MasterThesen

Studienschwerpunkt „Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung“

Sehr geehrte Damen und Herren!

Auf den nachfolgenden Seiten stellen wir eine **Auflistung** der bei der Sigmund Freud Privatuniversität in Kooperation mit der ARGE Bildungsmanagement am Institut für Beratungs- und Managementwissenschaften eingereichten MasterThesen / Studienschwerpunkt „**Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung**“ zur Verfügung.

Zu Beginn des Dokuments finden Sie die **Titel der einzelnen MasterThesen** in **alphabetischer Reihenfolge**. Bei **Klicken** auf den gewünschten Titel werden Sie automatisch zu den **Details der ausgewählten MasterThesis** weitergeleitet. Die Details enthalten zusätzlich zum Titel den Namen der Autorin / des Autors, das Einreichjahr, die ARGE-interne Kodierung und das durch die / den AutorIn zur Verfügung gestellte Abstract.

Falls Sie auf der Suche nach einem bestimmten Thema sind, empfiehlt sich die **Suche über Stichworte**. Dazu mittels Tastenkombination „Strg + F“ die Suchmaske öffnen und das gewünschte Stichwort eingeben. Bei Bestätigung mittels „Enter“ (Eingabetaste / ←) starten Sie die Suchfunktion. Diese können Sie mittels erneuter Betätigung der „Enter“-Taste wiederholen.

Alle aufgelisteten MasterThesen können während der Bürozeiten im ARGE-Haus eingesehen werden – wir ersuchen um Terminvereinbarung. Einige Arbeiten können auch elektronisch per E-Mail zur Verfügung gestellt werden.

Bei **Interesse zur Einsichtnahme** ersuchen wir um **Kontaktaufnahme per E-Mail** an office@bildungsmanagement.ac.at mit Angabe der in den Details angeführten **Kodierung** oder **Name der Autorin / des Autors** oder **Titel der MasterThesis**.

Wir wünschen viel Freude mit den Forschungsarbeiten unserer AbsolventInnen!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr ARGE-Team

Inhalt

Coaching in Banken und Versicherungen 16
Eine empirische Erhebung zur Effizienz von Coaching aus der Sicht von Klienten(innen) 16
Diversity Management zur Förderung interkultureller Kompetenz 17
Vom Umgang mit Teamleitern bei Teamsupervisionen 17
Den Prozess begeliten oder beraten /Die Rolle der Prozessbegleiter bei der Entwicklung von Kinder- und Familienfreundlichkeit in oö. Gemeinden 17
Coaching in Kleinbetrieben. Eine empirische Erhebung des Bedarfes an Coaching in Kleinbetrieben 18
Erfolgsfaktoren von Content Marketing zum Aufbau einer Personal Brand 18
Coaching in der IT-Branche. Eine empirische Erhebung der Einsatzmöglichkeiten von Coaching in der IT-Branche 19
Coaching als professionelles Unterstützungsangebot für Betriebe im Raum Krems 19
Akzeptanz von Supervision als Beratungsangebot für KindergartenpädagogInnen 20
Über den Genderaspekt in der Supervision 20
Konfliktmanagement von Unternehmen mit unterschiedlichen Organisationsstrukturen 20
Supervision und das System Schule 21
Erfolgsfaktoren für die Etablierung von internem Coaching 21
Das Ende von Supervisionsprozessen. Oder - Was können Supervisorinnen tun, um in einem Supervisionsprozess ein möglichst gutes Ende zu ermöglichen? 22
Supervision in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung zwischen Zwang und Frewilligkeit 22
Supervision in Arbetsmarktpolitischen Massnahmen. Eine empirische Erhebung über den Stellenwert von Supervision in diesem Arbeitsfeld 22
Metasupervision. Welche Unterstützung SupervisiorInnen für sich selbst in Anspruch nehmen 23
Coaching. Begleit- und Effizienzforschung von Einzel-Coaching in der Österreichischen Volksbank-AG 23
Über ‚neue' Mensch-Raum-Beziehungen eines ‚neuen' Beratungsmediums: die Ichs in der Online-Beratung 23
Supervision im Pflichtschulbereich - Von der Notintervention im 'Sozialprofit'. Eine empirische Erhebung an drei Volksschulen in Niederösterreich 24
Supervision und Coaching in höheren Schulen in Oberösterreich. Welchen Bedarf, welche Zugänge und Möglichkeiten, welche Widerstände und Hindernisse gibt es für PädagogInnen? 24
Projektreviews: Was wird mit den in Projektreviews eingesetzten Methoden in Bezug auf Lernen für Folgeprojekte erreicht und was nicht? 25
Der mögliche Nutzen und die Grenzen von Supervision im NÖ Landesdienst. 25
Die Bedeutung der Feldkompetenz für die Supervision. 26
Möglichkeiten und Grenzen von Supervision in Familienwohngruppen. Aspekte supervisorischen Handelns unter besonderer Berücksichtigung der familiennahen Unterbringung von Pfelgekindern in Familienwohngruppen der Pro Juventute Gesellschaft 26
Supervision im Orchester? Konfliktpotential und Möglichkeiten der Bearbeitung 27

Das Spannungsfeld der Religionslehrerinnen zwischen Eustress und Distress 27

Generationsfolge in Familienunternehmen. Welche Beratungsformen nehmen die beteiligten Familienmitglieder bei der Umsetzung der vereinbarten Regelungen in Anspruch, und warum? 28

Supervision als Unterstützungsmöglichkeit für Kindergartenpädagoginnen: Welche Ansatzpunkte für eine stärkere Inanspruchnahme gibt es? 28

Supervision für Richter. Welche Gründe für die Inanspruchnahme gibt es? 29

Der Stellenwert und die Anwendung von Trance, Suggestion und Imagination in Supervision 29

Zusätzliche Kompetenzen von BeraterInnen in AMS-Schulungsmaßnahmen mit einem hohen Anteil von jungen türkischen MigrantInnen der zweiten Generation 29

Ticken große Gruppen anders als kleine? Auf der Suche nach spezifischen Großgruppenphänomenen und möglichen Anforderungen an die Moderation 30

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Führung interorganisationeller virtueller Teams 30

Wie könnte Erfolg in der Supervision gemessen werden? Ein Modellvorschlag 31

Welche künstlerischen und kunsttherapeutischen Methoden sind in der Supervision einsetzbar und welche Weiterbildung wäre hilfreich? 31

Führung in Nonprofit Organisationen. Analyse von Leitungsfunktionen und damit verbunden Optimierungsmöglichkeiten in kleinen Einrichtungen der niederschwelligen Jugendsozialarbeit 32

Möglichkeiten der Öffnung von Unternehmen der öffentlichen Verwaltung nach außen durch externe Beratung. Eine Untersuchung am Beispiel des Unternehmens Stadt Wien - Wiener Wohnen 32

Begleitforschung eines Mission-Finding - Prozesses: Welchen nachhaltigen Erfolg bringt die Durchführung von Mission-Finding - Prozessen in Organisationen und Teams 32

Der Einsatz von analogen Interventionen und Designs in der Team- und Organisationsentwicklung. Mit einem Fallbeispiel im Rahmen einer Post-Merger Integration . 33

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei Coaching für Jugendliche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften 34

Zwischen Kulturalisierung und blindem Fleck. Migration und Interkulturalität in der Supervision interkultureller Teams 34

Brauchen Kulturbetriebe Beratung? 34

Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeit von Leitbildern. Eine empirische Bearbeitung des Themas durch Befragung der Mitarbeiter zweier Software Häuser 35

Organisationsentwicklungsprojekt: Einführung eines Barcodesystems in der Warenwirtschaft eines Handelsbetriebs. 35

Belastungsfaktoren und Bewältigungsstrategien von Mitarbeiterinnen in Kindertagesbetreuungseiunrichtungen. Supervision - Ein Bestandteil des Arbeitsalltages? 36

Der Stellenwert von Metaphern bei erlebnis- und handlungsorientierten Teamentwicklungs-Maßnahmen und Trainings 36

Systemische Beratung im Prozess der Hofübergabe. Eine empirische Studie am Beispiel von steirischen Weinbaubetrieben 37

Mitarbeitergespräche - ein Mittel zur innerbetrieblichen Qualitätsverbesserung überprüft an der Entwicklung und Umsetzung des Führungsinstruments Mitarbeitergespräch an einem Niederösterreichischen Landeskrankenhaus. 37

Mediationstechniken im Kontext von Supervision und Coaching 37

Die Implementierung von Supervision in der stationären und mobilen Altenfachbetreuung. Eine empirische Erhebung bei LeiterInnen der Altenfachbetreuung in Oberösterreich 38

Die Apotheke im Wandel. Bedarf und Chancen neuer Beratungsformen 38

Supervisionsbedarf von HortpädagogInnen 39

Akzeptanz von Supervision im Pflichtschulbereich. Eine empirische Untersuchung an PflichtschullehrerInnen an Wiens Schulen 39

Spannungsfelder von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten in freier Praxis. Ansätze von Supervision für eine aufstrebende helfende Berufsgruppe 40

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Einfluss der Rahmenbedingungen auf Belastungen und Bewältigungsstrategien ehrenamtlicher MitarbeiterInnen auf Palliativstationen 40

Contracting in der Supervision Theorie und Praxis 40

Stressfaktoren und Entlastungsstrategien von ÄrztInnen. Welchen Stellenwert hat Supervision? 41

Welchen Stellenwert hat Raumgestaltung in der Supervision? 41

Coaching für Berufsreitlehrer. Qualitätssteigerung in der Kommunikation mit Schülern? 41

Coaching in Change Prozessen. Coaching als Methode in der Mitarbeiterführung? 42

Belastungsfaktoren und Bewältigungsstrategien der astrologischen BeraterInnen. Handlungsfeld für Supervision 42

Beratung im Gehen - Geht das? Möglichkeiten und Grenzen von Supervision und Coaching im Gehen. 43

Möglichkeiten und Grenzen von Supervision mit Menschen mit Lernschwierigkeiten 43

Veränderungen im Zusammenhang mit dem Umstieg auf lösungsorientiertes Arbeiten in der Supervision. Eine Befragung unter Anwendern und Anwenderinnen des Ansatzes 43

Zur Frage der Objektivität in Mitarbeiter-Coaching-Prozessen. Wie weit beeinflusst die Tätigkeit eines externen Coach in nur einem Unternehmen seine professionelle Objektivität. 44

Wie wirkt sich Supervision auf die Problemlösequalität von BerufsorientierungstrainerInnen aus? 44

Was wirkt? Wirksamkeitsannahmen im Coaching für Arbeitsuchende aus der Sicht von Coaches und KundInnen 45

Lust auf Stress? Eine Studie zur Wirkung von Integrativen Outdoor Aktivitäten auf individuelle Stressverarbeitungsstrategien. 45

Ist das Angebot an Supervision innerhalb von Organisationen, die mit Schwergewicht Krisenintervention zu ihren Haupttätigkeitsfeldern zählen, ein ausreichendes Modell der Qualitätssicherung? 46

....und führe mich nicht in Versuchung! Über die Kunst manchmal lieber 'nein' zu sagen. Eine empirische Erhebung zur Frage des Einflusses ethischer Grundhaltungen der Supervisorin / des Supervisoren auf den Supervisionsprozess 46

Excellence im Sozialbereich: Der Erfolgsfaktor Mitarbeiter 47

Interkulturelle Kommunikation im Krankenhaus. Eine qualitativ-empirische Studie und Anregungen für Supervision und Organisationsentwicklung 47

Die Besonderheiten von Familienbetrieben 'Welche Widerstände und Abwehrmechanismen treten bei den maßgeblichen Personen auf, wenn sich Familienbetriebe zusammenschließen am Beispiel der 'Jauntaler Fleischer GmbH'? 47

Der Mehrwert von Supervision für die komplexen Anforderungen an Führungskräfte in der Wirtschaft. Kann Supervision als zusätzliches Beratungselement für Führungskräfte in der Wirtschaft eine Präventiv- und Qualitätssicherungsmaßnahme darstellen? 48

Supervision und Coaching in verschiedenen Anwendungsfeldern innerhalb von sozialpädagogisch-therapeutischen Wohngemeinschaften. Am Beispiel der sozialpädagogisch-therapeutischen Wohngemeinschaften für Mädchen und für Burschen von SOS-Kinderdorf Kärnten 48

Supervision und Coaching als innovative Managemententwicklungsinstrumente am Beispiel der Jungunternehmer Jungunternehmerinnen in Kärnten 49

Was brauchen LeiterInnen pädagogischer Einrichtungen in einer multikulturellen Gesellschaft 49

Welche Anforderungen stellt kompetenzorientierte Personalentwicklung an Führungskräfte? 50

Öffentliche Privatheit? Eine Positionsbestimmung von Gruppensupervision für Pflegeeltern 50

Inwieweit werden in Regionalmanagements niederösterreichischer Hauptregionen strategische Konzepte in der Raumplanung verwendet und inwieweit können Ansätze aus strategischen Konzepten der Betriebswirtschaft hilfreich sein 50

Wie groß ist der kleine Unterschied? Geschlechtsspezifische Aspekte in der Supervision 51

Supervision / Coaching und das Arbeitsfeld Schule unter besonderer Berücksichtigung der AHS in Tirol. Ein Beitrag zur Qualitäts- und Personalentwicklung 51

Lust in der Beratung - Chance oder Riskio? 52

Was erwarten sich Kindergartenpädagoginnen von Supervision? 52

Supervision in der Volksschule, ein Instrument für…? 53

Wie SchulleiterInnen die Kür in der Pflichtschule schaffen. Welche Unterstützung SchulleiterInnen benötigen, um gesteuerte Schulentwicklungsprozesse an ihrer Schule zu beginnen oder begonnene zu steuern 53

Coaching und Supervision - Motive, Ziele und Nutzen des Einsatzes in Profit Organisationen 54

Möglichkeiten und Grenzen von Supervision beim Thema Burnout. Eine qualitative Erhebung bei Supervisoren und Supervisorinnen 54

Beratungstätigkeit in christlichen Organisationen im Spannungsfeld zwischen christlichen Werten und den Anforderungen moderner Organisationsentwicklung dargestellt am Beispiel der Freien Christengemeinde Wien 54

Mit welchem Wissen kochen erfolgreiche SupervisorInnen und wie schmeckt es zufriedenen KlientInnen? Supervision im Spannungsfeld unterschiedlicher Anforderungen bezüglich des Ausmaßes an Komplexität und Person- bzw. Methodenzentriertheit. 55

Hat Online-Coaching eine Zukunft als Beratungsmethode? 55

Supervision und Coaching zwischen den Geschlechtern - Der Einsatz von Supervision und Coaching bei Transgenderpersonen 56

Verführung zu sozialem Lernen. Reize und Antriebe für einen Kulturwandel im paternalistischen Umfeld eines Sozialen Systems mit dichten Grenzen zur Außenwelt 57

Qualitätsmanagement in der Hotellerie. Sprachen und 'Fremdsprachen' zwischen den Hierarchien - Das Mittlere Management als 'Übersetzer'. 57

Leiten in Organisationen Sozialer Arbeit - Organisationsentwicklung in stationären, sozialpädagogischen Einrichtungen 57

Unterstützendes Entlassungsmanagement für Angehörige psychisch Kranker in Wien. Was muss Entlassungsmanagement beinhalten, damit es für Angehörige von psychisch Kranken unterstützend ist. 58

Coaching als Bestandteil des Führungskräftetrainings auf der Ebene der dezentralen LeiterInnen im Verein Wiener Jugendzentren 58

Der Dialog in Organisationen. Eine Einschätzung von BeraterInnen über Anwendungen und Nutzen des Dialogs in organisationalen Entwicklungs- und Lernprozessen. 59

Unter welchen Voraussetzungen kann Qualitätsentwicklung in Tiroler Fachberufsschulen erfolgreich umgesetzt werden? 59

Wirkungen und Auswirkungen - Qualitätsprüfung einer Trainings- und Coachingmaßnahme 59

Ist das Enneagramm in Gruppen - insbesondere in Supervisionsprozessen - nützlich? 60

Organisationsentwicklung - Nichts für Klein- und Mittelbetriebe!? 60

Das Paradoxon der Verantwortung im Kontext systemisch-konstruktivistischer Interventionsmodelle 61

Supervision und Coaching: Soziale Repräsentationen und Einschätzungen bei Studierenden. Ein Vergleich von Berufsanwärter/innen der Psychologie versus nicht psychosozialer Berufe. 62

Supervision und Psychohygiene: Welchen Stellenwert hat Supervision im Kontext möglicher Maßnahmen der Psychohygiene für Krankenpflegepersonal am Beispiel eines Schwerpunktkrankenhauses im ländlichen Raum? 62

Eine empirische Erhebung von Sichtweisen zur Attraktivität des PLANSEE Kadertrainings. Entmystifizierung eines Erfolgsprogramms 62

