Generationsfolge verloren gehen kann.) Was aber erfreulich verwundert und erschreckt zugleich, dass Mannheimer alle kritischen Parameter bereits zu dieser Zeit erkannt und beschrieben hat und es letztendlich als ein „soziologisches Problem" bezeichnet. Leider werden seine Erkenntnisse in den oben geschilderten „Studien" ignoriert.

Da die Thematik der Generationen möglicherweise vermehrt auch in der Supervision und Coaching vorkommen kann/wird – besonders dann, wenn Generationstypologie zur Erklärung von Verhaltensweisen in der Arbeitswelt herangezogen werden – soll hier eine zusammenfassende Darstellung des Artikels von Mannheimer erfolgen.

Karl Mannheimer: „Zum Problem der Generationen" (1928)

Karl Mannheimer koppelte den Begriff der Generation, die er als gesellschaftliche Erfahrung des Werte- und Kulturwandels verstanden hat, mit der generativen Erneuerung der Gesellschaft. Er versuchte **in Abgrenzung** zu biologistischen Gesellschaftstheorien eine messbare Rhythmik gesellschaftlicher Veränderungen herauszuarbeiten.

In den immer wieder neu einsetzenden Kulturträgern sah Mannheimer ein Erklärungsmodell für die beschleunigten Umwälzungserscheinungen der unmittelbaren Gegenwart. Mit konzeptionellen Schwierigkeiten wie Repräsentativität, Homogenität, Generalisierung plagen sich alle Generationenforscher. Generationsforschung ist ein Instrument um Gesichte zu ordnen. Damit wird versucht, die Komplexität von Umbruchsituationen wie Revolutionen, Systemwechsel oder auch die Heterogenität politischer und gesellschaftlicher Strömungen zu verstehen, um der Dynamik widerstrebender gesellschaftlicher Kräfte eine theoretische Grundlage und systematisierende Begriffe zu geben, um historischen Wandel analysieren zu können. Zu den relevanten Strukturprinzipien gehören: Klasse/Schicht, Geschlecht und Generation. Mit dem Generationenansatz wird der Versuch unternommen „ gleichzeitig auftretende, aber konkurrierende Gesellschafts- oder Politikentwürfe an kollektive Handlungsträger zu binden, zum anderen wird geschichtlicher

Wandel durch die Nachfolge ablösender Generationen periodisiert." (Ordnung vs. schwer belegbare Kausalität).

(Inzwischen wird sein Konzept auch geschlechtstheoretisch kritisiert. Es sei ein geschlechtshierarchisches, nationales und auf soziale Eliten konzentriertes Konzept. Es gilt also immer genau hinzusehen, wer repräsentiert wird: Meist junge, bürgerliche Männer mit Bildungshintergrund und Aufstiegsambitionen. Ein weiteres kritisches Argument werfen Psychologen ein: Generation so verstanden, sei „primär eine Unterbrechungskategorie" die eine „Gefühlserbschaft" vernachlässigt.)

Im Prolog verweist Mannheimer auf zwei unterschiedliche Herangehensweisen an die Fragestellung und dem Zugang zur Thematik, die je nach Ländern, Epochen, und dominierenden politischen Verhältnissen verschieden sind. In Frankreich setzte sich in der Tradition der Aufklärung, das positivistische „fließende Denken" in Natur- und Geisteswissen durch während in Deutschland die „von konservativ getriebenen Impulse der Romantik und des Historismus die Geisteswissenschaften besetzt hielten: **einen positivistischen** und einen **romantisch-historischen.**

Mit positivistisch ist gemeint: die Grenzdaten des Menschen quantitativ zu erfassen, mit romantisch-historisch: wird ein qualitativer Zugang möglich. Positivsten gehen von der bestimmten Lebensdauer aus, die zahlenmäßig erfasst werden kann. Generationen lösen sich in bestimmten Abständen ab. Hier ist auf Hume und Comte zu verweisen, die sich mit dem Tempo des Fortschritts beschäftigten. Comte meinte durch die Verkürzung bzw. Verlängerung der Lebensdauer, würde der Fortschritt beschleunigt, bzw. gebremst. Die durchschnittliche Generationsdauer von 30 Jahren wäre ein Korrelat unseres Organismus. Das Generationenthema wird auf die biologischen Faktoren reduziert, es werden Verweise auf den Rationalismus als Fortsetzung des Positivismus im französischen Denken gegeben. Womit sich die Philosophen beschäftigen ist, „ein generelles Gesetz der historischen Rhythmik zu finden auf Grund des biologischen Gesetzes der begrenzten Lebensdauer des Menschen und der Gegebenheit der Altersstufen". In dieser Vereinfachung wird das Alter stets als konservativ und die Jugend ausschließlich in ihrem „Stürmertum" gesehen. Die Dauer wird unterschiedlich eingeschätzt, manche kommen auf 15 Jahre, manche auf 30 Jahre (Bildungsjahre). Dieses Generationsverständnis folgt einer gradlinigen Fortschrittskonzeption. Der Generationenwechsel wurde als einer der wesentlichsten treibenden Faktoren im Fortschritt betrachtet.

Eine romantisch-historische Herangehensweise findet man bei Dilthey, Pinder u.a. Das Generationenproblem wird zum „Problem des Vorhandenseins einer nicht messbaren, rein qualitativ erfassbaren Zeit". Dilthey stellt die quantitativ messbare Zeit der qualitativ erfassbaren inneren Erlebniszeit gegenüber und

FOTO: STOCK.ADOBE.COM

weiter untersucht er nicht nur die Abfolge, sondern auch die Gleichzeitigkeit: Gleichzeitig aufwachsende Individuen erfahren dieselben leitenden gesellschaftspolitischen und kulturellen Eindrücke/Zustände. Diese Gedanken greifen andere auf, wie z.B. Heidegger: qualitative Verbundenheit als Geschick, oder Pinder, Kunsthistoriker, den die „Ungleichzeitigkeit des Gleichzeiten“ beschäftigt. „Da aber wirkliche Zeit nur die erlebte Zeit ist, leben wir alle eigentlich in einer qualitativ völlig verschiedenen inneren Zeit“. Jeder lebt mit Gleichaltrigen und Verschiedenaltrigen in einer Fülle gleichzeitiger Möglichkeiten. Und ein weiterer Gedanke bei Pinder, dass jede Generation eine eigene Entelechie (= die Eigenschaft von etwas, das sein Ziel in sich selbst zu haben hat) hat. Sein Bild dazu: Zeitfarben, die wie Lasuren über mehrere einander durchschimmernde Generations- und Lebensfarben geschichtet sind. Mannheimer schätzt bei Pinder die Überlegungen der „Ungleichzeitigkeit des Gleichzeitigen“ und den der Entelechien. Er kritisiert ihn dann, wenn auch er auf zahlenmäßig feststellbare Intervalle verfällt und meint: es ist überhaupt ein Fehlgriff, den Forscher begehen, zu meinen ein wirkliches Generationsproblem gebe es nur dann, wenn man eine Generationsrhythmik mit ein für allemal fixierbaren zeitlichen Intervallen aufzuweisen imstande ist.