Geschlechtssensible Zugänge in der Teamsupervision 63

Stellenwert von Supervision für behördliche SozialarbeiterInnen in der Steiermark in Hinblick auf Herausforderungen und Veränderungen der beruflichen Praxis 63

Kann Supervision dazu beitragen, dass MitarbeiterInnen-Fluktuation reduziert wird? MitarbeiterInnen- Fluktuation in Einrichtungen von INVITA , Caritas für Betreuung und Pflege. 64

'Wenn einer es weiß, weiß es keiner' (Ludwig Wittgenstein). Ist Teamsupervision in der sozialen Arbeit eine Methode, die den Wissenstransfer, bezogen auf das Fach- und Organisationswissen fördert? 64

Rollenwandel im mittleren Management - Vom Meister zum Coach 64

Dialog zwischen fremden Welten. Sammlung von Beratungsthemen für Technologieunternehmen im Spannungsfeld zwischen Wirtschaft und Wissenschaft 65

Blut ist dicker als Wasser. Die Bedeutung der Interferenzen zwischen den Systemen Familie und Unternehmen für das Organisationsverständnis von Familienunternehmen 65

Eine empirische Erhebung über die subjektive Zuschreibung von MitarbeiterInnen und ihrer Beteiligung an einer Prozessveränderung 66

Ausbildungsentwicklung für Biomedizinische Analytik im Zuge des Bolognaprozesses in Österreich. Bedarfsdefinition und Bedürfniserhebung für einenMasterstudiengang durch systemische Organisationsdiagnose 67

Burnout-Gefährdung und Burnout-Prophylaxe in der Supervision mit SozialarbeiterInnen unter Berücksichtigung von Aspekten der Salutogenese und der betrieblichen psychosozialen Gesundheitsförderun 67

Über die Nachhaltigkeit von Veränderungsprozessen im Krankenhaus am Beispiel der Kinder- und Jugendpsychiatrie Graz 67

Fehlerkultur in der Praxis. Reflexion, Analyse und Optimierung der organisationalen Fehlerkultur am Beispiel der Entwicklungsabteilung des High-Tech-Unternehmens Center Systems 68

Der Verstehenszugang der Balintarbeit Kann die Balintarbeit zu forschender Praxisbegleitung beitragen? 68

Humor in der Supervision. SupervisorInnen rekonstruieren ihre subjektive Erfahrung mit Humor im Beratungsprozess 69

Inanspruchnahme von Beratungsleistungen bei der Gründung und Entwicklung von Unternehmungen am Beispiel der Biotechnologie- und angrenzenden Branchen 69

Die Praxis der psychosozialen Notfallbetreuung im Osttiroler Roten Kreuz 70

Kriterien für die Entscheidung von Organisationen für externe SupervisorInnen, Coachs und OrganisationsentwicklerInnen 70

Auswirkungen von Job Rotation von Führungskräften zwischen regionalen Standorten großer Wirtschaftsunternehmen auf den Wissensfluss in der Gesamtorganisation 70

Ist Wissensmanagement ein geeignetes Instrument Non-Profit-Organisationen temporären Charakters mit speziellen Wissensinhalten beim Erreichen ihrer Wissensziele zu unterstützen? 71

Coaching: Eine Antwort auf die Belastungen der Fußballtrainer? 71

Besonderheiten in der Supervision von interkulturell zusammengesetzten Teams in der psychosozialen Arbeit. Beschreibungen von Interventionsmöglichkeiten und Nutzung unterschiedlicher Zugänge zur Supervision 72

Das Kind im Schuleintrittsalter zwischen zwei Organisationen. Über die Übergangsbewältigung vom Kindergarten in die Grundschule aus der Perspektive der Entwicklungspsychologie und der Organisationsentwicklung 72

Reflexion als Schlüssel zur Professionalisierung im Lehrberuf 73

Warum wird Supervision vom KrankenPflegepersonal nicht in Anspruch genommen? Eine empirische Erhebung bei Krankenpflegepersonal 73

Supervision? Nein, danke! 74

Systemik interveniert Personalentwicklung 74

New Public Management by Coaching?! 74

Coaching für Tiroler Expatriates 75

Das Selbe ist nicht das Gleiche 75

Hat sich OST, ein gruppenorientiertes Instrument der Organisationsentwicklung als methodisches Element von Planungs- und Strategieentwicklungsprozessen in Non Profit Unternehmen eingesetzt, bewährt? 76

Coaching für Kleinbetriebe 76

Reifegrade des Lernens und Wandels in Organisationen 76

Ausbildungssupervision im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle 77

Die Wirtschaft die Wert schafft 77

Ansätze der Burnout-Prävention für Studierende im FH-Studiengang Soziale Arbeit 78

Wes' Brot ich ess', des' Lied ich sing' 78

Lösungsansätze bei der Implementation von Mentoring in Unternehmen für Frauen mit Behinderung 78

Stimmen pädagogische Qualitätsstandards mit den Grundbedürfnissen des Kindes in der Tagesmutter-Betreuung überein? 79

Einzelsupervision nach gewaltsamen Übergriffen 79

MitarbeiterInnenweiterbildung im Bereich Soft Skills 80

Coaching als Unterstützung für Führungskräfte zur Bewältigung von Veränderungsprozessen. Wie gehen die Führungskräfte mit Widerständen um? 80

Personalentwicklung mit Fokus auf Beratung an Wiener Universitäten und Fachhochschulen – eine Bestandsaufnahme 81

Die Arbeitswelt der Frau im mittleren Lebensalter (45 – 65 Jahre). Warum kann Coaching oder Supervision Unterstützung bieten? 81

Supervision - Ein Qualitätskriterium in der Arbeit mit geistig und mehrfach behinderten Menschen in Wien ? 82

Supervision bei SonderkindergartenpädagogInnen 82

Coaching als Instrument zur beruflichen Neuorientierung. Was trägt der Coachinganteil in Arbeitsstiftungen zum Erfolg bei? 82

Wie erleben Führungskräfte sozialer Nonprofit Organisationen Widersprüche in ihrer Führungsarbeit und wie gehen sie damit um? Am Beispiel von Führungskräften der Caritas Wien 83

Burnout – ein vielschichtiges Phänomen. Risiko und Prävention am Beispiel der JungunternehmerInnen in der Gastronomie 83

Supervision und New Public Management in den Sozialzentren der Magistratsabteilung 15. Über die Auswirkungen einer veränderten Arbeitswelt auf die Supervision 84

Talent Management in Theorie und Praxis 84

Gender-Aspekte in der Supervision. Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Wahl des Supervisors, der Supervisorin bei MitarbeiterInnen in Frauen- und Männerberatungsstellen 84

Kollegiale Beratung – Intervision: Welche unterstützenden Wirkungen schreiben Kleinst und Einpersonenunternehmen der Kollegialen Beratung zu? 85

Die Studien und Berufswahl von MaturantInnen - welche Faktoren beeinflussen diese Entscheidung? Kann Coaching diesen Prozess der Entscheidungsfindung unterstützen? 85

Teamsupervision im Verein Wiener Jugendzentren – Wie können Menschen mit und ohne Migrationshintergrund dieses Angebot nutzen? 86

Was hält Reha-Fachkräfte fit? Berufliche Belastungen und deren Bewältigung in der Beruflichen Rehabilitation. Untersucht anhand von MitarbeiterInnen in Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Wien 86

Fluktuation in der Gastronomie - Fluch únd Segen? Wie gehen Küchen- und Servicemitarbeiter in gehobenen Gastronomie-Betrieben hinsichtlich Wissensmanagement mit Fluktuation um? 87

Beeinflussen kirchliche Werte und Haltungen Supervision und Coaching von Personen, die in der Kirche führen und leiten? Eine empirische Erhebung der Wahrnehmungen von SupervisorInnen in der Diözese Innsbruck 87

Interkulturelle Beratung. Besonderheiten in der Beratung binationaler Paare, Kinder und Familien aus Sicht der Experten und Expertinnen 88

Wenn die 'Chemie stimmt' im Supervisionsprozess – auf den Spuren eines Phänomens – eine empirische Analyse 88

Welche Auswirkungen haben Supervisionen der Pädagogischen Hochschule Tirol im Tiroler Pflichtschulbereich? 89

Justizverwaltung für Richterinnen und Richter in Österreich: Anforderungen für Führungskräfte - eine Analyse der Innenperspektive 89

Person - Rolle - Funktion-Modell und Stärkung der Selbstbewusstheit im Coaching 90

Das Mitarbeiter/innengespräch. Eine Evaluation des Führungsinstruments in der Parlamentsdirektion 90

Sichert externe, begleitende und systemische Organisationsentwicklung den Projekterfolg eines ERP-Projekts? Eine Fallstudie am Beispiel eines mittelständischen Unternehmens 90

Migrationsspezifisches Diversitätsmanagement als neue Herausforderung für Gesundheitsorganisationen. Faktisch klar. Was sagt die Praxis? 91

Erwartung und (Super)Vision. Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Fach- und SozialarbeiterInnen in multiprofessionellen Teams in Bezug auf ihre Erwartungen an Supervision und SupervisorInnen (am Beispiel des Arbeitstrainingszentrums Oberösterreich) 91

Viel Tagesgeschäft und wenig Strategie. Beratungsbedarf von Klein- und Mittelunternehmen im Bezirk Oberwart 94

Reflexionsfähigkeit von Studierenden der Ergotherapie 94

Die Gemeinde als Verein zur Förderung von Vereinen. Eine Erhebung des Beratungsbedarfs von Gemeinden im Bezirk Oberwart 94

Führungskräfte in Veränderungsprozessen einer sozialen Nonprofit – Organisation Eine Fallstudie 95

Ehrenamtliches Engagement zwischen Paternalismus und Partizipation: Wer wird Mieterbeirat im Wiener Gemeindebau und warum? 95

Die Ordinationsassistentin: Top-Managerin oder Mädchen für alles? Eine empirische Untersuchung des Arbeitsalltages und des Unterstützungsbedarfs von Ordinationsassistentinnen 96

Corporate Social Responsibility in Wiener Klein- und Kleinstunternehmen 96

Wissen, Können, Wollen – und dann? Eine empirische Untersuchung von Bedingungen zur Transfersicherung von Bildungsmaßnahmen. 97

Spüren – Begreifen – Erleben. Körperarbeit in der Supervision und im Coaching: Möglichkeiten und Grenzen 97

Konflikte in Beratungssituationen 97

Coaching und Führung in der geriatrischen Gesundheits- und Krankenpflege. 98

Eine empirische Erhebung über den Nutzen von Einzelcoaching in der Wahrnehmung von Angehörigen der mittleren Führungsebene in einer geriatrischen Einrichtung 98

Maßnahmen der Personalentwicklung zur Gestaltung von Führungskultur in Organisationen 98

Tue Gutes und sprich darüber! Eine empirische Erhebung der Kommunikation von freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen in österreichischen Klein- und Mittelbetrieben und deren Wahrnehmung bei den Angestellten 99

Work-Life-Balance von Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Beeinträchtigungen/besonderen Bedürfnissen in sozialpädagogischen und sozialtherapeutischen Wohngemeinschaften 99

Die stille Größe oder wer am lautesten schreit… Public Affairs bei NGOs 100

Berufsbild der Kindergartenleiterin. Eine empirische Erhebung des Führungsverständnisses von Kindergartenpädagoginnen 100

Krise als Chance – Ist Krisenintervention ein Instrument im Coaching? 101

Kreative Methoden in der Supervision 101

Supervision oder Intervision. Nach welchen Kriterien entscheiden PsychotherapeutInnenn 101

Erwartungen an und Erfahrungen mit Supervision für hauptamtliche Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer 102

Die Wahrnehmung und Bedeutung der Dienstleistungsprodukte der - BEST- im System des Sexualstraftätermanagement der Justiz 102

Leistungssport Musik – Belastungsfaktoren und Bewältigungsstrategien von Musikerinnen und Musikern im klassischen Musikbetrieb und in der professionellen Jazzszene – Ein Vergleich 103

Rollenvielfalt von Pfarrerinnen und Pfarrern der Evangelischen Kirche A.B. in Österreich 103

Erwartungen von Kunden und Kundinnen an die Kompetenzen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Support-Abteilung eines großen österreichischen Softwarehauses 104

Der Coach im privaten Umfeld – die Doppelrolle Coach und Freund 104

Einflussfaktoren auf die Fluktuation von jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Allgemeinen Sozialen Dienst der öffentlichen Jugendhilfe in Deutschland 104

Errare humanum est. Der Umgang mit Fehlern und die Rolle der Supervision in der Bearbeitung der Fehlerthematik aus der Sicht des diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonals 105

Führungskräfte im Wiener Theaterbetrieb. Eine empirisch gesprächsanalytische Untersuchung der höheren Führungsebene im Wiener Theaterbetrieb 105

Die Kommunikation und deren Auswirkung auf die Organisation bei einem Veränderungsprozess in einem österreichischen Krankenhaus. Eine Betrachtung unter der Perspektive des konstruktivistischen Paradigmas 106

Memory's a Bitch. Eine empirische Untersuchung über die Wahrnehmung des Anteils der Supervisorin an der Lösungserarbeitung in der Erinnerung von Supervisandinnen 106

Nonverbale Kommunikation in der Supervision. Welche Bedeutung hat die nonverbale Kommunikation für Supervisoren und wird die Körpersprache als Intervention - Methode eingesetzt? 107

Kulturelle Diversität im Klassenzimmer. Diversity Management oder Managing Diversity zwischen Rassismus und Folkloreseligkeit. 107

Unternehmen Engagement. Wie wirkt sich der zunehmende Ökonomisierungsdruck auf die Werteorientierung von Nonprofit-Organisationen aus? 108

Eine Burg namens Gewerkschaft. Die Organisation Gewerkschaft im Spannungsfeld zwischen Bewahren und Verändern. 108

Organisationsentwicklung in Pfarrgemeinden. Eine empirische Erhebung der Besonderheiten in der Gemeindeberatung 109

Das Fragenrepertoire erfahrener Supervisor/inn/en. Eine qualitative Untersuchung über den Stellenwert systemischer Fragetechniken in der Supervision 109

Kultur des Wandels. Eine empirische Erhebung über die Kultur von Veränderungsprozessen und Einhaltung von Schlüsselfaktoren bei der Gestaltung von Wandel am Beispiel eines internationalen Großkonzerns 109

Feldkompetenz in prozessorientierten Qualifizierungsmaßnahmen des AMS für KünstlerInnen 110

Energetische Psychologie Gallos in der Supervision? Bifokale Intervention statt esoterischer Trend 110

Entscheidungsfragen im Spannungsfeld von privaten und beruflichen Prozessen 111

Das Theater mit der Demenz. Theatrale Interventionen im Kontext einer betriebsinternen Veranstaltung 111

Balanceakt am Sprungbrett. Rolle und Funktion von LeitungsstellvertreterInnen in psychosozialen Organisationen in Wien (eine Bestandsaufnahme) 111

Qualitätsmanagement aus der Sicht von Behindertenhilfe-NPOMitarbeiterInnen am Beispiel der Organisation ‚Jugend am Werk' 112

Die Reflexion der Arbeit ist wie Wehen weg atmen. Eine empirische Untersuchung zur Frage, welche Art von Beratung Politiker_innen der Grünen in Anspruch nehmen 112

Wirkfaktoren im Führungsalltag von Führungskräften. Eine empirische Erhebung im Führungsalltag von Führungskräften in sozialen Organisationen und in Wirtschaftsunternehmen 113

Akzeptanz von geschlechtshomogenem Coaching bei Mädchen. Analyse eines gleichgeschlechtlichen Beratungssettings aus der Praxis der Berufsorientierung von Mädchen im handwerklich/technischen Bereich 113

Supervision und Balintgruppenarbeit - Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Praxis 114

Migration und Supervision. Eine empirische Erhebung. Der Umgang mit Interkulturalität in Frauenberatung und Supervision 114

Boreout im Bildungsbereich 115

Das Kompetenzprofil Steirischer BeratungslehrerInnen. Eine Studie über Erfordernisse und Ausbildungssituation 115

Coaching am Telefon. Über das Zusammenspiel von Beratung, Feld, Klient und Medium 116

Real Collaborations – Virtually Leaderless. Kollektivierung von Führungsaufgaben in der face-to-face und virtuellen Zusammenarbeit von Organisationen mit nicht-hierarchischem Anspruch 116

Mit Bestimmungsbuch und Bauchgefühl. Kriterien der Personalauswahl der stationären Jugendwohlfahrt in Wien 117

Sind Männer die 'besseren' Supervisoren? Eine qualitative Untersuchung zur Frage: Wann und warum bevorzugen Supervisandinnen aus dem sozialen Arbeitsbereich das Geschlecht eines männlichen Supervisors? 117

Die Führungskraft als Coach. Wie sehen Führungskräfte Coaching als Führungsinstrument und wie setzen sie es ein? 118

Bauer mit Grund. Eine empirische Untersuchung zu den Beweggründen von Erben/Erbinnen für die Weiterführung eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebes 118

Möglicher Nutzen von Aufstellungsarbeit im Arbeits- und Organisationskontext 118

Theorie und Praxis der Dienenden Führung in obersteirischen Wirtschaftsbetrieben 119

Ich leiste, also bin ich. Welche Unterschiede gibt es im Verhalten vor und nach Burnout bei Mann und Frau (wie zum Beispiel bei Bewältigungsstrategien)? 119

Wenn Du alle meine Dämonen tötest, sterben vielleicht auch meine Engel… das verbotene Wissen der BeraterInnen. Eine empirische Untersuchung der Bedeutung des verbotenen Wissens für BeraterInnen mit Fokussierung auf die Beratungsformate SV, Coaching und OE 120

Anzugbonze in genagelten Schuhen versus Oberschwester in gestärktem Dress. Zuschreibungen und Bilder zwischen Führungskräften aus dem Langzeitpflege- und Bankenbereich 120

Professionelle Beratungsformen für Jugendliche in Schulen am Beispiel Schülerberatung und Coaching. Kompetenzen, Spannungsfelder und Chancen 121

Aufstellungsarbeit in systemischen Supervisionsprozessen 121

Wissen und nichts darüber wissen. Empirische Untersuchung der Wissenskultur in Wohngruppen freier Träger der Jugendwohlfahrt in Kärnten, nach dem Baustein-Modell von Gilbert Probst 122

Ich weiß nicht alles, was ich weiß, weiß aber, was ich tue. Polanyis Theorie des impliziten Wissens und ihr Bezug zur intuitiven Arbeit in Coaching und Supervision 122

Supervision als Mittel zur Burnout – Prävention. Aufgezeigt am Beispiel der Behindertenarbeit in Oberösterreich 122

Spiritualität und Management. Eine empirische Untersuchung über das Werteverständnis von spirituell praktizierenden Führungskräften 123

Ich bin all diese Dinge. Eine empirische Erhebung zum Rollenverständnis von DaF/DaZ-Trainern im arbeitsmarktpolitischen Bereich, am Beispiel einer Maßnahme 123

Es ist alles nur Weinbau. Welche Anforderungen soll eine Beratung für Winzer erfüllen? 124

Schön, dass ich meiner Firma wichtig bin! Eine empirische Erhebung über den subjektiven Nutzen von Burnout-Prophylaxe in einem Technologieunternehmen. 124

E-Coaching für Führungskräfte des Österreichischen Bundesheeres 125

Coaching von Führungskräften. Eine empirische Untersuchung zur Wirkung von Coaching auf das Führungsverhalten in Konfliktsituationen 125

Coaching als unterstützende Interventionsmaßnahme für Führungskräfte im Schulsystem. Wie gestaltet sich der Zugang zur Beratungsform Coaching bei Leitungspersonen des Schulsystems? 126

Erhebung der Reaktionen von Gemeindebediensteten vor einer geplanten Gemeindefusion zur Ermittlung von begünstigenden und hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche Vorbereitung der Fusionierung 126

Wie wirkt sich Führungsverhalten auf die Motivation der MitarbeiterInnen in persönlichen Krisensituationen aus?' 127

Wie lernen Führungskräfte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen? Die Entwicklung von Personalführungskompetenz am Beispiel von Führungsbiografien aus dem Non - Profit- und Profitbereich unter Berücksichtigung des Beitrags von Supervision und Coaching 127

Indoor vs. Outdoor-Beratung? Ähnlichkeiten und Ausblick auf Kooperation zweier Beratungszweige 127

Wer will im Altersheim arbeiten? Wie gelingt es Unternehmen der stationären Altenpflege diplomierte Gesundheits - und Krankenpflegepersonen zu gewinnen und langfristig an ihr Unternehmen zu binden? 128

Zur Bedeutung von Coaching in der Gründungsphase von Ein-Personen-Unternehmen. 128

Unternehmerpaare im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben - Chancen und Risiken -Eine Bestandsaufnahme. 129

Die Bedeutung der sexuellen Orientierung von KlientInnen in der Supervision. 129

Wie Visionen wirken. Analyse der Wirkmechanismen von unternehmerischen Visionen auf Basis von vier Case Studies in Österreichischen Unternehmen 130

Herausforderungen und beraterischer Unterstützungsbedarf der Regelkindergartenpädagoginnen und –pädagogen bei der Inklusion von Kindern mit Behinderung 130

Wege zur passenden Beratung – Die Auswahl externer unternehmensberaterischer Leistungen aus Sicht einer mittelständisch geprägten Wirtschaftslandschaft 131

Supervision wirkt! Retrospektive Analyse gelungenem Transfers neuer Handlungsoptionen aus der Fallsupervision 131

Willst du Recht haben oder glücklich sein? 132

Das Erleben von Teamkonflikten aus Sicht der Führungskräfte 132

Start-up-Management und Entrepreneurship 133

Wissensmanagement in Arbeitsbeziehungen zu Ehrenamtlichen im Krisenintervention steam Land Steiermark 133

Die Frage nach dem Sinn. Berufliche Sinnsuche und Sinnkrisen von Führungskräften und Interventionsmöglichkeiten im Coaching. 134

Führung als Grenzgang - 134

Fus ionen al s besondere Heraus forderung für das 134

Top Management 135

Herausforderungen des internen Aufstiegs 135

Vom Teammitglied zur Führungskraft 135

WISSENSMANAGEMENT IN NON-PROFIT-ORGANISATIONEN (Un-)Expliziter Einsatz von Wissensmanagement sowie förderliche und hinderliche Faktoren im Umgang mit Wissen am Beispiel von Organisationen der Wiener Behindertenhilfe 136

KÖNIG_IN KÜSST KÖNIG-IN 137

MOTIVATION DURCH ZIELMANAGEMENT IM VERTRIEB anhand von zwei großen produzierenden Unternehmen in der Baubranche 137

Nachhaltigkeit als Profilierungsinstrument im österreichischem Tourismus unter besonderer Berücksichtigung der Annahmen zu touristischen Wünschen/ Ansprüchen im Vergleich 'Clubtourismus' versus 'Grüner Tourismus' 138

Neue Organisationsformen von Arbeit mit Fokus auf hierarchiefreie und hierarchiereduzierte Unternehmen in Österreich 138

Schullaufbahn von AbsolventInnen 139

des Schulprojekts School4kids 139

Annäherung an den Versuch eines interkulturellen und integrativen Schulprojekts 139

Supervision und Psychologische Beratung – 139

Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Theorie und Praxis 139
FEEDBACKKULTUREN IN UNTERNEHMEN 140
Kriterien für den Einsatz von Supervision im Altenpflegebereich 140
Veränderungen des Feedbackverhaltens der Führungskraft im MitarbeiterInnengespräch nach Einführung des 360°-Feedback Verfahrens 141
Konfliktkultur in Schulklassen 142
gemeinsam besser werden 142
Handlungsoptionen zur Verbesserung der Kompetenz der TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Projekten 142
Die Anwendung von Elementen der Prozessberatung in der Fachberatung - am Beispiel der Raumplanung in niederösterreichischen Gemeinden 143
Profil mit: Wirkung: mit Profil 143
Neue Wege der Selbstwirksamkeit durch die Intergrale Profilberatung - ein Komplementärberatungsformat 143
Genderaspekte im Gesundheitsverhalten, bei Krankheitsbewältigung und sozialer Unterstützung 144
Eine Untersuchung im Rahmen der Rehabilitation 144
Inklusion und Barrierefreiheit in der LehrerInnenausbildung 144
Personalrotation in der Organisation Krankenhaus - Herausforderungen und Hindernisse 145
Über die Verbreitung und Wirkung der Beratungsformate Supervision und Coaching in der betriebsrätlichen Praxis österreichischer Arbeitenehmervetretungen 146
Autonome und autogene Formen der Selbstorganisation in wertebasierten Einrichtungen anhand von drei Fellbeispielen 146
Psychische Belastungen in der Flüchtlingshilfe 147
'Evaluierung des Umgangs mit SQA (Schulqualität Allgemeinbildung) an OÖ Neuen Mittelschulen und die Bedeutung von Schulentwicklung aus Sicht der Schulaufsicht, Schulleitungen und SQA-KoordiantorInnen' 148
'RERTROSPEKTIVEN IN AGILEN IT-PROJEKTEN 148
Möglichkeiten, Grenzen und Wirkung agiler Reflexionswerkzeuge auf Team und Organisation' 149
Teambuilding in 60 Minuten 149
'In welchem Ausmass ist Supervision ein gelingendes Werkzeug für Arbeitszufriedenheit und Effektivität als Bedürfnis und Erfolgskriterium?' 150
Nach welchen Gesichtspunkten und spezifischen Merkmalen wählen Sozialpädagoginnen ihren Supervisor/ ihre Supervisorin aus? 150
Der Zusammenhang zwischen subjektiv empfundenem beruflichem Stress und der Inanspruchnahme von Supervision 151
'Intuition in der systemischen Beratung. 151
Entstehung und Anwendung.' 152
Aufrechterhaltung der Mitarbeitermotivation in Zeiten der Krise 152
Mechanismen der MitarbeiterInnen-Identität 153

Resiliente Strategien als Unterstützung im ehrenamtlichen Kontext im Bereich Gesundheit & Soziales 153

Supervisionspraxis und Besprechung der Praktika als Reflexionsräume für SonderkindergartenpädagogInnen im Rahmen der Ausbildung 153

Die Bedeutung und Erfolgsfaktoren von sozialen Netzwerken in der Inklusions- und Sozialraumarbeit der Wohnangebote für Menschen mit Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Organisationsentwicklung 154

LEAD Kompetenztraining 154

Eine Lernprozessbegleitung für Lehrlinge und AusbilderInnen um den Anforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden 154

Die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten aus der Perspektive der ElementarpädagogInnen in der Bildungseinrichtung Kindergarten 155

Qualitative Interviews mit ElementarpädagogInnen von zwei unterschiedlichen Trägern in einer ländlichen Region 155

Supervision in der stationären Kinder- und Jugendhilfe 156

GESUNDHEITSVERSORGUNG IM WANDEL 156

Eine qualitative Befragung zum Gründungsprozess von Gesundheitsorganisationen 156

'Organisations- und Teamkultur in der Kinder- und Jugendhilfe - 157

Die Entwicklung eines Analyseinstruments für Mitarbeiter*innen und die Fremdeinschätzung der beauftragenden Sozialarbeiter*innen der Jugendämter' 157

Opferschutzorientierte Täterarbeit 157

Analyse eines Kooperations-Projektes 157

Der Umgang mit Konflikten im Management von Diversity und Inklusion 158

Welchen Nutzen könnte Supervision in Hinblick auf Umgang mit 159

Belastungen und Beanspruchungen im Lehrberuf bringen und unter 159

welchen Voraussetzungen würde diese in Anspruch genommen werden? 159

Welche Bedeutung und Wirkmacht hat Humor in der Beratung aus Sicht der BeraterInnen? 159

REGENBOGENKOMPETENZ IN SUPERVISION 160

UND COACHING 160

Intergenerationeller Wissenstransfer an Schulen 161

Führung im selbstorganisierten Umfeld - Zum Selbstverständnis des Linienmanagements selbstorganisierter Teams 161

Führungskräfte als CoachInnen 162

Organisations- und Entscheidungsstrukturen in österreichischen Familienunternehmen 163

Sozialpädagogik – eine Multiprofession als ultimative Herausforderung 163

INWIEWEIT KÖNNEN TRAUMAPÄDAGOGISCHE METHODEN EINEN WESENTLICHEN BEITRAG ZUM RESILIENZCOACHING LEISTEN? 164

DIE BEDEUTUNG SYSTEMISCHER ORGANISATIONSBERATUNG IN KRISEN AM BEISPIEL DER COVID-19 PANDEMIE 164

Supervision im Freiwilligen Sozialjahr 165

Die Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt 165

Systemische Prozessberatung versus Fachberatung 166

Welche Chancen werden bei der Verknüpfung der systemischen Prozessberatung und der Fachberatung von Berater/innen wahrgenommen? 166

AutorIn:

Durstmüller Gerhald, Dr.

Titel:

Coaching in Banken und Versicherungen

Jahr: 2005 Kodierung: SV0001

Abstract:

Die Arbeit geht der Frage nach, wie Coaching in Banken und Versicherungen genützt wird.

Dazu stellen sich Fragen nach den Anforderungen an Coaches, nach den Informationen, die Unternehmen brauchen und nach der Auswahl der Coaches.

Als Arbeitshypothese bin ich davon ausgegangen, dass Coaching wenig genützt wird, dass Berührungsängste vorhanden sind und dass die Unternehmen zu wenig Informationen haben.

Ziel war es, die Situation in Banken und Versicherungen zu erkunden und die Knackpunkte herauszufinden. Dies wurde mittels strukturierter Interviews in einer Bank und einer Versicherung erhoben.

Die wichtigsten Ergebnisse waren, dass die Berufsverbände nicht bekannt sind, es nicht klar ist, was mit Coaching gemeint ist, Feldkompetenz nicht als wichtig gesehen wird, dass die Unternehmen einheitliche Ausbildungs- und Qualitätskriterien zur Auswahl der Coaches bräuchten und dass 2/3 der Befragten angaben, Berührungsängste zu haben. Darauf aufbauend habe ich ein marktgerechtes Agieren, Public Relation, Vermarktung und aktive Berufspolitik für die Coaches und die ÖVS vorgeschlagen, um diese Punkte zu verbessern.

AutorIn:

Feichtinger Eveline

Titel:

Eine empirische Erhebung zur Effizienz von Coaching aus der Sicht von Klienten(innen)

Jahr: 2005 Kodierung: SV0002

Abstract:

Bei der hier vorgelegten explorativen Untersuchung geht es mir darum, ansatzweise zu eruieren, ob Coaching aus Sicht von Klienten(innen) effizient ist. Mein Interesse lag darin zu zeigen, ob und vor allem wie Coaching wirkt und Einfluss auf die Klienten(innen) hat.

Das Ziel der Untersuchung war, ein Stück weit dazu beizutragen, dass Effizienz im Hinblick auf Coaching um eine Facette greifbarer, beschreibbarer wird.

Die Untersuchung basiert auf sieben Interviews mit Führungskräften aus verschiedenen Feldern, die einen abgeschlossenen Coaching-Prozess hinter sich haben.

Das Ergebnis dieser Arbeit war insofern überraschend für mich, als scheinbar klare Begriffe im Bereich von Effizienz wie Arbeitsklima oder Kommunikation,… im Grunde relativ wenig aussagekräftig waren, da sie Raum für viel zu viel individuelle Interpretation lassen. Gleichzeitig zeigt die Studie, dass allgemeine Parameter wie ein klares Arbeitsbündnis zu Beginn des Coachings eindeutig vergleichbare und diskutierbare Rückschlüsse auf Effizienz zulassen.

AutorIn:

Freudenthaler-Brandtner Elisabeth, Mag

Titel:
Diversity Management zur Förderung interkultureller Kompetenz

Jahr: 2005 Kodierung: SV0003

Abstract:

Zielsetzung der Untersuchung war es, anhand von Entwicklungspartnerschaften des Gemeinschaftsinitiativeprogramms EQUAL, die Diversity Management Prozesse in Unternehmen, NGOs/NPOs und öffentlichen Institutionen durchführten, Gründe für das Durchlaufen von Prozessen sowie fördernde und hemmende Faktoren zu analysieren.

Bei der Untersuchung wurden semistrukturierte Interviews mit Projektverantwortlichen, TrainerInnen und Coaches sowie mit VertreterInnen des Managements beteiligter Organisationen und mit involvierten Sozialpartnerorganisationen geführt.

Folgende Ergebnisse lassen sich zusammenfassen: Die Organisationen nehmen die Problematiken deutlich wahr, es fehlt jedoch an Selbsthilfepotenzial. Teils wird seitens des Managements und der MitarbeiterInnen nicht wahrgenommen, dass es sich um strukturell bedingte Konflikte handelt. Daher werden die Reibungsverluste und Konflikte primär Einzelpersonen angelastet. Die in den Organisationen und Unternehmen anzutreffenden Problematiken und Zielsetzungen sind sehr heterogen und können kundInnen- oder klientInnenseitig motiviert sein oder auf das Miteinander in den Belegschaften abzielen. Es bestehen deutliche Ängste seitens der MitarbeiterInnen und seitens des Managements in Bezug auf die Durchführung der Prozesse. Seitens der Organisationen besteht wenig Bereitschaft, Beratungs- und Unterstützungsleistungen in Zusammenhang mit Diversity Management am Markt zu den orts- und branchenüblichen Sätzen zuzukaufen. Generell konzentriert sich das Interesse auf kurzfristige Maßnahmen und rasche Lösungen. Es bedarf öffentlicher Programme, um Organisationen anzustoßen und erste Schritte zur Verbesserung des Umgangs mit kulturellen und sprachlichen Unterschiedlichkeiten zu setzen.