1. Konkrete Gruppe – soziale Lagerung

Am Beispiel von Gruppenbildungen macht Mannheimer deutlich, dass es keine Einheit der Generationen gibt. Jugendbewegungen sind für ihn Bünde, die den Generationszusammenhang als Unterlage haben, diese jedoch nicht benötigen. Konkrete Gruppenbildungen sind für ihn **„Zweckverbände“** wie Familie, Sippe, Gesinnungsgemeinschaften, in denen die ihnen angehörigen Individuen lebendige, nahe Bindungen eingehen oder in bewusst initiierten **Gemeinschaftsgebilde**. Im Generationszusammenhang gibt es ein Miteinander von Individuen, die sich auch verbunden fühlen können, aber daraus entsteht noch keine konkrete Gruppe. Zur Verdeutlichung seines Gedanken beschreibt Mannheimer die soziale Kategorie der Klasse. Dies ist für ihn eine schicksalsverwandte Lagerung bestimmter Menschen im ökonomisch-machtmäßigen Gefüge: Proletarier, Unternehmer, Rentner etc. auch hier ist man nicht schicksalsmäßig an eine konkrete Gruppe gebunden. Im individuellen oder kollektiven Auf- oder Abstieg kann diese gesellschaftliche Lagerung verlassen werden. In einer Klassenlage befindet man sich, ob man es weiß oder nicht, ob man sich ihr zurechnet oder nicht. Der Generationszusammenhang ist für ihn keine Gruppe, sondern er bildet den Untergrund für konkrete Gruppen und verwandte Lagerung der Individuen im sozialen Raum.

2. Abgrenzung der biologischen und soziologischen Fragestellung

Die Generationslagerung ergibt sich aus dem biologischen Rhythmus, durch die begrenzte Lebensdauer, durch das Leben, den Tod und das Altern. Aus diesem biologischen Faktum leitet sich für ihn kein historisches und gesellschaftliches Miteinander ab: „durch etwas fundiert sein, bedeutet noch nicht, aus ihm ableitbar, in ihm enthalten zu sein.“

3. Die einer Lagerung inhärente Tendenz

Das Gemeinsame von Klassenlage und Generationslage (Zugehörigkeit verwandter Geburtsjahrgänge) ist: Menschen haben als Folge einer spezifischen Lagerung einen bestimmten Spielraum des möglichen Geschehens, eine spezifische Art des Seins, des Erlebens und des Denkens und eine spezifische Art des Eingreifens in den historischen Prozess. Diese Lagerung beschränkt die Möglichkeiten des Erlebens, des Denken und des Fühlens in die Individualität hinein. Die kirchlich geprägte mittelalterliche Kultur bot z.B. dem theologisierenden Kleriker, dem Ritter und dem Mönch ganz unterschiedliche Gehalte. Üblicherweise wird die spezifische Zugangsweise durch spezielle Traditionen erklärt. Die Traditionen und soziale Schichten sind nicht nur aus der Geschichte sondern vor allem aus der Lagerung der betreffenden Schichten im gesamt sozialen Spielraum verstehbar und erklärbar.

4. Grundtatsachen im Gebiet der Generationserscheinung

Die Klassenlage ist bestimmbar durch die ökonomisch-sozialen Bedingungen. Die Generationslagerung ist durch Momente bestimmbar, die aus den Naturgegebenheiten (damit ist die Geburt, Altern und Tod gemeint) des Generationswandels dem Menschen entstehen. Diese sind:

- das stete Neueinsetzen neuer Kulturträger. Kultur wird fortgebildet von Menschen, die einen **„neuen Zugang“** zum akkumulierten Kulturgut haben. Es werden zwei Arten von neuen Zugängen beschrieben: einen, der durch soziale Verschiebung entsteht, der andere, der durch „vitale“ Momente, die im Generationswechsel fundiert ist. (Seite 19) „Das Neueinsetzen neuer Menschen verschüttet zwar stets akkumulierte Güter, schafft aber unbewusst eine nötige, neue Auswahl, Revision im Bereich des Vorhandenen, lehrt uns nicht mehr Brauch-

bares zu vergessen, noch nicht Errungenes zu begehren."

- der Abgang der früheren Kulturträger dient im sozialen Geschehen dem nötigen Vergessen. Für das Weiterleben unserer Gesellschaft ist **gesellschaftliche Erinnerung** genauso nötig wie das **Vergessen** und die **neu einsetzende Tat.**
- die Träger des Generationszusammenhangs nehmen nur an einem zeitlich begrenzten Abschnitt des Geschichtsprozesses teil. Durch neues Leben, neue Erfahrung entsteht neues Schicksal und neue präformierende Erwartungen d.h. gesellschaftliche Verjüngung. Wobei M. herausstreicht, das dies nichts mit jung=progressiv und alt=konservativ zu tun hat. Die Generationslagerung konstituiert sich im sozialen Raum durch die Möglichkeit an den **selben Ereignissen** und **Lebensgehalten** und der Möglichkeit **der selben Bewusstseinsschichtung** teilzunehmen: es braucht die gemeinsame potentielle Partizipation an verbindenden Ereignissen und Erlebnisinhalten. Es ist entscheidend für die Gestaltung des Bewusstseins welche Erlebnisse als „erste Eindrücke", Jugenderlebnisse usw. und welche als zweite oder dritte Schicht hinzukommen. Die ersten Eindrücke haben die Tendenz sich als „natürliches" Weltbild festzusetzen und spätere Erfahrungen orientieren sich an diesen ersten. Für Mannheimer ist es eine Tatsache, dass zwei nacheinander folgende Generationen **„stets einen jeweils anderen Gegner in der Welt und sich bekämpfen"** weil die primäre Orientierung der nächsten Generation ganz woanders einsetzt. Daher gibt es auch keine geradlinigen Entwicklungen im Geschichtsprozess.
- die Notwendigkeit des steten Tradierens, Übertragens der angesammelten Kulturgüter. Das Wesentliche daran ist **das Hineinwachsen lassen in die ererbten Lebenshaltungen**, Gefühlsgehalte, Einstellungen. Das bewusst Gelehrte hat dabei eine geringere Bedeutung als der tradierte, übertragene Lebensfond.
- die Kontinuierlichkeit im Generationswechsel vollzieht sich durch die einander nahe stehenden Generationen. Entscheidend sind nicht die 30-jährigen Abstände, sondern die Zwischenstufen. Dadurch entsteht ein Zurückstrahlen der Problematik der jüngeren Generation auf die älteren. Die ältere Generation kann durch die Lebenserfahrung erworbene Elastizität umstellungsfähiger sein, als die mittlere Generation. Immer kleinere Verschiebungen werden von der neu einsetzenden Jugend als neu und relevant erlebt und immer mehr neue Impulse schieben sich zwischen Alt und Jung.

5. Generationslagerung Generationszusammenhang Generationseinheit

Zur Generationslagerung muss man im selben historisch-sozialen Raum zur selben Zeit geboren worden sein, um die Hemmungen und

FOTO: STOCK.ADOBE.COM

Wolfgang Knopf
ÖVS-Geschäftsführer,
Supervisor und Coach

Margot Scherl
Supervisorin im Sozial- und Gesundheitsbereich, in der Kinder und Jugendhilfe, Frauen-initiativen
und Coaching für Führungskräfte, freiberufliche BeraterInnen.
Mitglied im Institut für Supervision und Organisationsentwicklung:
www.isvoe.at

die Chancen jener Lagerung passiv ertragen, aber auch aktiv nutzen zu können (Raum und Zeit). Der Generationszusammenhang ist mehr als die Generationslagerung. Für den Generations.zusammenhang ist eine Teilnahme an dem gemeinsamen Schicksal notwendig. Sie teilen reale, soziale und geistige Gehalte. Die Generationseinheit beschreibt die Personen, die möglicherweise gegensätzlich denken und handeln. In einer Generations.einheit sind die Menschen konkret verbunden. Mannheimer nimmt als Beispiel die romantisch-konservative Jugend und die liberal-rationalistische Jugend (um 1800). „Die selbe Jugend, die an der selben historisch- aktuellen Problematik orientiert ist, lebt in einem „Generationszusammenhang“, diejenigen Gruppen die innerhalb desselben Generationszusammenhangs in jeweils verschiedenerweise verarbeiten bilden jeweils verschiedene „Generationseinheiten“ im Rahmen des selben Generationszusammenhanges.

6. Die einheitsstiftenden Faktoren im Gebiete der Generationserscheinungen

Damit sind die formenden gesellschaftlichen Kräfte, vom geprägten Schlagwort bis zum ausgebauten System gemeint, in denen sich unterschiedliche Individuen sozial verbinden bzw. formieren können. Mannheimer verwendet den Begriff der Freiheit, um den Unterschied zwischen den liberalen und konservativen Generationseinheiten, zu verdeutlichen. In diesen Gruppen hat der Begriff sehr unterschiedliche Bedeutung. (Beispiel: Feminismus)

Die Grundintentionen und Gestaltungsprinzipien sind sozialisierende Faktoren, sie wirken vergesellschaftend. In das gesellschaftlich-historische Geschehen muss man hineinwachsen, wenn man am kollektiven Geschehen teilhaben will. Mannheimer bezieht sich jetzt auf die Gestaltpsychologie, die beschreibt, dass die Wahrnehmung aus **einzelnen** Sinneseindrücken gestalthafte **Gesamteindrücke** schafft. „Gilt also dieser Primat der „Totalität“ der „Gestalt“ bereits für die Dingwahrnehmung, so noch viel mehr für die Erfassung geistiger Gehalte“. Wir sehen Dinge bereits in einer bestimmten Gestalt, wir denken Begriffe in einer bestimmten Bedeutung. Die jeweilige Bestimmtheit ist durch die jeweils hinter uns stehende Gruppe gegeben. Sich mit einer Gruppe verbinden heißt ferner, jene Formungs- und Gestaltungsintentionen in sich aufnehmen, aus denen heraus neu auftauchende Eindrücke, Ereignisse in einer weitgehend vorgeschriebenen Richtung verarbeitet werden können. (S.41)

Die soziale Bedeutung dieser Formungsintention besteht darin, dass durch sie auch räumlich getrennte Individuen, die niemals persönlich zusammenkommen, verbunden werden können. (Musik, Malerei, Philosophie etc.) Der Kern einer Grundintention entsteht in und durch eine konkrete Gruppe einer Generationseinheit. Von dieser Gruppe steigen einzelne Ideen auf, die weitere Kreise beeindrucken. Das verwirklicht sich nur, wenn die Grundintentionen mehr oder weniger adäquater Ausdruck der betreffenden Generationslagerung sind. (z.B. Entwicklung von Klassenideologie)

Bei jeder neuen Entwicklung gibt es in der vorangegangen Generation isoliert dastehende Individuen, Vorläufer, so kann Nietzsche als Vorläufer der Neoromantik gelten. Der reale Sitz der neuen Impulse bleibt die Generationslagerung, (die eine neue Art des Erlebens nahe legt, andere selektiv ausschaltet). Wesentlich ist, dass nicht jede Generationslagerung Kollektivimpulse schafft. Das **Aktivwerden der in der Lagerung schlummernden Potentialität hängt mit der Geschwindigkeit der gesellschaftlichen Dynamik zusammen**. Wird ein neuer Impuls zu einer neuen gestaltgebenden Einheit ist es eine neue Generationsentelechie. 1928 konnte Mannheimer noch schreiben, dass die Potentialität von Gesellschaften, die sich nur langsam transformieren (bäuerliches Leben) die Beeinflussung durch ganz neue Entelechien nicht kennt. (dort gibt es vor allem die kontinuierliche Erneuerung durch den Wechsel der Altersstufen. Ein zu schnelles Tempo des Wandels der Entelechien führt dazu, dass sich nicht alle gesellschaftlich ausformen können. Daher schließen sich manche Generationen einer früheren Generation an, andere einer jüngeren Formung an. Ganz entscheidende Kollektivereignisse können hierbei „kristallisierend“ wirken. (Verweis auf Max Weber: Wirtschaft und Gesellschaft, S. 609)

Die biologische Gegebenheit des Generationswechsels bietet nur **die Möglichkeit** dafür, dass Generationsentelechien überhaupt entstehen können. Eine Rhythmik für das Aktivwerden der Potentialität in der Generationslagerung hängt nicht von außerbiologischen und außervitalen Faktoren ab, sondern von **ökonomischen oder geistigen Möglichkeiten**. Mannheimer verweist auf Kummer (Journalist, Literat), der in einem Jahrhundert je nach Situation 3–4 geistige Generationen in der Literatur vorfindet, indem er auf das Wechselspiel der Kräfte achtet, dass jeweils hinter dem Werk steht. Der Generationsforscher kann die Wandlungen nur dann erfassen, wenn er die Veränderungen der historisch-sozialen Dynamik „abgehoben“ hat.

Die Bedeutung der Generationslehren

An den Beispielen der Rassentheorien, der Generationslehre, des Ökonomismus, der Volksgeistlehre usw. weist er die Einseitigkeit dieser Theorien nach, die jeweils nur einen Faktor für den Wandel grell beleuchten. Der „Zeitgeist" ist nicht der Geist einer ganzen Epoche, sondern kommt zu einem bestimmten Zeitpunkt in einer bedeutungsvollen sozialen Schicht hoch, die ihre geistige Prägung ihrer Zeit aufdrückt. „Das 1900 hat keinen einheitlichen Zeitgeist, sondern setzt sich zusammen aus gegeneinander kämpfenden konservativ-traditionalistischen und liberalen Impulsen, zu denen dann das Proletarisch-Sozialistische hinzukommt." (S. 48) „Von uns aus gesehen ist der „Zeitgeist" die kontinuierlich-dynamische Verkettung der aufeinanderfolgenden „Generationszusammenhänge". Der „Zeitgeist" ist lediglich eine Beschreibungsform, er ist keine Kraft, aus dem ein Wandel entsteht. Veränderungen entstehen durch Entelechien aus den Generationseinheiten. „Die Strömungsentelechie geht der Generationsentelechie voran, nur innerhalb ihrer kann die letzte zu Geltung kommen." (Beispiele aus dem Kunstbereich/ Literatur: S. 49–50)

Die Auswirkungen des Generationenfaktor kann man nicht unmittelbar und direkt feststellen, sondern nur im sozial-historischen Zusammenhang. Er nimmt als Beispiel Friedrich Wilhelm den III. (1770–1840: Napoleonische Kriege, Wiener Kongress), der aus einer rationalistischen Orthodoxie kam und deren Träger war und dessen Sohn Friedrich Wilhelm der IV. (König von 1840–1861: industrielle Revolution, bürgerliche Forderungen zur Mitsprache), der einer romantisch-pietistischen Strömung angehörte. Die Freiheiten des Bürgertums waren unter F.W. III. noch nicht durchsetzbar. Zur weiteren Komplexität trägt der Faktor bei, dass neu durchbrechende Generationsentelechie nicht in allen Sphären des Geistigen dieselben Möglichkeiten haben durchzubrechen. „Exakte[n] Wissenschaften" ist es möglich die Generationsentelchien weitgehend zu verdecken. Die Geisteswissenschaften bewegen sich zwischen verschiedenen Strömungs- und Generationsimpulsen und Formungsprinzipien, deren Durchsetzung und Verwirklichung erst im Nachhinein untersuchbar wird. „Es erweist sich also, dass genau so, wie die soziale oder geschichtliche Ebene hemmt oder fördernd für den Durchbruch der Generationsentelechie sein kann, auch die „Sphären", in denen sie am ehesten zum Ausdruck zu kommen vermögen, nicht eindeutig und im Vorhinein bestimmt werden können.

Finanz & Co

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

Fahrräder, E-Bikes und Lastenräder im Betriebsvermögen

Für das Jahr 2020 gibt es grundsätzliche und erfreuliche Neuerungen im Zusammenhang mit der betrieblichen Nutzung von Fahrrädern und E-Bikes. Aber der Reihe nach:

Ein Fahrrad gehört bei betrieblicher Veranlassung unter den gleichen Voraussetzungen zum Betriebsvermögen wie ein KFZ (kein Aufteilungsverbot, kein Vorsteuerabzug).