AutorIn:
Hergovich Stefan, DAS

Titel:
Vom Umgang mit Teamleitern bei Teamsupervisionen

Jahr: 2005 Kodierung: SV0004

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, welchen Unterschied es macht, ob Teamleiter bei Teamsupervisionen mitarbeiten oder nicht, wie diese Unterschiede zu nutzen sind bzw. welche Risiken bestehen, wenn man diesen Unterschied nicht ausreichend beachtet. Ziel dieser Arbeit ist es, sowohl zu untersuchen, ob es in der Fachliteratur explizite Beobachtungen und Empfehlungen gibt, wann welches Setting sinnvoll ist, bzw. wann nicht. Ebenso soll anhand einer empirischen Untersuchung mittels Fragebogen erkannt werden, wie der Umgang mit dem unterschiedlichen Setting von Supervisandenseite gewünscht wird, und inwieweit diese Wünsche mit denen der Fachliteratur übereinstimmen. Sowohl in der Fachliteratur, als auch in der empirischen Untersuchung zeigt sich ein breites Votum für eine Mitarbeit der Leiter in der Teamsupervision. Ausnahmen davon stellen nur Fallsupervision bzw. explizite Wünsche nach einem anderen Setting von Seiten des Teams dar.

AutorIn:
Hofinger Karl F.

Titel:
Den Prozess begeliten oder beraten /Die Rolle der Prozessbegleiter bei der Entwicklung von Kinder- und Familienfreundlichkeit in oö. Gemeinden

Jahr: 2005 Kodierung: SV0005

Abstract:

Die demografischen Entwicklungen der letzten 10 Jahre zwingen die Kommunen Kinder- und Familienfreundliche Angebote zu setzten. Für die dafür notwendigen Projekte zu nachhaltigen Strukturveränderungen werden vom Land Prozessbegleiter finanziert.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Anforderungen an die Prozessbegleiter im Spannungsfeld Beraten-Begleiten.

Persönliche Interviews mit Begleitern von Leitbildentwicklungsprozessen, Gespräche mit Vertretern der familienfreundlichen Gemeinden, persönliche Erfahrungen in der Leitstelle für örtliche und regionale Familienpolitik beim Familienreferat des Landes OÖ sowie Aufarbeitung unterschiedlichen Unterlagen aus der Gemeinwesenarbeit und Literaturarbeit zum Thema Beraten und Begleiten bilden den Hintergrund für die Ausführungen.

Aus der Analyse der derzeitigen Situation entwickelte ich ein 'Beratungspaket' für örtliche und regionale Familienpolitik.

AutorIn:

Hubmann Erich

Titel:

Coaching in Kleinbetrieben. Eine empirische Erhebung des Bedarfes an Coaching in Kleinbetrieben

Jahr: 2005 Kodierung: SV0006

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Coaching in der Unternehmenskategorie der Mikrounternehmen und ist der Frage nachgegangen, ob es in diesen Unternehmen einen Bedarf an der Beratungsleistung Coaching gibt. Es wird versucht, sich aus dem Blickwinkel eines Beraters, der sein Beratungsprodukt an seine Kunden in den Mikrobetrieben verkaufen will, dem Thema zu nähern. In der Interpretation der empirischen Untersuchung wird aufgezeigt, dass es in Mikrounternehmen Themenstellungen gibt, für die mit Coaching Lösungen gefunden werden können.

AutorIn:

Unger, MSc Ing. Harald

Titel:

Erfolgsfaktoren von Content Marketing zum Aufbau einer Personal Brand

Jahr: 2020 Kodierung: SV0006

Abstract:

Marketing ist ein Schlagwort, das heutzutage nicht nur im Sprachgebrauch von UnternehmerInnen, sondern beinahe von jedem Menschen, unabhängig vom Umfeld (dienstlich oder privat), bewusst oder unbewusst, inflationär Verwendung findet. Ohne das nötige Marketing scheint sich kaum etwas realisieren zu lassen. Hinzu gesellt sich noch das Thema Markenbildung, das mittlerweile nicht mehr auf Produkte beschränkt bleibt, sondern ebenso auf Menschen Anwendung findet. Angefeuert wird die Diskussion rund um diesen Themenkomplex noch zusätzlich durch die unaufhaltsam um sich greifende Digitalisierung, die eine Vielzahl neuer und vor allem kostengünstiger Möglichkeiten für Marketing hervorbringt.

Inwieweit Content Marketing eine probate Möglichkeit bietet, die eigene Reichweite und Sichtbarkeit zu erhöhen und im besten Fall zur eigenen

Personenmarke aufzusteigen, wird in dieser Arbeit untersucht. Die Datenerhebung erfolgt mittels qualitativem, offenem Online-Fragebogen an Keynote-Speakers, die Content Marketing aktiv primär online und (per se) offline betreiben und dem Beratungs- oder Trainingsbereich zuzuordnen sind.
Die Ergebnisse dieser Untersuchung lassen die Interpretation zu, dass professionell betriebenes Content Marketing den Aufbau einer Personenmarke, in Fachkreisen als Personal Brand bezeichnet, jedenfalls begünstigt. Allerdings wird gleichzeitig transparent, dass nicht nur ein bestimmter Weg, sondern viele individuelle Wege zum Erfolg führen können.

AutorIn:
Koderhold Gabriele

Titel:
Coaching in der IT-Branche. Eine empirische Erhebung der Einsatzmöglichkeiten von Coaching in der IT-Branche

Jahr: 2005 Kodierung: SV0007

Abstract:
Die Untersuchung wurde durchgeführt, um die Einsatzmöglichkeiten von Coaching in der IT-Branche zu lokalisieren. Ziel der Untersuchung war, einen Überblick zu bekommen, mit welchen Themen sich Führungskräfte in der IT-Branche auseinandersetzen müssen, welche Änderungen sie erwarten, ob und welche Erfahrungen mit Coaching gemacht wurden und welche Themen aus ihrer Sicht für Coaching relevant sind. Es wurden fünfzehn Einzelinterviews face-to-face mit Führungskräften aus der IT-Branche durchgeführt und die Ergebnisse stichwortartig festgehalten. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Führungskräfte die Herausforderungen der Zukunft sehr gut erkannt haben und sich entsprechend darauf vorbereiten. Es gibt auch einige Themen, die als 'Coaching-tauglich' erkannt wurden, wie Reflexion Projektarbeit, Teamauflösung, Kommunikationsprobleme, Probleme in der Zusammenarbeit und Stärken/ Schwächen Analyse. Die Führungskräfte erwarten jedoch, dass bei diesen Themen die Unternehmensleitungen in Coaching investieren. Privat würde ein Coaching nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die Themen nicht mit der Rolle im Unternehmen zusammenhängen, wie zum Beispiel die persönliche Karriereplanung.

AutorIn:
Kuniatra-Chograni Petra, DAS

Titel:
Coaching als professionelles Unterstützungsangebot für Betriebe im Raum Krems

Jahr: 2005 Kodierung: SV0008

Abstract:
Im Rahmen der Diplomarbeit erörtere ich die Frage, inwieweit Coaching als professionelles Unterstützungsangebot den Betrieben in der Region Krems dienlich sein kann. Die vorliegende Untersuchung mit der Fragestellung 'Welche Art der professionellen Unterstützung wollen Betriebe im Raum Krems in Anspruch nehmen?' diente vorrangig der Erhebung des grundsätzlichen Beratungsbedarfs von Betrieben im Raum Krems. Zu diesem Zweck wurden die Inhaber von zehn kleineren Betrieben (mit bis zu zehn MitarbeiterInnen) nach ihren Sorgen, Ängsten, nächsten Zielen, (Erfolgs-) Wünschen sowie nach einem potentiellen Unterstützungsbedarf befragt. Die genannten Themen und zum Teil auch die Art der gewünschten Hilfestellung lassen für mich den Rückschluss zu, dass ein grundsätzlicher Bedarf an Coaching besteht. Dass dabei nicht dezitiert Coaching genannt wurde, führe ich auf den niedrigen Bekanntheitsgrad von Coaching als innovativem und vor allem professionellem Unterstützungsinstrument in der Region zurück.

AutorIn:
Peschke Ursula

Titel:
Akzeptanz von Supervision als Beratungsangebot für KindergartenpädagogInnen

Jahr: 2005 Kodierung: SV0009

Abstract:

Im Kindergartenwesen ist Supervision kaum bekannt und wird dementsprechend selten in Anspruch genommen. Die Arbeit untersucht was Kindergärtnerinnen benötigen um Supervision anzunehmen. 25 Kindergartenpädagoginnen, angestellt bei der Gemeinde

Wien, wurden zu dem Thema Supervision als Personalentwicklungsmaßnahme interviewt. Anhand eines Gesprächsleitfadens wurden mögliche Gründe, der Nichtannahme untersucht und erhoben. Die Kindergärtnerinnen würden sich mehr Supervision im Beruf unter anderen Bedingungen wünschen. Supervision ist bei der Gemeinde Wien, im Kindergartenwesen, nicht etabliert und es sollten neue Wege für Supervisionsangebote für Kindergärtnerinnen angedacht werden.

AutorIn:
Poch Ursula, Mag.

Titel:
Über den Genderaspekt in der Supervision

Jahr: 2005 Kodierung: SV0010

Abstract:

Der Einfluss des sozialen Geschlechts auf die Interaktion zwischen den BeraterInnen und den KlienInnen scheint unbestritten, dennoch gibt es wenig Aussagen darüber, welche Erwartungen es auf Seiten der SupervisandInnen sind, die mit dem Geschlecht des/der SupervisorIn verbunden werden. Diese Frage zu klären war Aufgabe der vorliegenden Arbeit, sowie eine Antwort darauf zu geben, ob die genannten Erwartungen sich auch im Verhalten der SupervisorInnen zeigte.

Mittels qualitativer Interviews von Personen, welche sowohl bei einer Supervisorin als auch bei einem Supervisor in Beratung waren wurden folgende Ergebnisse erhoben: So werden von Beraterinnen weiterhin vorwiegend 'mütterliche' und Beratern 'väterliche' Kompetenzen erwartet, Eigenschaften, welche sich dann auch in ihrer täglichen Arbeit widerspiegelten. Als weitreichend erscheint mir auch die Erkenntnis, dass auf Grund dieser Erwartungshaltungen bestimmte Fragestellung nicht an einen Supervisor bzw. eine Supervisorin herangetragen werden, wodurch die Zuschreibungen weiterhin gefördert werden.

AutorIn:
Prewein Sabine

Titel:
Konfliktmanagement von Unternehmen mit unterschiedlichen Organisationsstrukturen

Jahr: 2005 Kodierung: SV0011

Abstract:

Mit dieser Arbeit gebe ich einen Einblick in das Konfliktverständnis, in die Konfliktkultur und in das Konfliktverhalten in Unternehmen und Organisationen aus der Sicht von Entscheidungsträgern.

Eine empirische Untersuchung (Einzelinterviews) bot Einblick in die Unterschiede, die öffentliche und private Unternehmen aus der Sicht von Führungskräften dargeboten haben. Dabei zeigte sich, dass Unternehmenskulturen, die einst öffentlich waren nun aber privatisiert wurden, nicht in dem Maße verändert

wurden, wie es möglicherweise einem erfolgreichen Unternehmen von Nutzen sein könnte. Schlussfolgerungen werden gezogen, wie Supervision und Coaching, die besprochenen Schwerpunktsetzungen von Konfliktverständnis und Konfliktlösungen in den entsprechenden Unternehmen berücksichtigen sollen. Die Untersuchung brachte insbesondere im Bereich 'Die Haltung eines Unternehmens zu Konflikten', Mobbing und Burnout und den Instrumenten der Konfliktbehandlung wichtige Erkenntnisse.

AutorIn:
Strobl-Zuchtriegl Inge

Titel:
Supervision und das System Schule

Jahr: 2005 Kodierung: SV0012

Abstract:

Supervision und das System Schule ist eine Auseinandersetzung mit Organisations- entwicklungsprozessen an Schulen und den damit verbundenen Maßnahmen der Personalentwicklung.

Im Rahmen dieser Arbeit soll an einer Einzelfallstudie aufgezeigt werden, welche Möglichkeiten sich durch den Einsatz von Supervision, Intervision und Coaching für die Entwicklung der Lehrer/innenpersönlichkeit ergeben.

Weiters soll anhand dieser Einzelfallstudie gezeigt werden, dass besonders bei Stagnation einer Entwicklung das Coaching von Führungspersönlichkeiten wieder entscheidende Impulse geben kann.

Die schulinterne Lehrer/innenfortbildung wird als eine mögliche Maßnahme der Implementierung von Supervision und Coaching genauer beleuchtet.

Chancen und Grenzen dieser beiden Methoden wie sie sich in der momentanen Situation darstellen, werden aufgezeigt.

AutorIn:
Waibel Harald, Mag.

Titel:
Erfolgsfaktoren für die Etablierung von internem Coaching

Jahr: 2005 Kodierung: SV0013

Abstract:

Obwohl sich Coaching im wirtschaftlichen Umfeld einer steigenden Beliebtheit erfreut, ist die Etablierung von internem Coaching in einem Unternehmen nach wie vor ein komplexer Prozess, bei dem sich nicht immer sofort die gewünschten Erfolge einstellen.

Die vorliegende Arbeit soll anhand eines Praxisfalles aus dem Bankensektor zeigen, welche Problemstellungen bzw. welche Voraussetzungen es für eine erfolgreiche Etablierung von internem Coaching gibt und wie ein mögliches Vorgehensmodell zur Etablierung des internen Coachings aussehen kann.

Dazu wurden Interviews auf Basis des Service-Qualitätsmodells von Zeithaml, Berry, Parasuraman mit Führungskräften und Mitarbeitern dieses Unternehmens geführt, mit dem Ergebnis, dass das interne Coaching von den Mitarbeitern bisher nicht in Anspruch genommen wurde, obwohl der Bedarf durchaus gegeben ist. In der Analyse konnten weiters wichtige Faktoren für die Etablierung von internem Coaching eruiert und daraus ein konkretes Maßnahmenpaket entwickelt werden.

AutorIn:
Weichinger Anton

Titel:

Das Ende von Supervisionsprozessen. Oder - Was können Supervisorinnen tun, um in einem Supervisionsprozess ein möglichst gutes Ende zu ermöglichen?

Jahr: 2005 Kodierung: SV0014

Abstract:

Die in der vorliegenden Arbeit mit dem Titel 'Das Ende von Supervisionsprozessen oder Was können Supervisorinnen tun, um in einem Supervisionsprozess ein möglichst gutes Ende zu ermöglichen?' realisierte Untersuchung wurde durchgeführt, um das in der Fachliteratur nur sehr eingeschränkt behandelte Thema Ende von Supervisionsprozessen durch konkrete Aussagen und vertiefende Informationen über dieses Thema zu ergänzen. Das Ziel der empirischen Untersuchung ist es, Antworten auf die Leitfrage zu geben. Es soll erhoben werden, ob Werkzeuge für eine positive und qualitativ hochwertige Beendigung von Supervisionsprozessen existieren und, als zweiter Schritt, ob sie in systematischer Form dargestellt werden können. Die Untersuchung wurde in einer qualitativen Erhebung, konkret mittels Leitfadengesprächen, durchgeführt.

Als Ergebnis der Untersuchung wird ein Modell präsentiert, das Interventionsmöglichkeiten für die Erreichung guter Enden in Supervisionsprozessen aufzeigt, die von Supervisorinnen zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Supervisionsprozess eingesetzt werden können.

AutorIn:

Wolfram Thomas

Titel:

Supervision in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung zwischen Zwang und Freiwilligkeit

Jahr: 2005 Kodierung: SV0015

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie Führungskräfte in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung die Verpflichtung ihrer MitarbeiterInnen zur

Supervision bewerten.

In einer theoretischen Einführung im ersten Teil der Masterarbeit, welche grundlegende Fragen der Definition wie den Supervisionsbegriff und den der Geistigbehindertenpädagogik klärt, beschreibt der Verfasser sein Rollenverständnis als Berater und seine Haltung in der Supervision. Es werden die Besonderheiten in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung, sowie der Aspekt der Freiwilligkeit in der Supervision

herausgearbeitet.