Die Luxustangente ist ebenso zu prüfen wie eine etwaige privat veranlasste Nutzung, z.B. die „betriebliche" Nutzung eines als Mountain-Bike oder als Rennrad zu klassifizierendes Spezialfahrrad.

Hier gilt: Aufwendungen für die Freizeitgestaltung, z.B. Sportgeräte, die sowohl beruflich als auch privat genutzt werden können, fallen unter das Abzugsverbot des § 20 EStG 1988 (EStRL Rz 1427).

Auch kommt der investitionsbedingte Gewinnfreibetrag bei diesen Fahrzeuginvestitionen nicht zur Anwendung.

Die Kilometergeldregelung auf Grundlage von 0,24 Euro pro km mit der Obergrenze von 480,– Euro pro Jahr ist die im Schätzungsweg von der Finanzverwaltung beschriebene „Praktikerlösung" zur Bestimmung der Höhe dieser Betriebsausgabe. Das entspricht 2.000 km, die mit dem Fahrrad im Veranlagungsjahr zurückgelegt wurden!

Mit 1.1. 2020 neu ist der Vorsteuerabzug zulässig und ein Privatanteil aufgrund von gelegentlich privat veranlassten Fahrten ist unter Berücksichtigung der neuen, im Entwurf vorliegenden Sachbezugswerteverordnung, nicht mehr anzusetzen.

Daher ist für E-Bikes, die vor dem 1.1.2020 angeschafft wurden, eine Vorsteuerberichtigung unter Berücksichtigung der Bagatellgrenze (60 Euro, Anschaffungskosten von 1.801,– Euro brutto) zu prüfen.

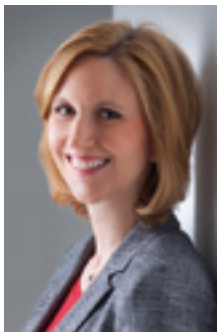
Zusätzliche notwendige Ausrüstungsgegenstände wie Fahrradhelme, Fahrradschlösser, spezielle Fahrradtaschen, Fahrrad-Anhänger oder eine spezielle Fahrrad-Regenbekleidung werden möglicherweise zu Diskussionen führen, was die Klassifizierung als notwendige Betriebsausgaben betrifft. Sie gehören aber zur Grundausstattung im Rahmen der alternativen Fortbewegung.

Weitere Tipps: Falt-E-Bikes (Klappräder) fahren in der Bahn kostenlos (Österreich und Deutschland) und für Elektro-Lastenräder (Ladegewicht mehr als 80 kg) gibt es (noch) bis 2020 eine Förderung in Höhe von 400.- Euro (Siehe: *https://www.klimaaktiv.at/mobilitaet/elektromobilitaet/foerderaktion_emob2019.html*).

Das nächste Mal: Bewirtungsspesen als Betriebsausgaben

Was gibt es Neues aus der ANSE?

Asscocation of National Organisations for Supervision in Europe – www.anse.eu



Prof.in Mag.in Dr.in Agnes Turner
ist ANSE Präsidentin seit Oktober 2018. Sie ist habilitiert für das Nominalfach Pädagogik, stellvertretende Institutsvorständin am Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung der Alpen Adria Universität Klagenfurt. Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Forschung zu emotionalen Aspekten beim Lernen und Lehren sowie in beruflichen Prozessen, reflexive Lernsettings, Work Discussion, Persönlichkeitsentwicklung und Professionalisierung und Organisationsdynamik.
agnes.turner@aau.at

Die letzte Summer University hat von 26.–30. August 2018 in Bozen, Südtirol stattgefunden. Die Summer University trug den Titel „BRIDGING: CONNECTING WORLDS THROUGH SUPERVISION AND COACHING“. Nun erscheint im Dezember 2019 eine Ausgabe des ANSE Journal (Volume 3, Issue 2) als Nachlese zur Summer University in Bozen. Wir konnten alle Keynote Speaker und eine Reihe von Workshopsleiter*innen für Beiträge im ANSE Journal gewinnen.

Die nächste Summer University in 2021 wird von unseren Kolleg*innen in Lettland ausgetragen – wir bedanken uns sehr herzlich für die Übernahme der SU 2021 und freuen uns bereits jetzt schon auf den Event.

Das ANSE Journal nimmt nun Fahrt auf und das Thema für das kommende ANSE Journal (März 2020, Volume 4, Issue 1) ist dem Thema „Reflection and Reflective Learning“ gewidmet. Wir sind derzeit damit beschäftigt das Editorial Board breiter aufzustellen und freuen uns, wenn interessierte Kolleg*innen aus der ÖVS tatkräftig mitarbeiten.

Über den Newsletter, für den Sie sich über unsere Website www.anse.eu registrieren können, erhalten alle Interessierten die Information zum ANSE Journal als auch zu allen weiteren Events.

Von 7. Oktober bis 11. Oktober 2020 findet die nächste Generalsversammlung sowie das Treffen der Präsident*innen in Tallinn, Estland statt. SAVE THE DATE

Ganz besonders freut es uns, dass die ÖVS die nächste Research/Education Conference in Österreich organisieren und austragen wird. Das Ziel der Tagung ist, Forscher*innen, Wissenschaftler*innen, Praktiker*innen und Mtglieder*innen der Supervision und Coaching Verbände in Europa die Möglichkeit zu geben, aktuelle und zukünftige Forschungen zu Supervision und Coaching in verschiedenen europäischen Ländern kennenzulernen und darüber informiert zu werden. Die Tagung dient als Plattform für den Austausch, die Diskussion und Diskussion von Erfahrungen mit Design, Methodik und Ergebnissen der jeweiligen Forschungsprogramme.

Ziel ist die grenzüberschreitende Wissensbasis zur Forschung rundum Supervision und Coaching zu vertiefen und die Vernetzung der Teilnehmer*innen zu intensivieren. Um immer up-to-date zu sein, folgenden Sie uns auf den sozialen Netzwerken. Sie bekommen wöchentliche Updates auf Facebook, Facebook IIG-group, Linked In, Linked In ANSE-group, Twitter, Instagram.

Mit lieben Grüßen
Agnes Turner

BEZAHLTE ANZEIGE

Aus den Bundesländern

Team Wien Jahresbericht 2019

Das Bundeslandteam Wien hat im Jahr 2019 neben den Arbeitstreffen die folgenden Veranstaltungen für seine Mitglieder angeboten und durchgeführt. Es konnten alle geplanten Veranstaltungen durchgeführt werden – es war genügend Interesse seitens unserer Mitglieder vorhanden:

Im Jänner 2019 fand im Kunsthistorischen Museum Wien ein Netzwerktreffen bei einem Frühstück und einer Führung durch die Ausstellung „Wes Anderson & Juman Malouf: Spitzmaus Mummy in a Coffin and other Treasures“ statt. Unsere Mitglieder haben sich über Neuigkeiten in der ÖVS und dem Team Wien ausgetauscht und Kooperationen und Themen für das Jahr 2019 besprochen.

Bei einer Fortbildung zum Thema „Körpersprache in der Beratung“ haben unsere Mitglieder an zwei Abenden im Rahmen eines Workshops das Wahrnehmen der eigenen und fremden Körpersprache in der Beratung genau betrachtet und reflektiert. Frau Mag.[a] Andrea Casapicola hat unsere Mitglieder angeleitet, auf Kleinigkeiten zu achten und ermuntert, über diese zu diskutieren.

Das Bundeslandteam Wien hat mit drei Personen an unserer außerordentlichen GV in Linz teilgenommen und die dort besprochenen Themen beim darauf folgenden Arbeitstreffen reflektiert.

Bei einem Seminar mit Frau Stefanie Jirgal – Eigentümerin der Beratungsfirma „Lösungsorientiert“ haben sich unsere Mitglieder dem Thema „Beraten – wie geht das online“ gewidmet und sich über die bereits gängige Praxis und Methoden zur Beratung mithilfe von elektronischen Methoden informiert. Es wurden Arbeitsgruppen gebildet, einige unserer Mitglieder haben „Follow-Up Sessions“ vereinbar, um privat weiter an diesem Thema dranzubleiben.

Herr Mag. Tobias Rieß von der Rechtsanwaltskanzlei „Jeannée, Mikula und Partner“ hat unseren interessierten Mitgliedern bei einem interaktiven Vortrag die Rechtslagen und mögliche Praxis zum Thema Datenschutz in der Beratung erklärt. Die Kolleginnen und Kollegen hatten dabei auch die Möglichkeit, die Räumlichkeiten der Geschäftsstelle zu besichtigen.

Die Wahl des Bundeslandteams Wien haben wir mit einer Führung durch die Klimt-Räumlichkeiten im Oberen Belvedere und Kamingesprächen im Hotel Daniel am Hauptbahnhof verknüpft, um die Stimmung bei unseren Mitgliedern abzufragen und uns bei ihnen (einmal mehr) vorzustellen. Das Bundeslandteam Wien ist mit 100% Zustimmung in einer offenen Abstimmung wiedergewählt worden.

Leopold Buchinger, Sprecher; Jeanette Moore, Stellvertretung; Siegfried Gettinger, Kassier; Gabriele Halkort, Protokolle; Nikolaus Hrazdjira, Newsletter, Home Page; Elfie Bauer, Ideenmanagerin.

Da Mitglieder unseres Teams auch in KAT und BLK vertreten sind, haben wir unsere Arbeitstreffen dazu genützt, auch aus diesen Gremien Informationen zu bekommen und zu reflektieren bzw. zu erklären. Insgesamt haben sich die Mitglieder des BLT Wien 9-mal getroffen.

ÖVS-Team Wien

Neues Landesteam für OÖ

Am 14. November 2019 fand in Linz die offizielle Stabsübergabe des alten an das neue Landesteam für OÖ statt.

In OÖ gibt es eine langjährige Tradition eines stabilen und aktiven ÖVS-Landesteams. Daher war uns als altes Team sehr wichtig, die Verantwortung gut übergeben zu können. So stand das Jahr 2019, neben dem Fortbildungsprogramm für alle Mitglieder, ganz im Zeichen der Nachfolgeregelung, die bereits in unseren Klausuren 2017 und 2018 angedacht und geplant wurde.

Durch einen allgemeinen Aufruf im März 2019 per E-Mail haben sich 5 Kolleg*innen gemeldet, um ihr generelles Interesse an einer aktiven Mitarbeit zu bekunden. Nach einem ersten Termin Mitte Mai, bei dem den Interessierten die ÖVS-Arbeit in OÖ nähergebracht wurde und eine erste Aufwandsschätzung stattgefunden hatte, gab es dann Ende Juni nochmal einen Termin, damit die interessierten Kolleg*innen sich näher kennenlernen konnten. 4 Kolleg*innen haben sich nun zusammengetan und werden die Verantwortung für diese Arbeit übernehmen.

Am 14. November 2019 war es für uns der letzte Abend in der Funktionär*innen Rolle und der erste des neuen Teams.

Das neue ÖVS-OÖ Landesteam wurde einstimmig gewählt.

Der Abend bot eine gute Gelegenheit auf beinahe 12 Jahre gemeinsame Arbeit zurück zu schauen und sich zu verabschieden. Gleichzeitig konnte sich das neue Team vorstellen und die ersten Ideen und seine Anliegen formulieren.

Traditionell wurde auch gefeiert: Abschied, Einstieg und 25 Jahre ÖVS waren Anlass genug. 25 Mitglieder genossen das abwechslungsreiche und üppige Buffet, gute Weine, regionales Bier und die Gelegenheit für gemütliche Gespräche.

Wir vom alten Team (Hannes Eichberger, Horst Egler, Ursula Kürmayr, Alexandra Riegler-Klinger, Verena Steiner) sind sehr dankbar, dass wir die Verantwortung in diese Hände (Monika Bacher-Neureiter, Kerstin Pendelin, Ewald Samhaber, Axel Edgar Schmid) legen dürfen und freuen uns auf Veränderung und neue Inputs als einfache Mitglieder.

„Vielfalt“ ist ein Schlagwort des neuen Teams, ebenso mitgestalten wollen und Vernetzung forcieren. „Vielfalt“ bringt das neue Team nicht nur durch die unterschiedlichen Werdegänge und Persönlichkeiten, sondern auch durch die regionale Herkunft mit. Wohnhaft in den Bezirken Braunau, Gmunden, Steyr und Linz ist es uns auch ein Anliegen das was uns in der ÖVS vereint auch dezentral zu leben. „Supervision am Land“ sowie „Supervision in der Stadt“ mit all ihren unterschiedlichen Möglichkeiten aber auch Schwierigkeiten beschäftigen uns in unserer Arbeit. Die berufliche Qualität, die dazugehörigen Rahmenbedingungen, sowie die ständige Weiterentwicklung liegen uns vier sehr am Herzen, was eine der Motivationen ist, uns für die ÖVS zu engagieren. Doch wer sind wir vier „Neuen“?

Landessprecherin Kerstin Pendelin, Bezirk Braunau: Praxis für Supervision, Coaching, Mediation und Organisationsberatung, gewerbliche Lebens- und Sozialberaterin sowie Unternehmensberaterin, diplomierte Sozialpädagogin, Human Ressource Managerin, knapp 20 Jahre Berufserfahrung im Non-Profit Bereich, 15 davon als Führungskraft,

Schwerpunktmäßig tätig in (Non-) Profit Unternehmen in Form von Teambegleitung, Personalentwicklung, Supervision, Coaching und Mediation. Mitglied im Netzwerk „Hofkonflikt“- Mediation für landwirtschaftliche Betriebe, supervisorische und mediative Begleitung von familieninternen Übergabeprozessen.

Landessprecher Stv./Schriftführer Stv. Ewald Samhaber, B.A.: Absolvent des Supervisoren-

lehrgangs am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, Bachelorstudium Sozialmanagement, Sozialpädagoge, Systemischer Coach, gewerblicher Unternehmensberater, 23 Jahre Berufserfahrung im Non- Profit Bereich, 10 Jahre davon in der Beratung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Hauptberuflich bei einem großen OÖ Sozialverein, seit 2012 in leitender Funktion, beschäftigt. Seit Juli 2018 nebenberuflich als selbständiger Supervisor für Teams, Gruppen und Einzelpersonen, überwiegend im öffentlichen Dienst sowie in Non-Profit Organisationen, tätig.

Schriftführerin Mag. Monika Bacher-Neureiter: Erziehungswissenschafterin, Unternehmensberaterin, Supervisorin und Coach in selbstständiger Praxis (2006). Studienkoordinatorin und Pädagogin am Kolleg der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik in Vöcklabruck,

Kassier Axel Edgar Schmid, MSc: Diplomsozialpädagoge, Supervisor und Coach seit 2001, Studium Sozialmanagement in Krems, Lebens- und Sozialberater, Unternehmensberater, leitet das IBQ – Institut für Bildung und Qualifizierung in Steyr, Tätigkeitsbereiche als Einzel-, Team- und Fallsupervisor sowie Führungskräfte Coachings in sozialökonomischen Betrieben, Fachliche Zugänge kommen aus der Systemtheorie der Gestalt- und der Integrativen Therapie sowie aus der Gewaltberatung, Traumaarbeit und Deeskalationstraining

Im neuen Jahresprogramm, welches Ende Januar entsteht möchten wir die bewährten Supervisionswerkstätten und das Format des Supervisions-Frühstücks auf jeden Fall beibehalten. Wichtig sind uns natürlich auch die Fortbildungen, bei denen wir gerade daran arbeiten, zu welchen Inhalten wir 2020 etwas anbieten. Wir freuen uns jederzeit über Vorschläge, Wünsche und Anregungen.