Der zweite Teil beinhaltet die Darstellung und Auswertung einer durchgeführten Befragung von 20 Führungskräften in der Arbeit mit geistig behinderten Menschen mittels Fragebögen. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass beinahe alle befragten Personen Supervision als unterstützendes, qualitätssicherndes und selbstverständliches Angebot für ihre MitarbeiterInnen bewerten. Mehr als die Hälfte des befragten Personenkreises steht einer Verpflichtung ihrer MitarbeiterInnen zur Supervision positiv gegenüber.

AutorIn:

Zehetner Marianne, Mag.

Titel:

Supervision in Arbeitsmarktpolitischen Massnahmen. Eine empirische Erhebung über den Stellenwert von Supervision in diesem Arbeitsfeld

Jahr: 2005 Kodierung: SV0016

Abstract:

Diese wissenschaftliche Arbeit beschäftigt sich mit der Frage der Gefährdung durch Burnout bei TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und dem Stellenwert von Supervision in diesem Kontext. Im Theorieteil

werden der Arbeitsmarkt in Österreich und Maßnahmen für arbeitlose Menschen beschrieben. Die Ausbildung der TrainerInnen, die Anforderungen, die an sie gestellt werden und ihre Chancen am Arbeitsmarkt werden erörtert.

Eine Einführung in die Themen Supervision und Burnout folgen. Die Untersuchung zum Burnout-Zustand erfolgt mittels Fragebogen. Die Interviews beziehen sich auf die Fragestellungen Burnout und Supervision. Die Ergebnisse werden ausgewertet und diskutiert, zuletzt wird ein Ausblick gegeben.

AutorIn:
Remenyi Imre Marton, Mag.

Titel:
Metasupervision. Welche Unterstützung SupervisiorInnen für sich selbst in Anspruch nehmen

Jahr: 2005 Kodierung: SV0017

Abstract:

In dieser Arbeit wird untersucht, in wieweit SupervisorInnen die Möglichkeiten ihres eigenen Berufes für sich selbst nutzen. Für diese Supervision von Supervision wird der neue Begriff 'Metasupervision' geprägt. Nach einer umfassenden Betrachtung der gängigen Literatur über Supervision zeigt sich, dass darin SupervisorInnen als potenzielle AdressatInnen von Supervision kaum erwähnt werden. Eine Umfrage unter Ausbildungsinstitutionen zeigt, dass diese zwar allgemein Metasupervision empfehlen, ohne allerdings konkrete Vorgaben dafür zu geben. Zwei Umfragen unter SupervisorInnen zeigen jedoch klar auf, dass Metasupervision ein etablierter Standard ist.

AutorIn:
Allmer Bernd, MAS

Titel:
Coaching. Begleit- und Effizienzforschung von Einzel-Coaching in der Österreichischen Volksbank-AG

Jahr: 2005 Kodierung: SV0018

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wurden 5 Coachingnehmer aus einer österreichischen Großbank zu Erfolgsfaktoren (Faktoren der Struktur- und Prozessqualität) und zum Erfolg ihres Einzel-Coachings befragt. Weiters wurden Fragestellungen wie Definition und Anlass von Coaching erhoben und inhaltsanalytisch ausgewertet. Zur Befragung wurde nach Aufarbeitung der Theorie und Empirie zum Untersuchungsgegenstand ein Fragebogen mit geschlossenen und offenen Fragen entwickelt. Ziel dieser Arbeit ist es, die Sichtweise des Coachingnehmers zu erheben und die Ergebnisse als Ansatzpunkte für Verbesserungen des Coachingprozesses in dieser österreichischen Großbank zu verwenden.

Insgesamt ist die Studie als Beitrag zur Evaluation und Qualitätssicherung von Coaching zu sehen, in der es deutliche Hinweise auf positive Wirkungen von Coaching gibt.

AutorIn:
Benke Karlheinz, Mag. Dr.

Titel:
Über ‚neue' Mensch-Raum-Beziehungen eines ‚neuen' Beratungsmediums: die Ichs in der Online-Beratung

Jahr: 2005 Kodierung: SV0019

Abstract:

Die Veränderungen der gegenwärtigen Gesellschaftsform der Postmoderne wirken auf den Raum und den Menschen.

Raum in seiner vielfältigen Erscheinung und Bedeutung fungiert in diesem Wechselspiel - seiner Nebenrolle zum Trotz - gleichsam als conditio sine qua non, ist im Sinne der handlungstheoretischen wie konstruktivistischen Theorien ein/e Konstrukt/ion individueller Wirklichkeiten. Der Mensch/das Subjekt bzw. das 'Ich' wie es hier (theoretisch verkürzt) genannt wird und jene Räume steuert, zeigt sich on- und offline als Träger der Beratungsbeziehung ‚BeraterIn-RatsuchendeR' (inkl. Beteiligte).

Und dieses konstruierte ‚Ich' verstanden als Identität/en zeigt sich als Bild, Text, Zeichen etc. und ist sehr spezifisch zu ‚interpretieren': es artikuliert sich an unterschiedlichen Orten ebenso speziell und wirkt somit auf das handelnde Ich selbst wie auf den Beratungsprozess selbst zurück.

Zentrale Frage: Wie wirkt sich eine postmoderne, neue Mensch-Raum-Beziehung auf die am Online-Beratungsprozess beteiligten Ichs im virtuellen Raum aus?

AutorIn:
Chlebecek Britta

Titel:
Supervision im Pflichtschulbereich - Von der Notintervention im 'Sozialprofit'. Eine empirische Erhebung an drei Volksschulen in Niederösterreich

Jahr: 2005 Kodierung: SV0020

Abstract:

Im Rückenwind der PISA-Studie 2004 erschien es mir wichtig die Frage systematisch zu untersuchen, welchen Stellenwert Supervision im Schulbereich generell hat. Im Zentrum dieser Thesis steht die Frage welche Akzeptanz die Reflexion der beruflichen Rolle, mit den durch den gesellschaftlichen Wandel sich ändernden Anforderungen an die LehrerInnen einnimmt.

Ich untersuchte, welche Faktoren die Inanspruchnahme von Supervision im Feld Schule verhindern, und welche Faktoren die Inanspruchnahme von Supervision fördern bzw. in Zukunft fördern könnten.

Anhand von Interviews mit drei DirektorInnen an Volksschulen in Niederösterreich und einer Befragung mittels Fragebogen unter den dort unterrichtenden Lehrern habe ich meine Untersuchung durchgeführt.

Die Auswertung der Ergebnisse hat meine Vermutung bestätigt: Supervision spielt im Schulbereich kaum eine Rolle. Dies ist zum Teil auf fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen, aber auch auf einen Mangel an Information über die Möglichkeiten, die Supervision bietet, zurückzuführen.

AutorIn:
Eichberger Johannes, Mag.

Titel:
Supervision und Coaching in höheren Schulen in Oberösterreich. Welchen Bedarf, welche Zugänge und Möglichkeiten, welche Widerstände und Hindernisse gibt es für PädagogInnen?

Jahr: 2005 Kodierung: SV0021

Abstract:

'Supervision und Coaching in höheren Schulen in Oberösterreich' setzt sich mit diesen beiden berufsbegleitenden Beratungsformen, ihren Möglichkeiten und Chancen für das System Schule auseinander. Der Bedarf, die Häufigkeit und der Bekanntheitsgrad von Supervision/Coaching bei LehrerInnen sollten mit Hilfe der Untersuchung herausgefunden werden. Im Rahmen der Arbeit wurden zwei Expertinnengespräche und eine Umfrage mittels Fragebogen unter LehrerInnen höherer Schulen durchgeführt. Supervision und Coaching werden in höheren oberösterreichischen Schulen nur selten in Anspruch genommen, obwohl durch die zahlreichen Herausforderungen des Lehrberufes großer Bedarf für Beratung und Unterstützung vorhanden ist. Die Gründe dafür und der mögliche Nutzen von Supervision und Coaching für LehrerInnen werden ausführlich beschrieben.

AutorIn:
Galler Renate, MMag.

Titel:
Projektreviews: Was wird mit den in Projektreviews eingesetzten Methoden in Bezug auf Lernen für Folgeprojekte erreicht und was nicht?

Jahr: 2005 Kodierung: SV0022

Abstract:
Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um festzustellen, inwieweit die in Projektreviews eingesetzten Methoden das Lernen für Folgeprojekte unterstützen. Gesellschaftliche Veränderungen wie z.B. Globalisierung, Komplexitätssteigerung oder rasche Veränderungsdynamiken führen dazu, dass immer mehr Tätigkeiten in Form von flexiblen Projekten abgewickelt werden und Wissensmanagement an Bedeutung gewinnt. Die vorliegende theoretische Analyse der Bereiche Projektmanagement, Projektreviews und Wissensmanagement sowie eine empirische Studie von Moderationsplänen für Projektreviews führten zur Erkenntnis, dass Projektreviews die Sozialisation und Externalisierung von Wissen sowie Lernen erster Ordnung unterstützen können. Kombination und Internalisierung von Wissen sowie Lernen zweiter und dritter Ordnung werden, unabhängig vom Methodeneinsatz, unter den meist vorgegebenen organisatorischen Rahmenbedingungen nicht erreicht, da innerhalb eines Projektreviews keine projektübergreifenden, organisationsweiten Veränderungen durchgeführt werden können. Dies erklärt die Schwierigkeit, das in Projektreviews erworbene Wissen auf Organisationsebene zu verankern, um in Folgeprojekten darauf zugreifen zu können.

AutorIn:
Hütter Michael

Titel:
Der mögliche Nutzen und die Grenzen von Supervision im NÖ Landesdienst.

Jahr: 2005 Kodierung: SV0023

Abstract:
Die vorliegende Graduierungsarbeit beschäftigt sich mit einem Thema: 'Die professionelle Reflexion im NÖ Landesdienst', das mich im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit als Dienstrechtsexperte im Büro der Zentralpersonalvertretung

mittlerweile über 20 Jahre begleitet.

Als gewählter Personalvertreter, aber auch als Experte in dienst- und besoldungsrechtlichen Fragen gehört der professionelle Austausch zu meinen Kernaufgaben. Die Frage nach einem professionelleren Zugang zur Kommunikation hat mich seinerzeit bewogen die Supervisionsausbildung zu absolvieren. Im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit bin ich immer wieder mit erfolgreichen und weniger erfolgreichen Prozessen konfrontiert. Die Frage, was macht ein Beratungsgespräch, eine Verhandlung, eine Sitzung oder Supervision zu einem erfolgreichen Prozess, hat mich motiviert, einen wissenschaftlichen Zugang in dieser Frage zu suchen.

Wie überall im Leben gibt es auch in meinem Arbeitsfeld Möglichkeiten, Chancen aber auch Grenzen für den professionellen Austausch. Die Chance die sich mir in diesem Zusammenhang geboten hat, bestand darin, anhand einer Studie über Supervision im NÖ Landesdienst Supervision in diesem speziellen Feld zu untersuchen. In diesem Zusammenhang möchte ich mich sowohl beim Landesamtsdirektor Dr. Werner Seif und beim Obmann der Zentralpersonalvertretung Dr. Hans Freiler ganz herzlich bedanken.

Sie waren die Auftraggeber der Studie und haben mir gestattet die umfangreichen Daten als Grundlage für meine Untersuchung zu verwenden. Ohne Unterstützung von wichtigen Menschen in meinem Leben wären viele Dinge für mich nicht möglich gewesen. Ich möchte mich an dieser Stelle bei meiner Mutter bedanken, sie hat mich in vielerlei Hinsicht unterstützt und gefördert und mir die Wichtigkeit einer guten Gesprächskultur bereits schon als Jugendlicher gezeigt. Aber auch meiner Partnerin Irene gebührt der Dank, sie hat mich bestärkt diesen wissenschaftlichen Abschluss meiner Supervisionsausbildung anzustreben und ist als Gesprächspartnerin und

auch in fachlichen Fragen eine wichtige nicht wegzudenkende Unterstützung. Schließlich Der mögliche Nutzen und Grenzen von Supervision im NÖ Landesdienst © Michael Hütter Masterthese 3 gebührt mein Dank auch den vielen Wegbegleiterinnen und Begleitern in der Familie und im Freundeskreis, denn ohne sie wäre ich nicht der, der ich bin.

In dieser Arbeit geht es um Supervision in einer großen Organisation. Vielfach werden Organisationen wahrscheinlich zu recht auch misstrauisch betrachtet. In diesem Zusammenhang möchte ich mich auch noch speziell bei Dr. Robert Lichal bedanken, er hat mich als mein Chef gelehrt, dass die Organisation für den Menschen da ist. Ein Umstand der mitunter in Vergessenheit zu geraten scheint.

Ich möchte daher diese Arbeit den Kolleginnen und Kollegen im NÖ Landesdienst widmen. Sie sind die Träger dieser großen Institution, die im massiven Wandel steht.

Meine Masterthese soll einen nützlichen Beitrag zum Organisationsverstehen liefern und Werbung für den Ausbau einer professionellen Reflexionskultur sein.

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, dass alle verwendeten männlichen Formen in gleicher Weise für weibliche gelten und natürlich auch umgekehrt. Mir ist bewusst, dass man anhand der verwendeten Sprache Rückschlüsse auf die Person ziehen könnte, ich möchte jedoch versichern, dass diese Vereinfachung rein arbeitsökonomischer Natur ist.

AutorIn:
Kriechbaum-Tritthart Eva, Prof. DAS

Titel:
Die Bedeutung der Feldkompetenz für die Supervision.

Jahr: 2005 Kodierung: SV0024

Abstract:

In den Anfängen der Supervision war Feldkompetenz eine Selbstverständlichkeit.

In der Arbeit wird der Frage nachgegangen, ob Feldkompetenz mittlerweile durch andere Qualifikationen ersetzt wird oder aber auf welche Art und Weise Felderkundung erfolgt.

Ziel der Arbeit ist es, herauszufinden, welche praktische und wissenschaftliche Relevanz die Feldkompetenz im Professionalisierungsprozess von Supervision hatte und welche berufspolitischen Konsequenzen sich daraus ableiten lassen.

Die Ergebnisse einer Analyse der einschlägigen Literatur wurden an Hand von narrativen Interviews mit SupervisorInnen auf ihre praktische Relevanz überprüft. In weitgehender Übereinstimmung zwischen Theorie und Praxis kann festgestellt werden, dass die Entwicklung einer generischen Supervisionstheorie die Feldkompetenz zwar immer noch als unterstützende, mittlerweile aber nicht mehr zwingende Voraussetzung für gelingende Supervision erfordert. Die Auswirkungen dieser Entwicklung sind im individuellen und im allgemeinen Professionalisierungsprozess nachvollziehbar.

AutorIn:
Kromer Renate

Titel:
Möglichkeiten und Grenzen von Supervision in Familienwohngruppen. Aspekte supervisorischen Handelns unter besonderer Berücksichtigung der familiennahen Unterbringung von Pfelgekindern in Familienwohngruppen der Pro Juventute Gesellschaft

Jahr: 2005 Kodierung: SV0025

Abstract:

Diese Arbeit setzt sich mit Möglichkeiten und Grenzen von Supervision in der spezifischen Umgebung von Familienwohngruppen bei Pro Juventute Österreich auseinander.

Die wesentlichen Fragestellungen für diese Arbeit waren: (a) Welchen Einfluss haben Biografie und Lebenssituation auf die Erwartungen an Supervision? (b) Welche speziellen Auswirkungen hat die duale Struktur (Familie und Unternehmen) auf die Problemstellung in der Supervision? (c) Welche Rolle spielt die Pflegemutter als professionelle Mutter und weibliche Führungskraft?

Es handelt sich um eine Fallstudie, bei der ausschließlich qualitative Erhebungsmethoden angewendet wurden.

Pflegeeltern und ErzieherInnen halten Supervision für eine notwendige Unterstützung in ihren jeweiligen Aufgaben. Trotz Verpflichtung zur Supervision durch Pro Juventute Österreich konnte kein Widerstand gegen diese Maßnahme aufgedeckt werden.

AutorIn:
Leuthner-List Gabriele DAS

Titel:
Supervision im Orchester? Konfliktpotential und Möglichkeiten der Bearbeitung

Jahr: 2005 Kodierung: SV0026

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung ist auf meinem Interesse für Konfliktmanagement wie auch für Orchester begründet. Die Arbeit bietet einerseits einen Einblick in das Konfliktpotential in Orchestern. Anderseits gibt sie Aufschluss darüber, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um Supervision im Orchester zumindest nicht zu verhindern. Schließlich finden auch einige supervisorische Interventionen als Möglichkeit der Konfliktbearbeitung Erwähnung.

Es wurden qualitative Interviews mit sechs MusikerInnen geführt. Als Resultat der Untersuchung zeigt sich nicht nur ein prinzipieller Bedarf an Supervision, sondern auch der explizite Wunsch danach. Dabei besteht eine klare Präferenz für Supervision im Einzelsetting sowie für SupervisorInnen mit Feldkompetenz. Die Häufigkeit des Konfliktaufkommens ist als hoch zu bewerten. Die Konfliktszenarien sind geprägt vom Kampf um Anerkennung und Respekt. Das zeigt sich nicht nur in Auseinandersetzungen mit einzelnen KollegInnen, sondern auch zwischen den Generationen und in der Geschlechterdynamik.

AutorIn:
Loibl Gertrude

Titel:
Das Spannungsfeld der Religionslehrerinnen zwischen Eustress und Distress

Jahr: 2005 Kodierung: SV0027

Abstract:

Da ReligionslehrerInnen aufgrund ihrer Rahmenbedingungen und des Inhaltes ihres Gegenstandes unter großem Stress stehen, wurde untersucht, wie das Spannungsfeld zwischen Eu- und Disstress aussieht, um dies in der Supervision einbeziehen zu können.

Dazu wurde von den Ergebnissen einer vorliegenden größeren Untersuchung Hypothesen abgeleitet und diese wurden mit den Ergebnissen einer Untersuchung in Form eines qualitativen Interviews überprüft. Die Untersuchung hat bestätigt, dass ReligionslehrerInnen in ihrem Beruf hoch zufrieden sind, dass der Eustress überwiegt und die stärkste Belastung das Desinteresse der SchülerInnen ist.

AutorIn:
Mair, Michael

Titel:

Generationsfolge in Familienunternehmen. Welche Beratungsformen nehmen die beteiligten Familienmitglieder bei der Umsetzung der vereinbarten Regelungen in Anspruch, und warum?

Jahr: 2005 Kodierung: SV0028

Abstract:

Der Autor entstammt einer Familie, in der vor zwei Generationen ein Gewerbebetrieb geschlossen wurde, da keine Fortführungsregelung getroffen wurde. Sein Onkel war Lehrling bei seinem Vater und verließ alsbald das Unternehmen ohne je die Absicht gehabt zu haben, den Betrieb zu übernehmen. Der Autor selbst hat seinen Großvater noch gut in Erinnerung, als er am Ende seines Arbeitstages als Maler und Anstreicher zu sich nach Hause kam und sich nach dem Duschen vom bekleckerten Malermeister in Arbeitskleidung in einen gut riechenden und liebevollen 'Opapa' verwandelt hatte.

Möglicherweise waren diese und andere Beobachtungen an seinem Großvater während der Kindheit des Autors eine frühe Prägung für das Interesse an Familienunternehmen.

Das Ziel dieser Arbeit ist herauszuarbeiten, ob und welche Begleitung oder Beratung Familienunternehmen in der heißen Phase der Umsetzung von Generationswechselprozessen in Anspruch nehmen. Für den Fall, dass Beratung in diesem Kontext von den Beteiligten nicht angenommen wurde, galt es, den Gründen dieser Eventualität nachzugehen.

Mit Hilfe einer selbst entwickelten Befragungsmethode hat der Autor Berater von Familienunternehmen eingeladen, in die Rollen der Beteiligten zu schlüpfen, um sie in der jeweiligen Rolle zu interviewen.

Das Ergebnis zeigt, dass die Phase der Umsetzung des Generationswechsels eine sowohl für die betroffene Familie als auch für das Unternehmen stark belastende Zeit darstellt. Dem mitunter doch geäußerten Wunsch der Juniorengeneration nach zusätzlicher begleitender Prozessberatung während dieser schwierigen Zeit wird von der noch immer aktiven Seniorengeneration selten nachgekommen.

AutorIn:

Priester Sabine

Titel:

Supervision als Unterstützungsmöglichkeit für Kindergartenpädagoginnen: Welche Ansatzpunkte für eine stärkere Inanspruchnahme gibt es?

Jahr: 2005 Kodierung: SV0029

Abstract:

Viele Kindergartenpädagoginnen sind unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen, vor allem mit der sehr geringen Entlohnung und der fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung.

Supervision hat bei vielen Kindergartenpädagoginnen keinen guten Ruf. Ein Großteil der Kindergartenpädagoginnen kennt Supervision entweder noch nicht, oder hat falsche Vorstellungen von Supervision.

Die folgende Untersuchung zeigt auf, welchen Belastungen Kindergartenpädagoginnen ausgesetzt sind und welche Beratungsangebote sie dafür in Anspruch nehmen. Weiters wurde untersucht, wobei speziell das Beratungsangebot Supervision Kindergartenpädagoginnen unterstützen kann und was zu einer verstärkten Inanspruchnahme von Supervision durch Kindergartenpädagoginnen führen kann.

Die Untersuchung wurde mittels qualitativer Interviews mit sieben relevanten Personen vier unterschiedlicher Zielgruppen durchgeführt.

Die Untersuchung hat folgende Ergebnisse erbracht:

Prinzipiell ist das Angebot zur Supervision für Kindergartenpädagoginnen vom Dienstgeber oft wenig klar und ansprechend gestaltet, Nutzen und Wert von Supervision werden von den Dienstgebern wenig hervor gestrichen. Außerdem stehen den Kindergartenpädagoginnen seitens der Träger zumeist schlechte Ressourcen für Supervision zur Verfügung.

An den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik wird selten Grundinformation über das Beratungsangebot Supervision im Unterricht integriert, ebenso fehlt Aufklärung über Bedeutung und Nutzen. Immer noch wissen viele diplomierte Kindergartenpädagoginnen nicht, dass es das Beratungsangebot Supervision gibt und was für ein persönlicher Nutzen daraus gezogen werden kann.

AutorIn:
Riegler Franz, Mag.

Titel:
Supervision für Richter. Welche Gründe für die Inanspruchnahme gibt es?

Jahr: 2005 Kodierung: SV0030

Abstract:

Ungefähr zwei Jahre nach meiner Ernennung zum Richter habe ich durch Zufall von einer Kollegin erfahren, dass den Richtern Gruppensupervision angeboten wird und der Dienstgeber einen Teil der Kosten trägt. Als ich dann selbst an einer Gruppen¬supervision für Richter teilnahm, erkannte ich, dass dies eine ausgezeichnete Möglichkeit darstellt, neue Sichtweisen zu entwickeln und Antworten auf zahlreiche berufliche Fragestellungen zu finden. Ich fragte mich, warum Supervision unter den Richtern nicht stärker verbreitet ist und welche konkreten Gründe es gibt, Supervision in Anspruch zu nehmen. Zur Beantwortung dieser Fragen führte ich eine Umfrage unter 404 Kolleginnen und Kollegen durch, interviewte sechs Expertinnen und Experten aus der Justizverwaltung und fünf mit Richtern arbeitende Supervisorinnen und Supervisoren. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass auf Grund der hohen Arbeitsbelastung ein großer Supervisionsbedarf besteht, viele Richter nicht ausreichend über Supervision informiert sind und der Dienstgeber Supervision als Maßnahme der Personalentwicklung unterstützt.

AutorIn:
Schacht Stefan

Titel:
Der Stellenwert und die Anwendung von Trance, Suggestion und Imagination in Supervision

Jahr: 2005 Kodierung: SV0031

Abstract:

Suggestion, Trance und Imagination sind in therapeutischen Zusammenhängen zunehmend geläufige Interventionen. Im Zusammenhang mit Supervision sind sie allerdings – insbesondere in der Literatur – praktisch nicht auffindbar.

Ich möchte darstellen, welchen Stellenwert sie derzeit in Supervision haben und welchen sie haben könnten.

ExpertInneninterviews und Literaturrecherche gemeinsam mit Anmerkungen aus meiner eigenen Praxis sind Grundlage dieser Arbeit.

Es wird gezeigt, dass Suggestionen, Trance- und Imaginationsphänomene bereits in der Supervisionspraxis verwendet zu werden scheinen und welche Voraussetzungen an eine Verwendung zu knüpfen sind.

AutorIn:
Staber, Elfriede

Titel:
Zusätzliche Kompetenzen von BeraterInnen in AMS-Schulungsmaßnahmen mit einem hohen Anteil von jungen türkischen MigrantInnen der zweiten Generation

Jahr: 2005 Kodierung: SV0032

Abstract:

Die hier vorliegende Untersuchung setzt sich mit der Qualität in AMS-Schulungsmaßnahmen mit einem hohen MigrantInnenanteil auseinander. Primäres Ziel meiner Arbeit ist eine Stärkung und Erweiterung interkultureller Handlungskompetenz der BeraterInnen, um die Qualität und Effizienz dieser Schulungsmaßnahmen zu erhöhen.

Als Methode zur Datenerschließung und deren Auswertung wurden qualitative Interviews von BeraterInnen und türkischen Migrantinnen der zweiten Generation gewählt. Die meiner Arbeit zugrunde liegende Hypothese basiert auf der Annahme, dass bei der interkulturellen Beratung eine Auseinandersetzung mit der Herkunftskultur der MigrantInnen sowie ein hoher selbstreflexiver Anteil der BeraterInnen notwendig sind.

AutorIn:
Steinbach-Buchinger Hermine, Mag.

Titel:
Ticken große Gruppen anders als kleine? Auf der Suche nach spezifischen Großgruppenphänomenen und möglichen Anforderungen an die Moderation

Jahr: 2005 Kodierung: SV0033

Abstract:

Wer sich mit Großgruppen-Interventionen beschäftigt, stößt meist sehr schnell auf die Frage nach spezifischen Phänomenen großer Gruppen. Sei es aus eigenem Erleben in der Rolle der Moderation oder als TeilnehmerIn, sei es durch Hinweise in der Literatur.

Die vorliegende Arbeit versucht nun diesen Phänomenen auf die Spur zu kommen.

Nach diversen Begriffsklärungen über Gruppen und große Gruppen und einer kurzen, allgemeinen Darstellung von Großgruppen-Interventionen in der Einleitung, erfolgt eine sehr offene und persönliche Darlegung der eigenen Motivation, sich dem Thema forschend zu nähern.

Der erste Teil der Auseinandersetzung mit den Phänomenen großer Gruppen erfolgt mittels theoretischer Vorlagen. Hier stellt Sigmund Freuds Essay 'Massenpsychologie und Ich-Analyse' einen wichtigen Grundlagentext dar.

Der zweite Teil der Arbeit besteht aus Interviews mit ExpertInnen:

Matthias zur Bonsen und Jutta Isis Herzog der deutschen Beratergruppe all in one zur Bonsen & Associates, Thomas Prattki, Begründer der London International School of Performing Arts, LISPA und Toni Wimmer, Lehrsupervisor, Psychotherapeut und Mitglied des AGB-TrainerInneteams waren freundlicherweise bereit zu überaus spannenden und gehaltvollen Gesprächen.

Im Teil Resümee und Ausblick wird der Versuch unternommen, die Aussagen der ExpertInnen aber auch eigene Erlebnisse mit der Moderation großer Gruppen in einen Kontext zu den literarischen, theoretischen Vorlagen zu stellen.

AutorIn:
Stofner Christiane, Mag.

Titel:
Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Führung interorganisationeller virtueller Teams

Jahr: 2005 Kodierung: SV0034

Abstract:

Die neue Arbeitsform der unternehmensübergreifenden virtuellen Teamarbeit wird znehmend wichtiger, auch für Träger sozialer Dienstleistungen. Dabei sehen sich die Führungspersonen vor Herausforderungen gestellt, die mit den üblichen Führungstools traditioneller Teams nicht mehr effizient und effektiv gelöst werden können. Zzung der vorliegenden Arbeit ist es daher, die Herausforderungen und Erfolgsbei der Führung virtueller Teams theoretisch und empirisch am Beispiel des interorgani-sationalen virtuellen Projektteams 'Don´t wait Berufsbezogene Beratung für Asylwer-berInnen' näher zu untersuchen. An empirischen Untersuchungsmethoden kommt eine Kombination aus qualitativer Dokumentenanalyse und eines qualitativen Interviews zum Einsatz. Als Ergebnis lässt sich feststellen, dass bei der Leitung unternehmeübergreifender virtueller Teams aufgrund eines vorliegenden 'Machtvakuumziale Kompetenz der Führungskraft, ihre Fähigkeit zu motivieren, zu begeisterntrauen zu gewinnen

sowie das Führen über Ziele und Vereinbarungen, zentrale Bedetung bekommen, ebenso wie auf face-to-face Kontakt nicht ganz verzichtet werden kann.

AutorIn:
Zeisel Ursula

Titel:
Wie könnte Erfolg in der Supervision gemessen werden? Ein Modellvorschlag

Jahr: 2005 Kodierung: SV0035

Abstract:

Die vorliegende Arbeit dient dazu, Kriterien und Wirkfaktoren für einen erfolgreichen Supervisionsprozess zu benennen.

Im theoretischen Teil wird aufgrund der bestehenden Literatur Erfolg, Wirkfaktoren in der Psychotherapie und in der Supervision beschrieben. Für die Supervision dienen hier als Grundlage problemlösungsorientiertes Arbeiten und eine wertschätzende Haltung der SupervisorInnen.

Dem empirischen Teil dient eine Fragebogenuntersuchung von 15 Supervisionssitzungen als Grundlage. Befragt wurden sowohl die teilnehmenden SupervisandInnen wie auch die SupervisorInnen darüber, wie erfolgreich sie die Sitzung erlebt haben und welche Interventionen sie dafür verantwortlich sehen oder welche gefehlt haben.

Es zeigt sich tendenziell, dass SupervisorInnen unterschiedliche Wirk- und Erfolgsfaktoren nennen wie ihre KundInnen. Meine Untersuchung zeigt, dass sich Einzel- und Teamsupervisionen in ihrer Wirkung unterscheiden. Sichtbar wird, welche konkreten Vorstellungen KlientInnen davon haben, wie erfolgreichen Supervision passiert.

In den anschließenden Diskussionen gibt es Anregungen und Ideen dafür, was in der Supervisionsforschung noch behandelt werden soll.

AutorIn:
Zimmermann Peter

Titel:
Welche künstlerischen und kunsttherapeutischen Methoden sind in der Supervision einsetzbar und welche Weiterbildung wäre hilfreich?

Jahr: 2005 Kodierung: SV0036

Abstract:

Zur Zeit wird in der supervisorischen Begleitung hauptsächlich das sprachliche, also digitale Medium eingesetzt, ergänzt durch Visualisierungsprozesse und vereinzelt auch kreative Medien.

Aus der künstlerischen beziehungsweise kunsttherapeutischen Sicht gibt es diesbezüglich kein professionelles Methodenangebot.

Was kann Kunst und Kunsttherapie in der supervisorischen Begleitung ergänzend zu den anderen in der Supervision angewandten Methoden anbieten?

Welche methodischen Ansätze gibt es in der Kunsttherapie, die dem supervisorischen Prozess dienlich sind?

Die Untersuchung wurde empirisch mit qualitativen Interviews durchgeführt und methodisch ausgewertet.

Unter den befragten SupervisorInnen herrschte einstimmig großes Interesse ihr Methodenreservoir um künstlerische bzw. kunsttherapeutische Prozesse zu erweitern. Teilweise gibt es Erfahrungen mit kreativen Medien,. jedoch wenig Erfahrung über das Potential, das der künstlerische Prozess in der supervisorischen Begleitung anbieten kann.

AutorIn:
Foissner Max, Mag.

Titel:

Führung in Nonprofit Organisationen. Analyse von Leitungsfunktionen und damit verbunden Optimierungsmöglichkeiten in kleinen Einrichtungen der niederschwelligen Jugendsozialarbeit

Jahr: 2006 Kodierung: SV0037

Abstract:

Ziel dieser Arbeit ist es, die auf Führung und Leitung bezogenen Besonderheiten kleiner Einrichtungen im Sozialbereich näher zu betrachten und zu diskutieren, wie moderne Managementmethoden zur Steigerung der Effizienz (im Sinne von hoher Leistung und hoher Zufriedenheit der Mitarbeiter) in solchen Einrichtungen beitragen können.

In der durchgeführten Untersuchung soll mittels einer qualitativen Erhebung (Fragebogen) geklärt werden, welche Besonderheiten es im Bezug auf Führung in kleinen Einrichtungen der Sozialen Arbeit zu beachten gibt und wie es um die Einsetzbarkeit und Verbreitung moderner Managementmethoden in diesem Bereich bestellt ist.

Diese Arbeit gelangt zum Ergebnis, dass moderne Managementmethoden in kleinen Einrichtungen der Sozialen Arbeit erfreulich weit verbreitet sind. Andererseits gibt es Hinweise darauf, dass diese fallweise nicht im vollem Ausmaß angewendet und alle Mitarbeiter erreichend umgesetzt werden.

AutorIn:

Fritz Elisabeth

Titel:

Möglichkeiten der Öffnung von Unternehmen der öffentlichen Verwaltung nach außen durch externe Beratung. Eine Untersuchung am Beispiel des Unternehmens Stadt Wien - Wiener Wohnen

Jahr: 2006 Kodierung: SV0039

Abstract:

Die Entwicklung der Bevölkerung zu emanzipierten und gut informierten Bürgern hat Reformen in der öffentlichen Verwaltung erforderlich gemacht, die vor rund zehn Jahren begonnen haben und mittlerweile spürbar werden.