Da wir vier uns gänzlich neu formiert haben verzögert sich ein wenig der Programmversand und wir hoffen diesbezüglich um das Verständnis der Mitglieder*innen. Wir freuen uns auf unsere neuen Aufgaben, auch wenn die Latte vom vorangegangenen Team sehr hoch gelegt wurde! Wir lieben die Herausforderung und bedanken uns sehr herzlich beim scheidenden Team für ihre tolle Arbeit in den letzten Jahren sowie für die umsichtige Übergabe und Einschulung der einzelnen Agenden.

Ursula Kürmayr und
Kerstin Pendelin

Bundesland Steiermark

2019 war in der Steiermark das Jahr der Veränderungen. In der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching hat sich nicht nur in den anderen Bundesländern viel bewegt, auch in der Steiermark stand das Jahr im Zeichen der Veränderung. Wie ja bereits im Bundesland informiert, können Maria Moitz, Elisabeth Piwerka und Andreas Kleinegger nicht mehr mitarbeiten und haben sich aus dem ÖVS-Team zurückgezogen – euch allen ein herzliches Dankeschön für eure Unterstützung und euren Einsatz für unsere steirischen Supervisorinnen und Superioren!!!

Mittlerweile dürfen wir mitteilen, dass sich das steirische ÖVS-Team für das Jahr 2020 erweitert hat. Das Team besteht ab Jänner 2020 aus Birgit Bernhardt, Hans Christian Kerschischnik, Maria Weihrauch, Bettina Pickel, Markus Holzer und Beatrix Arlitzer.

In dieser Zusammensetzung werden wir unser Bestes geben, um im Sinne von uns allen auch 2020 wieder Fortbildungsveranstaltungen zu organisieren und individuelle Unterstützung anzubieten, soweit uns das möglich ist.

2019 konnten die steirischen SV wie jedes Jahr im Frühjahr und im Herbst eine Fortbildungsveranstaltung besuchen. „Methodenvielfalt und ihre Tools“ sowie „Provokativer Ansatz in der Supervision“ waren heuer im Angebot und bestens gebucht.

Übrigens, die Fachbücher von Fr. Dr. Isabella Kernbichler, welche sie uns gespendet hat, sind noch vollständig aufbewahrt und werden 2020 bei den ÖVS-Veranstaltungen zum Verteilen mitgenommen.

So wünschen wir euch allen einen großartigen Start in ein erfolgreiches Jahr und freuen uns über bedarfsorientierte Anregungen und Rückmeldungen unter oevs.steiermark@oevs.or.at.

ÖVS-Team Steiermark

Neue Autorität in der Führung und ihre Bedeutung/ Chance In der Supervision

Eine Fortbildung der ÖVS Niederösterreich in Kooperation mit der ÖVS Wien

Zwei Tage im Kolleg*innenkreis draußen am Land verbringen. Genügend Zeit haben sich einem supervisionsrelevanten Thema, aber auch dem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zu widmen. Ein „Mini-Retreat“ für und mit ÖVS-Supervisoren und Supervisorinnen …

Das war die Idee für die zweitätige ÖVS-Veranstaltung Anfang April 2019, als sich 19 Kolleginnen und Kollegen zur alljährlichen ÖVS NÖ Fortbildung zusammenfanden.

Aber diesmal war einiges anders: Wir organisierten diese Veranstaltung in Kooperation mit dem ÖVS-Bundeslandteam Wien. Und wir hatten mehr Zeit und Raum für informellen Austausch, da wir im Seminarhaus übernachteten. Wir wählten dafür das Seminarzentrum in Raach am Hochgebirge, das mit seiner gebirgigen Lage für Weitblick und Stille sorgte.

Das Thema des Seminars – Führen mit Neuer Autorität und dessen Relevanz für Supervision – wurde den Teilnehmenden von Dr. Gerhard Denk aufbereitet. Der auf Haim Omer basierende Begriff der Neuen Autorität wurde ursprünglich für den Bereich der Pädagogik eingeführt und erst kürzlich von Willi Geisbauer in Bezug auf Führung im organisationalen Kontext weitergedacht und publiziert. Gerhard Denk referierte über das neu erschienene Buch von Willi Geisbauer[1] mit einer beeindruckenden Flipchart-Präsentation, die die Teilnehmenden inspirierte und begeisterte. Der gemeinsame Blick auf die Bedeutung der Überlegungen für Supervision rundeten die Fortbildung ab und ermöglichten den Transfer in unseren beruflichen Alltag.

Neben all den genüsslichen Bildungshappen wurden die Teilnehmenden im Seminarhaus kulinarisch vorzüglich versorgt und genossen den kleinen supervisorischen Rückzug mit Kolleginnen und Kollegen.

Romana Lukow

1 Wilhelm Geisbauer (2018): Führen mit Neuer Autorität. Stärke entwickeln für sich und das Team. Carl Auer: Wien

17. April 2020 (18:00)
in Wien (Europahaus 1140 Wien)
Vortrag und Diskussion zur Thematik
„Serious Games und Online-Intervention“
(Arbeitstitel)
Jessica Huss (Universität Kassel)

25. Ordentliche Generalversammlung der ÖVS am 18. April 2020

(09:00 – 17:00)
in Wien
(Europahaus 1140 Wien)

Anmeldung zum Vortrag und/oder zur GV unter: office@oevs.or.at

Übernachtung: Sollte für die Nacht von 17. auf 18. April ein Zimmer benötigt werden, können Sie gerne auf ein ÖVS-Zimmerkontingent im Europahaus, das Sie unter headoffice@europahauswien.at oder + 43 1 57 666 76 erreichen, zurückgreifen. Die Zimmer sind selbst zu bezahlen. Bitte geben Sie bei der Buchung den Code ÖVS Generalversammlung an und beachten Sie, dass die Zimmer nur bis 17. März 2020 vorreserviert sind.

ÖVS-Infostand beim 43. Salzburger Pflegekongress in Salzburg

Pflege ist doch nicht spirituell … oder?

Der 43. Salzburger Pflegekongresses am 18. und 19. Oktober 2019 stand unter dem Motto „Pflege ist doch nicht spirituell … oder? – Von einer unterschätzten Dimension“.

Zu unterschätzen war das Thema nicht. Die Auseinandersetzung mit der Spiritualität in der Pflege lockte 300 TeilnehmerInnen aus Österreich, Deutschland, Südtirol und der Schweiz nach Salzburg. Schnell wurde die Bedeutung der Spiritualität klar für einen gesunden Umgang mit PatientInnenen, Pflegebedürftigen und sich selbst in einem ökonomisch dominierten Gesundheitssystem. Prof. DDr. Walter Schaupp aus Graz fordert, die Rehabilitation des Religiös-Spirituellen. „Spiritualität muss aus der Privatheit herausgeholt werden.“ betont Schaupp. Die persönliche Spiritualität ist angesichts beruflicher Belastung und Burn-Out eine wertvolle Ressource. Sie leistet Sinnstiftung, Einübung von Achtsamkeit und den Umgang mit Begrenztheit.

Die Dipl. Theologin, Frau Marianne Brandl, M.A., schafft eine Einordnung komplementärmedizinischer und alternativer Heilmethoden. Sie geht davon aus, dass es kein Heilverfahren ohne weltanschaulichen Hintergrund gibt.
In Ihrer kritischen Analyse hinterfragt sie den häufig verwendeten Satz „Wer heilt, hat Recht!?“. Sie zeigte mögliche Gefahrenpunkte auf, die aus den weltanschaulichen Hintergrundannahmen wie auch im konkreten Handeln von Anbietern resultieren können.

Herr JProf. Dr. Franziskus Knoll ging der Frage nach, ob sich Spiritualität in der Pflege lehren bzw. lernen lässt. Für ihn ist es entscheidend, neben der Einsicht in den Zusammenhang zwischen körperlichem, mentalem und spirituellem Erleben eine Sensibilität für spirituelle Äußerungen, Bilder oder Motive zu entwickeln. Aus seiner langjährigen Lehrerfahrung zeigt er Inhalte und Methoden auf, die Spiritualität für Lernende erfahrbar machen.
Frau Silke Doppelfeld, M.A., befasst sich mit dem Umgang mit Gefühlen in der Pflegepraxis. „Das Mitgefühl der Pflegenden ist eine zentrale Ressource, die eine Kompassfunktion für das „Gute und Richtige Handeln“ (sic!) in der menschlichen Begegnung innehat“, sagt Doppelfeld. Sie sieht eine aktive Gefühlsarbeit der Pflegenden und die bewusste Thematisierung menschlicher Begegnung in der Pflegesituation als Teil professionellen Handelns. Der bewusste Einbezug des Mitgefühls kann zu höherer Berufszufriedenheit führen und vor der emotionalen Erschöpfung in belastenden Situationen schützen.

Frau Christine Köckeis, MSc beim Informationsgespräch mit einer Stationsleitung zum Thema Coaching (L.). Freude über das Wiedersehen… (r.).

Prof. Mag. Dr. Andreas Heller M.A. spannte zum Abschluss den Bogen spiritueller Dimensionen der Pflege unter dem Tenor der Gastfreundschaft. Er sieht Pflege insbesondere als Beziehungsberuf.

„Tagtäglich werden Pflegende herausgefordert, sich auf fremde Menschen zu beziehen“, sagt Heller. Der Fremde wird oft als bedrohlich erlebt. In vielen Kulturen wird der Fremde jedoch als Gast erlebt. Heller zeigt breitgefächerte Bezüge der Gastfreundschaft als christliches Handeln in der Pflege auf und eröffnet den Zuhörer*innen vielfältige spirituelle Dimensionen. *Quelle: Pressemitteilung des Kath. Pflegeverbandes Regensburg, Fr. Ingrid Hößl*

Als langjähriges ÖVS Mitglied betreue ich den Info-Stand der ÖVS mit sehr bereichernden Erfahrungen. Wenn auch eine gewisse Hemmschwelle gegenüber dem Thema Supervision (leider noch immer) spürbar ist, suchen die TeilnehmerInnen sehr interessiert den Stand auf. Sie nehmen Werbematerial insbes. die Burnoutpräventionsscheibe mit. Als SupervisorInnen soll es uns zeigen, hier ist Bedarf. So ergeben sich dann durch die Standbetreuung und der Präsenz am Kongress sehr gute Gespräche, die klärend sein und den Weg zu Supervision/Coaching ebnen können.

Der 43. Salzburger Pflegekongress wird jährlich von den (Erz-) Diözesen Augsburg, München und Freising, Passau, Regensburg und Salzburg sowie dem Katholischen Pflegeverband in Regensburg veranstaltet.

Der Termin für den 44. Kongress steht schon fest. Er wird am 23. und 24. Oktober 2020 unter dem Motto: „Moment mal – Wie wird ein Augenblick Begegnung?“ stattfinden. Weitere Eindrücke vom Kongress bietet die Homepage www.salzburger-pflegekongress.de.

Christine Köckeis, MSc

VERANSTALTUNGEN

Österreich

25. Ordentliche Generalversammlung der ÖVS
17./18. April 2020
1140 Wien, Europahaus

Kärnten

Tagung „Vom Führen und Geführtwerden“
16./17. Jänner 2020
PH Klagenfurt/Viktor Frankl Hochschule

Workshop mit Dr. Harald Pühl
Intuition und Präsenz in der Gruppen- und Teamsupervision
3./4. April 2020
Ort wird noch bekannt gegeben

Salzburg

ÖVS-Salzburg MitgliederInnen-Treffen
Podiumsdiskussion „Kriterien der Supervision aus Sicht der AuftraggeberInnen“
3. Februar 2020, 16 Uhr
Ort wird noch bekannt gegeben

Fortbildungstag mit Alfred Freudenthaler
„Positive Psychologie – die Wissenschaft vom gelingenden Leben und Arbeiten. Impulse für Coaches und Supervisor/innen“
6. März 2020
Ort wird noch bekannt gegeben

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

Andrea Tippe
Wie viel Chaos darf es denn sein?
supervision, 3.2019

Susanne Ehmer
Ambiguität – Mut zum Sowohl-als-auch
supervision, 4.2019

Andrea Sanz & Kornelia Steinhardt
Wenn ausgesperrte Täteranteile durch die Hintertüre hereinkommen
supervision, 4.2019

Ursula Hermann
„Eigentlich will man den Tod nicht im Haus haben“
supervision, 4.2019

IMPRESSUM

ÖVS-News 3/19
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: Wolfgang Knopf. **ÖVS-News Redaktionsteam:** Wolfgang Knopf. **Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:** Mag. Andreas Bartl, Dr. Günther Fisslthaler, Dr. Wolfgang Knopf, Christine Köckeis, MSc, Mag.ª Ursula Kürmayr, MAS, Mag.ª Romana Lukow, MSc, Kerstin Pendelin, Margot Scherl, MAS, Dr.in Agnes Turner, Dipl.-Ing. Helge Waldherr

Produktion: Rosie Moser. **Korrektorat:** Mag. Dr. Martin Arndorfer.
Grafik: Claudia Fritzenwanker. **Druck:** Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 28. Februar 2020

Willkommen – Neue ÖVS-Mitglieder

Matthias Krüger, Hamburg, D
Elisabeth Hönninger, MA, Hofstetten-Grünau, NÖ
Mag.ª Birgit Kellner, Langmannersdorf, NÖ
Mag.ª Magdalena Knoll, Sonntagberg, NÖ
Dipl. Sozialpäd.in (FH) Kristina Daban, Engerwitzdorf, OÖ
Maria Moser-Simmill, Linz, OÖ
Mag. Markus Peböck, Marchtrenk, OÖ
Claudia Schönangerer, Wolfern, OÖ
Dr.in med. Christine Thüminger, Gmunden, OÖ
Univ.-Prof. Dr.in Eva Jonas, Salzburg, Sbg
Mag.ª Ramona Toth, Salzburg, Sbg
Mag. Dr.in Julia Seyss-Inquart, Graz, Stmk
Mag.ª Jutta Vierhauser, Unzmarkt-Frauenburg, Stmk
Gerald Bacher, Innsbruck, Tirol
Doris Battlogg, BA, Wien
Maria Bigelmayr, M.A., Wien
Elisabeth Hölbling, Wien
Petra Jonke, Wien
Kapfhammer Lukas, Wien
Mag.ª Marion Kremla, Wien
Mag.ª Christine Priesner, MBA, Wien
Mag.ª (FH) Veronika Ranacher-Hueter, Wien
Christian Reininger, MSc, Wien
Mag.ª Monika Sange, MSc, Wien
Mag.ª Andrea Wagner-Staritz, Wien

„Wenn Ungewissenheit zur Gewissenheit wird“

Sicherheit ist ein Thema der westlichen Gesellschaften. Gelbe Streifen an jeder Ecke, Stufe, Übergang, Einzäunung eines jeglichen stehenden Wassers, Protektoren für Ellbogen und Knie, Helm auf am Kinderspielplatz und sowieso sobald man sich schneller als mit Schrittgeschwindigkeit bewegt. Von den Sicherheitschecks beim Fliegen sei hier gar nicht die Rede! Für die Absicherung des (leiblichen) Lebens werden Einschränkungen der persönlichen Freiheit und Rechte widerspruchslos in Kauf genommen. Hauptsache eine vermeintliche Gefahr ist gebannt.