Privatisierung und Ausgliederung, Einsparung und Leistungsorientierung sind längst keine hohlen Schlagworte mehr, sondern werden umgesetzt.

Die vorliegende Untersuchung hatte das Ziel, wesentliche Merkmale dieser Reformen am Beispiel eines Unternehmens der Stadt Wien zu betrachten und dabei die Bedeutung externer Beratung in diesem Veränderungsprozess aufzuzeigen.

In diese Arbeit sind die Ergebnisse einer Befragung des mittleren Managements zu den Erfahrungen mit externer Beratung, die Erfahrungen von Projektleitern mit externen Beratern und die Erkenntnisse der ehemaligen Leiterin des Unternehmens, eingeflossen.

Diese Untersuchung bestätigt die relevante Bedeutung von externer Beratung im Veränderungsprozess, bringt darüber hinaus aber zum Ausdruck, wie wesentlich die Haltung der Leitung und die Motivation der Mitarbeiter für einschneidende Neuerungen in Organisationen sind.

AutorIn:

Haag Birgit

Titel:

Begleitforschung eines Mission-Finding - Prozesses: Welchen nachhaltigen Erfolg bringt die Durchführung von Mission-Finding - Prozessen in Organisationen und Teams

Jahr: 2006 Kodierung: SV0041

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde zur Überprüfung der nachhaltigen Wirkungen eines 'Mission-Prozesses durchgeführt.

Ein 'Mission-Finding' - Prozess ist ein stark wertorientierter, sinnerfassender bzw. sinnstiftender Veränderungsansatz für Teams und Organisationen, der ausgehend von der persönlichen Mission Teammitglieder Leitgedanken (Leitbild, Vision, Corporate Identity) entwickelt. Die besondere Beteili einzelner soll in hohem Maße sinnstiftend, motivierend und leistungssteigernd wirken.

Im untersuchten Fall handelt es sich um das Büro der Frauenbeauftragten der Stadt Graz und dere vierköpfiges Team.

Ziel war die Erfassung der Auswirkungen der Interventionen eines Mission-Findings zum einen aus der Innensicht des Teams und zum anderen aus der Außenperspektive der Netzwerk- und Kooperationspartnerinnen - sprich Kundinnen. Zur Erfassung der Innensicht wurde das Team des Büros der Frauenbeauftragten mittels Fragebogen sowohl 6 Wochen als auch 6 Monate nach Ende des Prozesses zu den Effekten und Wirkungen des Prozesses befragt. Die Außensicht wurde 6 Monate nach Prozess-Ende in Form telefonisch durchgeführter Interviews der Kundinnen der Frauenbeauftragten untersucht.

Die Untersuchung kam zu folgenden Ergebnissen: Vorrangiges Ziel eines Mission-Finding – Proze Stärkung und Anreicherung der Qualitäten Sinn, Teamzusammenhalt, Leistungs- und Innovationsfr Sichtbarkeit durch Positionierung. Dieses Ziel wurde aus der Innensicht des Teams voll und ganze überwiegenden Teil wurden diese Qualitäten auch von Kundinnen wahrgenommen.

AutorIn:
Kerschbaummayr Günter, Mag.

Titel:
Der Einsatz von analogen Interventionen und Designs in der Team- und Organisationsentwicklung. Mit einem Fallbeispiel im Rahmen einer Post-Merger Integration

Jahr: 2006 Kodierung: SV0042

Abstract:

Warum wurde die vorliegende Untersuchung durchgeführt? Kunden hatten mich immer wieder gefragt, was man für Teams nach erfolgten Mer-ger tun kann und tun soll. Klassische Trainings und andere erlebnisorientierte Set-tings wurden nicht als sehr hilfreich empfunden. Die zentrale Frage für mich war: 'Wie können Designs aussehen, die für Menschen in und nach Veränderungssitua-tionen tatsächlich nützlich sind?' Zudem sollten diese Entwicklungsschritte auch der Erreichung der Unternehmensziele dienen.

Mit welchem Ziel wurde die Untersuchung durchgeführt? Die Untersuchung sollte auf einer allgemeinen Ebene zeigen, in welchen Bereichen sich eine positive Entwicklung ergeben hat. Zudem sollten Berater aus dem Merger & Acquisition Bereich befragt werden, wie sie den Einsatz von kreativen Mitteln in Veränderungsprozessen einschätzen und welche Meinungen dahingehend existieren.

Wie wurde die Untersuchung durchgeführt? Es wurde ein Fragebogen vor und 6 Wochen nach den Teamentwicklungsworkshops ausgeteilt und anonym beurteilt. Zudem wurden TeilnehmerInnen nach dem Work-shop befragt, ob und wie sie die Veränderungen erlebt haben. Es sollten die Krite-rien herausgefunden werden, auf welche die Personen diese positiven Veränderun-gen zurückführen. Ein weiterer Aspekt bezieht sich auf die Beraterbranche an sich. Es wurde von traditionellen Beratern, die im Bereich Merger tätig sind, erfragt, wie sie den Einsatz von kreativen Mitteln im Rahmen von Post Merger Integrationen einschätzen.

Welches Ergebnis hat die Untersuchung gebracht? Es konnte von den Teilnehmerbefragungen kein direkter Rückschluss auf die Art und Weise, wie analoge Designs Veränderungen bewirken, gezogen werden. Die Befragung der 'klassischen Berater' im Bereich M&A ergab eher eine sehr hinter-fragende Position bis hin zur Ablehnung derartiger 'Spielereien'. Dennoch erscheint eine indirekte positive Wirksamkeit implizit auf unbewusster Ebene aus den Inter-views ableitbar.

AutorIn:
Krappel, Andrea

Titel:

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei Coaching für Jugendliche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften

Jahr: 2006 Kodierung: SV0043

Abstract:

Im Zuge meiner Ausbildung zur Supervisorin wurde mir bewusst, dass im sozialpädagogischen Alltag Gesprächen mit Coaching-Charakter zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Ich ging von der Annahme aus, dass Coaching für Jugendliche in professionell betreuten Einrichtungen wünschenswert und unter veränderten Rahmenbedingungen umsetzbar ist.

Zu diesem Zweck interviewte ich sechs Jugendliche aus drei verschiedenen sozialpädagogischen Wohngemeinschaften.

Das Ergebnis der Untersuchung war, dass Jugendliche in ihrem Alltag kompetente GesprächspartnerInnen brauchen und es deshalb sinnvoll wäre, bereits in der Sozialpädagogik-Ausbildung darauf zu achten, dass Kommunikation einen höheren Stellenwert erfährt und Coaching-Techniken gelehrt werden.

AutorIn:

Kremla, Marion

Titel:

Zwischen Kulturalisierung und blindem Fleck. Migration und Interkulturalität in der Supervision interkultureller Teams

Jahr: 2006 Kodierung: SV0044

Abstract:

Diese Arbeit befasst sich mit der Frage, ob bzw. welche spezifischen Dynamiken und Themenstellungen SupervisorInnen in der Arbeit mit interkulturellen Teams in der sozialen Arbeit wahrnehmen. Hintergrund der Frage ist die Beobachtung, dass in der Diskussion von Differenzen in interkulturellen Teams die unterschiedliche Herkunft und der Faktor der Migrationserfahrung wenig thematisiert sind. Theoretisch stützt sich die daraus abgeleitete Vermutung einer tendenziellen Vermeidung des Themas auf Bennett's Modell der Entwicklung interkultureller Kompetenz, demzufolge die Verleugnung von Differenzen, die mit Migration und Kultur zusammenhängen könnten, ein Entwicklungsstadium ist, in dem Angehörige der dominanten Kultur länger verharren. Die vorliegende Arbeit versucht ausgehend von diesen Vorannahmen eine Auswahl supervisorischen Zugänge zur Arbeit mit interkulturellen Teams auszubreiten und entlang der Frage nach der Art und Weise, wie Interkulturalität und Differenz thematisiert werden, zu strukturieren. Erhoben wird auch, inwieweit SupervisorInnen eigene Migrationserfahrung als günstige Voraussetzung für die Supervision interkultureller Teams ansehen.

Dazu wurden drei SupervisorInnen, zwei Frauen und ein Mann unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlich ausgeprägter Spezialisierung auf interkulturelle Arbeit befragt. Als Ergebnis zeigt sich, dass die Palette der Gründe, warum nicht über interkulturelle Differenz gesprochen ist, wesentlich breiter ist. Vermeidung oder Verleugnung stellen nur einen Ausschnitt der möglichen Erklärungen dar, warum ein Team andere Themen ins Zentrum der Supervision rückt. Weiters wird deutlich, dass nicht eine bestimmte Lebenserfahrung, z.B. Migrationserfahrung, sondern die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebens- und Familiengeschichte eine wesentliche Quelle kultursensibler supervisorischer Kompetenz ist. Als zentrales Instrument stellt sich das reflektierte Verständnis wesentlicher Begriffe wie Kultur, Migration, Gender, Diskriminierung heraus, die als Basis der Wahrnehmung und Analyse jede Supervision prägen.

AutorIn:

Kürmayr Ursula, Mag.

Titel:

Brauchen Kulturbetriebe Beratung?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0045

Abstract:

Durch meine langjährige Erfahrung als Führungskraft in einem der bekanntesten Kul-turbetriebe Österreichs, erkannte ich während des Masterlehrganges für Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung immer mehr die Notwendigkeit der Beratung im Kulturbereich.

Diese Arbeit untersucht, ob Kulturbetriebe Beratung benötigen und konkret wofür. Durch die Befragung von Experten (Kulturberater und Kulturveranstalter) wird aus de-ren Sicht dargestellt, wie wichtig Beratung für Kulturbetriebe in der heutigen Zeit ist und welchen Chancen und Risiken Beratungsprojekte in Kulturbetrieben begegnen. Aus Gemeinsam mit den Experten wird auch versucht, Unternehmensbereiche zu definieren, für deren Erfolg Beratung Unterstützung bieten kann. Die Basis all dieser Überlegungen und Aussagen bildet immer die Besonderheiten des Kulturbetriebes, die im Kapitel 1-4 erörtert und umrissen werden.

AutorIn:

Messner Susanne, M.A.

Titel:

Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeit von Leitbildern. Eine empirische Bearbeitung des Themas durch Befragung der Mitarbeiter zweier Software Häuser

Jahr: 2006 Kodierung: SV0046

Abstract:

Die vorliegende Arbeit ist die Ausweitung einer Projektarbeit zum Thema Leitbild bei der sich erkundenswerte Perspektiven ergaben. Darüber hinaus scheint es der Autorin im Sinne zukünftiger Ausrichtungen von Organisationen interessant, sich mit dem Thema Nachhaltigkeit von Maßnahmen in Unternehmen zu beschäftigen.

Die Untersuchung wurde mit dem Ziel durchgeführt, beispielhafte subjektive Erlebensweisen im Zusammenhang mit der Entwicklung und Wirkung von Leitbildern zusammenzustellen und Muster zu erkennen.

Um dem explorativen Charakter der Arbeit gerecht zu werden, wurden zwei Interviewfolgen basierend auf der Grounded Theory durchgeführt. Eine weitgehende Bestätigung theoretischer Annahmen hinsichtlich der Assoziationen mit dem Thema Leitbild sowie der Weise wie Leitbilder wahrgenommen werden wurde erhalten. Darüber hinaus konnte eine 'Nachhaltigkeitspyramide' entworfen und verfeinert werden. Sie zeigt die in dieser Arbeit betrachteten Aspekte der Nachhaltigkeit von Leitbildern in ihrem Zusammenhang. Weiters wird die Wirkung ausgewählter Faktoren in Bezug zur beabsichtigten Funktionen von Leitbildern dargestellt.

AutorIn:

Österreicher Ludwig, Dr.

Titel:

Organisationsentwicklungsprojekt: Einführung eines Barcodesystems in der Warenwirtschaft eines Handelsbetriebs.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0047

Abstract:

Die vorliegende Arbeit behandelt die Frage, ob die Einführung eines Barcode-Systems in der Warenwirtschaft eines Handelsbetriebes wirtschaftlich ist und welche Auswirkungen diese auf die betroffenen Mitarbeiter hat.

Zu diesem Zweck wurde eine Barcode-Einführung in einem mittelständischen Handelsbetrieb analysiert, wobei die der Untersuchung zugrunde liegenden Daten das Jahr 2003 vor und das Jahr 2005 nach der Einführung des neuen Systems betreffen.

Die wirtschaftlichen Ergebnisse und die positive Resonanz der Mitarbeiter bestätigen die richtige Entscheidung, das Barcode-System einzuführen.

AutorIn:
Reim Steffen, Dipl.Soz.Päd. (FH)

Titel:
Belastungsfaktoren und Bewältigungsstrategien von Mitarbeiterinnen in Kindertagesbetreuungseiunrichtungen. Supervision - Ein Bestandteil des Arbeitsalltages?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0048

Abstract:

Mit der gesellschaftlich bedingten Veränderung der institutionellen Kinderbetreuung und Kindererziehung im Kindergarten, haben sich auch das Anforderungsprofil und die Erwartungshaltung gegenüber der Berufsgruppe der KindergartenpädagogInnen stark verändert.

Der Berufsalltag der Kindergartenpädagogin ist durch den ständigen Versuch geprägt, eine Balance zwischen Anforderung und Überforderung zu halten, nicht selten sind Unzufriedenheit, Überlastung und Berufsvollzugsprobleme an der Tagesordnung. Die dabei zur Anwendung kommenden und etablierten Bewältigungsstrategien scheinen weder für den Berufsvollzug noch für die Erhaltung der Berufsfähigkeit ausreichend zu sein, Möglichkeiten professioneller Psychohygiene finden dennoch kaum Beachtung.

Die Befragung von KindergartenpädagogInnen hat gezeigt, dass es, um einen zukünftigen Berufsvollzug gewährleisten zu können, notwendig erscheint, sich intensiv mit diversen Ausbildungs- und Fortbildungskonzepten, Aufgaben, Zielen, Erwartungshaltungen, Belastungsfaktoren, Bewältigungsstrategien und mit professioneller Psychohygiene auseinander zu setzen.

AutorIn:
Spießmayr Ewald, Dipl-Päd.

Titel:
Der Stellenwert von Metaphern bei erlebnis- und handlungsorientierten Teamentwicklungs-Maßnahmen und Trainings

Jahr: 2006 Kodierung: SV0049

Abstract:

Der Einsatz von Metaphern ist 'en vogue' und zählt zu den aktuellsten, viel versprechendsten und innovativsten Formen, mit denen im Traininings- und Beratungsbereich gearbeitet werden kann. Die Arbeit geht der Frage nach, ob Metaphern bei erlebnis- und handlungsorientierten Teamentwicklungs-Maßnahmen und Trainings bewusst als Methode eingesetzt und verstanden werden und welchen Stellenwert sie hier haben. In diesem Zusammenhang habe ich auch das Metaphern-Verständnis von Trainer(inne)n, Berater(inne)n, Supervisor(inn)en und Coachs und kritische Aspekte bei der Arbeit mit Metaphern beleuchtet.

Mithilfe einer qualitativ-empirischen Untersuchung in Form von Expert/-innen-Interviews wurden die für die Fragestellung relevanten Hypothesen überprüft.

Die weit gehende Übereinstimmung der Antworten bestätigt die Vermutung, dass Metaphern bei erlebnis- und handlungsorientierten Teamentwicklungs-Maßnahmen und Trainings nicht bewusst als Methode oder Übung eingesetzt werden, sondern intuitiv verwendet und als wirkungsvolle Begleitmaßnahme betrachtet werden. Das Metaphern- Verständnis ist bunt, vielfältig und weit reichend und es gibt keine terminologische Eindeutigkeit. Trainer/-innen, Berater/-innen, Supervisor(inn)en und Coachs verfügen über ein fundiertes theoretisches Wissen und machen sich über den kritischen Aspekt bei der Arbeit mit Metaphern ausreichend Gedanken. Metaphern sind und bleiben ein wichtiges Navigationsinstrument für die Zukunft, da sie kognitiv-sprachliche und bildhaftsympolische Prozesse miteinander verbinden und komplexe Situationen übersichtlicher machen können.

AutorIn:
Untermarzoner Robert, Mag.

Titel:

Systemische Beratung im Prozess der Hofübergabe. Eine empirische Studie am Beispiel von steirischen Weinbaubetrieben

Jahr: 2006 Kodierung: SV0050

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung behandelt die zwischenmenschlichen Herausforderungen im Prozess der landwirtschaftlichen Hofübergabe, ein wissenschaftliches Feld, welches bis dato wenig untersucht oder diskutiert wurde.