Ein Blick auf die Entwicklungen und Tendenzen in der heutigen Arbeitswelt erschreckt viele. Alt gewohnte Sicherheiten scheinen verloren zu gehen. Ohne jetzt die Begriffe „Beschleunigung“, „Globalisierung“ und „VUCA“ (Volatile/Unsecure/Complex/Ambigous) allzu sehr zu bemühen, können die neuen Herausforderungen nicht geleugnet werden: Rahmenbedingungen verändern sich ständig im Umfeld der Organisationen, eine sichere Planung der Zukunft ist kaum mehr möglich. Die Zukunft bleibt offen, ungewiss: Übergänge, bei denen der Ausgangspunkt zwar klar ist, das Ziel aber noch im Nebel liegt, rufen Unsicherheit und Angst hervor. Im Unterschied zum alltäglichen nicht beruflichen Leben mit den gelben Sicherheitstreifen und den Sturzhelmen fehlen in der Arbeitswelt solche Schutzbehelfe.

Können Supervision und Coaching in der Bewältigung dieser Herausforderungen für KlientInnen in Organisationen unterstützend sein? Können hier Kompetenzen für den Umgang mit Ungewissheit erworben werden?

Auf diese Fragen versucht der von Klaus Obermeyer und Harald Pühl herausgegebene Band „Übergänge in Beruf und Organisation. Umgang mit Ungewissheit in Supervision, Coaching und Mediation“ (2019, Psychosozial-Verlag) Antworten zu geben. „Die hier versammelten Beiträge sind Geschichten der Ermutigung. Entwicklungswege ins Offene führen unter Umständen durch Phasen beträchtlicher Haltlosigkeit und können das Fürchten lehren. Gleichzeitig eröffnen sie unter gedeihlichen Bedingungen ein enorm kreatives Potenzial und einen weiten Möglichkeitsraum. Die AutorInnen dieses Buchs loten – wenn auch aus der Perspektive sehr unterschiedlicher Denkmodelle – die Potenziale für gedeihliche Entwicklungen in Ungewissheit aus.“ So Obermeyer und Pühl in ihrer Einleitung, dem etwas später ein wundervolles Zitat von Zygmunt Baumann folgt: „Heute mag die Angst vor der Hölle abgenommen haben, doch die Offenheit der Zukunft steht uns recht unverblümt vor Augen. Wir scheinen uns in einem Zeitalter zu befinden, das die Zukunftsunsicherheit beinahe zu einer Religion und die ständige Veränderung zu einem Fetisch erklärt hat.“

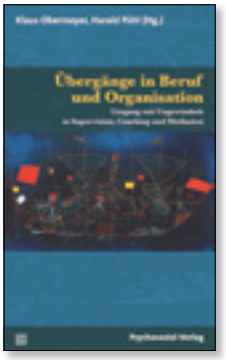
So unterschiedlich die einzelnen Beiträge sind, so finden sich doch bei allen einen Beleg oder Hinweis auf die „Unvollkommenheit als Referenzrahmen“, auf die „Ressource des impliziten Wissens“ und auf die Notwendigkeit, „einen Umgang mit der Angst zu finden“. Alleine die Titel der Beiträge machen neugierig und zeigen die Bandbreite der diversen Zugänge zu dieser Thematik. Aus diesem Grund seien sie auch hier angeführt:

Die Einleitung von Obermeyer/Pühl „Wenn Ungewissheit zu Gewissheit wird“ eröffnet den Reigen. „Die Angst vor der Langsamkeit und die Grenzen der Selbstreflexion“ von Wolfgang Schmidbauer lädt zu einem kritischen Innehalten ein. Bei Karin Lackner geht es auch um die Illusionsbildungen „Zwischen trügerischer Hoffnung und Wahrhaftigkeit“. Erhard Tietel beleuchtet seine und die für Supervision wichtige Perspektive der Triade und deren Dynamik aus psychoanalytischer und systemischer Sicht. Fortgesetzt von Kornelia Rappe-Giesecke mit „Triadische Karriereberatung als Format für die Begleitung von Professionals und Führungskräften in Übergangsphasen“. Harald Pühl setzt den Fokus auf „Präsenz und Intuition“. Katharina Wendt nutzt die Theorie U von Scharner für die „Zukunft als Ankunft“ während sich Renate Ritter mit dem „Fundamentalismus“ als „kollektive Abwehrform bei als bedroht erlebter Identität“ beschäftigt.

Eine neue Perspektive eröffnet Klaus Obermeyer mit „Verstörte Touristen. Das Befremdungserleben in der Supervision als Last und Ressource“. Die eigene Angst der BeraterInnen hat Katrin Thorun-Brennan mit „Zuversicht als beraterische Haltung“ im Fokus. Mit der Verbindung von Widersprüchlichem beschäftigt sich Anusheh Rafi in „Formatübergänge als Antwort auf das Oxymoron der professionellen Authentizität“. Komplementäres Denken in Übergängen zeigt Ortfried Schäffter in seinem Beitrag „Transitionsanalyse“. Abschließend stellt Michael Völker ein Modell zur Thematik Werte anhand von Übergängen als Wertewandel für Menschen und ihre Teams und Organisationen vor: „Zwischen verlieren, integrieren, gewinnen und überfordern“ (sic!).

Für SupervisorInnen und Coaches bieten die Beiträge sowohl theoretische wie praktische Anregungen im Umgang mit Verunsicherung hervorrufenden Veränderungen und Übergängen. Ein lesenswertes Kompendium!

Wolfgang Knopf



Übergänge in Beruf und Organisation
Umgang mit Ungewissheit in Supervision, Coaching und Mediation
Klaus Obermeyer, Harald Pühl (Hg.)
Psychosozial-Verlag, 1. Aufl. 2019
245 Seiten, € 24,90

Fachhochschule Nordwestschweiz

Angewandte Psychologie

Patronat

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

6. Internationaler Coachingkongress, 9./10. Juni 2020, Olten/Schweiz

«Coaching meets Research ... Coaching Essentials 1980 – 2050»

Der Coachingkongress feiert sein 10-jähriges Bestehen. Zu diesem Anlass erfolgt bei der kommenden Ausführung ein Überblick über Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des Coachings:

- 1980 bis 2020: Coaching als Innovation - Leistungsbezug und psychologische Schulen
- 2020: Integration und praktische Wissenschaft
- 2020 bis 2050: Selbstverständlich Coaching?

Internationale Keynotes

Prof. Dr. Heidi Möller (D) | Dr. Uwe Böning (D) | Prof. Dr. David Lane (UK) | Dr. Nicky Terblanche (ZAF)

Weitere Kongressformate

Forschungskolloquien (D/E) | Themen-Labs (D/E) | Podiumsdiskussionen und Vorstellung von Studienergebnissen zur Zukunft des Coachings | Networking-Events und Diskussionsforen.

Zielpublikum

Personen, die für ein anspruchsvolles und qualitativ hochwertiges Coachingverständnis stehen.

Mit Exklusiv-Workshops am 8. Juni 2020

- Dr. Uwe Böning - «Business-Coaching im Top-Management: Milieu, Macht und Methoden»
- Prof. Dr. Heidi Möller – «Brillen schärfen für das Erkennen und Diagnostizieren von schwierigen Coaching-Situationen»

www.coaching-meets-research.ch

10 Jahre

BEZAHLTE ANZEIGE