Das Ziel dieser Untersuchung liegt im Speziellen darin, zu prüfen, ob systemische Beratungsmethoden Hofübernehmer und Hofübergeber im Prozess der Hofübergabe Unterstützung geben können und allgemein darin, ob die Offenheit für neue Beratungsmethoden in der landwirtschaftlichen Bevölkerung überhaupt gegeben ist. Dabei wird über das Erarbeiten eines Systemmodells des landwirtschaftlichen Familienbetriebs idealtypisch versucht, psychologische Dimensionen im landwirtschaftlichen Familienbetrieb aufzuzeigen und Rückschlüsse auf das Verhalten, insbesondere Kommunikationsverhalten, zu ziehen.

Die empirische Überprüfung der Annahmen erfolgte anhand von qualitativen Interviews mit südsteirischen Weinbauern und Experten. Die Ergebnisse zeigen, dass systemische Beratungsformen im Prozess der Hofübergabe prinzipiell begrüßt werden, die Bereitschaft dazu aber eher auf der Seite der Hofübernehmer besteht als auf jener der Hofübergeber.

AutorIn:

Strobl Beate

Titel:

Mitarbeitergespräche - ein Mittel zur innerbetrieblichen Qualitätsverbesserung überprüft an der Entwicklung und Umsetzung des Führungsinstruments Mitarbeitergespräch an einem Niederösterreichischen Landeskrankenhaus.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0051

Abstract:

Vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um zu überprüfen, ob die im vorangegangenen Führungskräfteseminar zum Thema 'Mitarbeitergespräch' erarbeiteten Inhalte zielführend und für den Mitarbeiter, respektive das Betriebsklima und somit die Produktivität des Krankenhauses gewinnbringend umgesetzt wurden.

Die Untersuchung wurde mittels anonymer Fragebogenaktion durchgeführt. Es nahmen 30 MitarbeiterInnen, also 79 % der Befragten teil. Eine hohe MitarbeiterInnenzufriedenheit im Hinblick auf das Mitarbeitergespräch wurde attestiert.

Seitens der Führungskräfte wurde im Reflexionsworkshop auch das positive persönliche Feedback der MitarbeiterInnen genannt.

Hilfreich an diesem Instrument wurde gefunden, dass es Zeit und Raum bietet, fernab vom Arbeitsalltag ein ruhiges, zielorientiertes Gespräch zu führen. Der erarbeitete Gesprächsleitfaden bot zudem die Möglichkeit, sich den Themenstellungen aus der Distanz zu nähern und sachlich zu bearbeiten.

AutorIn:

Russo Katja

Titel:

Mediationstechniken im Kontext von Supervision und Coaching

Jahr: 2006 Kodierung: SV0052

Abstract:

In den Bereichen Supervision und Coaching wurden in den letzen Jahrzehnten eine Vielfalt an methodischen Ansätzen und Techniken integriert. Ein Teil von supervisorischer Arbeit ist lösungsorientierte Konfliktbearbeitung. Mediation bietet spezielle Techniken für die Konfliktregelung an. Ziel der Arbeit ist es, herauszufinden, ob Mediationstechniken eine sinnvolle Ergänzung für die Arbeit von SupervisorInnen im Bereich

Konfliktregelung sind. Anhand einer Übersicht der supervisorischen und mediativen Ansätze werden Ähnlichkeiten und Unterschiede beleuchtet.

Die mit narrativen Interviews durchgeführte Untersuchung zeigt den Stand der Integration und praktischen Umsetzung der Ansätze durch SuperviorInnen auf. Die Ergebnisse zeigen, dass Mediationstechniken im supervisorischen Setting eingesetzt werden und eine zusätzliche Variante für die Konfliktbearbeitung bieten. Vor allem für höhereskalierte Konflikte werden sie als hilfreich und unterstützend angesehen.

AutorIn:
Kiesenhofer Petronella

Titel:
Die Implementierung von Supervision in der stationären und mobilen Altenfachbetreuung. Eine empirische Erhebung bei LeiterInnen der Altenfachbetreuung in Oberösterreich

Jahr: 2006 Kodierung: SV0053

Abstract:

Die Untersuchung hatte zum einen die Darstellung der Supervisionspraxis der AltenfachbetreuerInnen in der mobilen und stationären Altenfachbetreuung und zum anderen die Haltung der Leitungsebene Supervision gegenüber zum Ziel.

Ausgangspunkt meiner Untersuchung ist eine Befragung aller MitarbeiterInnen in der Altenfachbetreuung in Oberösterreich im Befragungszeitraum vom 1. September bis 25. Oktober 2003. Mich interessierte, inwiefern die Leitungsebene in der mobilen und stationären Altenfachbetreuung Supervision als Arbeitsinstrument befürwortet. Mittels halbstrukturierten Interviews konnte ich erheben, dass die Einstellung der Mobilen Dienste sehr aufgeschlossen und aktiv Supervision gegenüber ist. In der stationären Altenfachbetreuung bestehen große Vorbehalte und Berührungsängste gegenüber dem Angebot Supervision. In diesen Einrichtungen wird Supervision wenig bis nicht in Anspruch genommen.

2 DirektorInnen von Altenfachschulen in Oberösterreich haben zur Frage der Supervision sehr unterschiedliche Haltungen: Die Direktorin einer konfessionellen Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe befürwortet und unterstützt Supervision in der Ausbildung und Praxis. Der Direktor einer Altenbetreuungsschule des Landes OÖ bietet Supervision in der Ausbildung nicht an und grenzt den Wirkungsbereich von Supervision in der Praxis stark ein.

Generell zeigen die Ergebnisse der Untersuchung, dass Supervision in konfessionellen und privaten Trägereinrichtungen der Altenfachbetreuung häufig, in Trägerschaft des Landes Oberösterreich sehr wenig bis nicht eingesetzt wird.

AutorIn:
Fleissner Susanne, Mag.

Titel:
Die Apotheke im Wandel. Bedarf und Chancen neuer Beratungsformen

Jahr: 2005 Kodierung: SV0054

Abstract:

Der Gesundheitsmarkt als der Wachstumsmarkt der Zukunft befindet sich in einem grundlegenden Wandel. Die daraus resultierenden Herausforderungen stellen auch Apothekerinnen vor neue komplexe Aufgaben. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, ob sich durch die Veränderung der wirtschaftlichen

Rahmenbedingungen für öffentliche Apotheken – im Spannungsfeld zwischen Kostendämpfung im Gesundheitswesen und Wachstumsmarkt Gesundheit - ein Bedarf an neuen Beratungsformen ergibt.

Die Studie basiert auf 13 qualitativen Interviews. 12 der befragten Personen sind jüngere, fortschrittliche und engagierte selbständige ApothekerInnen aus dem Raum Wien und Umgebung. Die weitgehende Übereinstimmung der Antworten bestätigt die Vermutung, dass es Beratungsbedarf gibt. In 11 Fällen werden neue Beratungsformen wie Coaching und OE als Möglichkeit der Unterstützung und Begleitung von Veränderungsprozessen positiv beurteilt.

AutorIn:
Müller Doris

Titel:
Supervisionsbedarf von HortpädagogInnen

Jahr: 2005 Kodierung: SV0055

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um einerseits die Erwartungshaltung an Supervision von Hortpädagoginnen mit und ohne Supervisionserfahrung zu erfassen. Ziel der vorliegenden Arbeit war es zu untersuchen, ob und wie sich die Erwartungen an Supervision zwischen beiden Gruppen (Hortpädagoginnen mit und ohne Supervisionserfahrung) unterschieden.

Im theoretischen Teil wird die aktuelle Situation des Hortes dargelegt, die Widersprüche und Dilemmata der hortpädagogischen Arbeit aufgezeigt, sowie die Möglichkeiten, die sich durch Supervision für Hortpädagoginnen ergeben können.

Um die Frage, ob sich die Erwartungen von Hortpädgoginnen mit und ohne Supervsionsarbeit unterschieden zu erfassen, wurde ein theoriegeleiteter Fragebogen konstruiert. Dieser wurde je 5 Hortpädagoginnen mit und ohne Supervisionserfahrung vorgelegt. Die Ergebnisse wurden in Zusammenhang mit den theoretischen Konzepten interpretiert.

Als wesentliche Ergebnisse können festgehalten werden, dass sich die Erwartungen hinsichtlich der Themenbereiche nicht unterschieden, sehr wohl aber die Veränderungen, die von Supervision erhofft werden. So erwarten Hortpädagoginnen ohne Supervision eher eine Veränderung von außen, etwa im Verhalten des Trägers, der Kinder, der Eltern oder Lehrerinnen. Demgegenüber besteht eine deutliche Tendenz, dass sich Hortpädagoginnen mit Supervisionserfahrung darauf konzentrieren ihr eigenes pädagogisches Verhalten zu reflektieren und nach Spielräumen in den gegebenen Strukturen zu suchen.

AutorIn:
Furtmüller Petra, Mag.

Titel:
Akzeptanz von Supervision im Pflichtschulbereich. Eine empirische Untersuchung an PflichtschullehrerInnen an Wiens Schulen

Jahr: 2005 Kodierung: SV0056

Abstract:

Gegenstand dieser Untersuchung ist die Akzeptanz von Supervisionen durch LehrerInnen im Pflichtschulbereich ohne vorherige Supervisionserfahrung. Die Arbeit teilt sich in eine theoretische Erörterung des Themas sowie die empirische Untersuchung mittels einer qualitativen Interviewmethode. Diese Arbeit gelangt zum Ergebnis, dass PflichtschullehrerInnen Grundkenntnisse über Supervision besitzen, die jedoch sehr stark durch negative Eindrücke geprägt sind.

AutorIn:
Enzi Gert, DAS

Titel:
Spannungsfelder von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten in freier Praxis. Ansätze von Supervision für eine aufstrebende helfende Berufsgruppe

Jahr: 2006 Kodierung: SV0057

Abstract:

Die Studie wurde im Rahmen des Masterlehrganges ' Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung' durchgeführt. Ziel der Untersuchung war es, das Spannungsfeld von Physiotherapeuten in freier Praxis zwischen der Professionalisierung, der Selbständigkeit und der Arbeit am Patienten zu beforschen und gleichzeitig Helferdynamiken zu erkennen, um anschließend Ansätze von Supervision für helfende Berufe ableiten zu können. Mit Hilfe der Methoden qualitativer Sozialforschung wurden fünf Physiotherapeuten in freier Praxis im Raum Graz bezüglich ihrer Belastungen und Bewältigungsstrategien im Arbeitskontext beforscht. Das Spannungsfeld von Physiotherapeuten in freier Praxis ist in den Ergebnissen gekennzeichnet durch eine sehr einseitig orientierte Ausbildung, eine unzureichende Abgrenzung zwischen selbständiger Tätigkeit und Freizeit, einer ständigen Konfrontation mit den eigenen fachlichen Grenzen und einem Kampf um Anerkennung gegenüber dem Berufsstand der Ärzte. Methoden der Supervision für helfende Berufe sind für die beforschte Berufsgruppe eindeutig ableitbar und sind ein geeignetes Mittel um im Berufsalltag entlastend zu unterstützen.

AutorIn:
Griemann, Gabriele, Mag.a

Titel:
Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Einfluss der Rahmenbedingungen auf Belastungen und Bewältigungsstrategien ehrenamtlicher MitarbeiterInnen auf Palliativstationen

Jahr: 2006 Kodierung: SV0058

Abstract:

Ehrenamtliche HospizmitarbeiterInnen arbeiten im Bereich der Palliativstationen in einem sehr jungen und entwicklungsbedürftigen Feld. Ihre primäre Aufgabe der Begleitung Sterbender und ihrer Angehörigen (über den Tod der PatientInnen hinaus) widerspricht einerseits dem grundsätzlichen Konzept eines Krankenhauses, dessen 'Grundprodukt' die Gesundheit darstellt, andererseits erweitert sie diese Institution um die Möglichkeit einer guten Schmerzeinstellung und Linderung für schwerstkranke Menschen im Hinblick auf deren verbleibende Lebenszeit.

Da der Schmerz nicht nur die physische Dimension beinhaltet, bedarf es eines multiprofessionellen Teams, um den Patienten ganzheitlich gerecht werden zu können.

Ehrenamtliche, die in diesen multiprofessionellen Teams eingebettet sind, erleben kaum Belastungen in ihrer Arbeit, da die Einbindung in das professionelle Team von Transparenz und Wertschätzung gekennzeichnet ist.

Daraus ergeben sich mehrere Formen von Unterstützung, die eine Bewältigung innerhalb der Institution erleichtern sowie dazu beitragen, die Spannung des oben genannten Widerspruchs langsam aufzulösen.

AutorIn:
Grünauer Michael, Mag.

Titel:
Contracting in der Supervision Theorie und Praxis

Jahr: 2006 Kodierung: SV0059

Abstract:

Die vorliegende Masterthesis wurde geschrieben um zu prüfen, welche Rolle die in der Theorie beschriebenen Kriterien zur Auswahl von Supervisoren für Organisationen in der Praxis spielen. Das Ziel war dabei den praktischen Auswahlprozess näher zu betrachten damit potentielle Supervisoren mit dem Contracting noch besser umgehen können. Dabei wurde die in der Theorie vertretenen Meinungen zu relevanten Auswahlkriterien durch Interviews mit Leitungspersönlichkeiten auf ihre Praxistauglichkeit geprüft. Das Ergebnis war, dass bei der praktischen Auswahl von Supervisoren auch in der Theorie nicht genannte und schwer beschreibbare Kriterien maßgeblich sind.

AutorIn:
Kaan Wolfgang, Dr.

Titel:
Stressfaktoren und Entlastungsstrategien von ÄrztInnen. Welchen Stellenwert hat Supervision?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0060

Abstract:

Mein Zugang zum Thema ist vor allem von meiner Neugierde geleitet, ein Forschungsinteresse, ob meine Hypothesen sich in der Literatur bestätigen, oder aber widerlegt werden, mit dem Ziel an Hand der Untersuchungen und den entsprechenden Gesprächen ein mögliches Betätigungsfeld für mich zu öffnen.

Ein weiteres Animo besteht darin mich in die Streß- und Burn-out Symptomatik inhaltlich zu vertiefen, diese auch in Verbindung mit dem ärztlichen Beruf zu bringen, aber auch den organisatorischen Kontext und der auftretenden Systemabwehr zu betrachten. Die Ergebnisse lassen sich unter Folgendes subsummieren. ÄrztInnen betrachten sich sehr wohl als supervisionsbedürftig, haben jedoch einen verschleierten Blick auf ihre Bedürfnisse.

AutorIn:
Kazarov, Romana

Titel:
Welchen Stellenwert hat Raumgestaltung in der Supervision?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0061

Abstract:

Warum wurde die vorliegende Untersuchung durchgeführt? Ich habe versucht den Stellenwert der Raumgestaltung als ein Element der Supervision zu untersuchen.

Mit welchem Ziel wurde die Untersuchung durchgeführt? Um die theoretischen Erkenntnisse und persönlichen Erfahrungen durch eine empirische Untersuchen zu belegen.

Wie wurde die Untersuchung durchgeführt? Die Untersuchung wurde durch eine Fragebogenauswertung bei Sozialarbeitern/Inne, Lehrer/Innen, Tagesmüttern/Vätern und Supervisoren/Innen durchgeführt.

Welche Ergebnisse hat die Untersuchung gebracht? Während ich die erste Hypothese falsifizieren musste, konnte die zweite Hypothese verifizieren.

AutorIn:
Kolland Monika

Titel:
Coaching für Berufsreitlehrer. Qualitätssteigerung in der Kommunikation mit Schülern?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0062

Abstract:

Das gewählte Thema interessiert mich aus diesem Grunde, da ich selbst im Reitsport beruflich tätig bin, und ich den Bereich Coaching hier gerne ein Stück weit einführen würde.

Am Ende dieser Arbeit hätte ich gerne Klarheit darüber, ob sich meine Spekulation darüber, dass Berufsreitlehrer nicht reflektieren bewahrheiten lässt. Zu diesem Zweck habe ich mir drei Trainer ausgesucht um deren Gedanken dazu zu erfahren. Weiters befragte ich jeweils drei derer Schüler nach deren diesbezüglichem Befinden.

Als Erhebungsmethode wählte ich die Form des Interviews. Die Ergebnisse dieser Arbeit waren, dass Berufsreitlehrer ihr Handeln zumindest zu einem Großen Teil reflektieren, dass sie sich auch noch außerhalb ihrer arbeit damit auseinandersetzen, dass sie jedoch nicht so auf ihre Schüler wirken, wie sie es vermuten.

AutorIn:
Lanegger Maria

Titel:
Coaching in Change Prozessen. Coaching als Methode in der Mitarbeiterführung?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0063

Abstract:

Unternehmen und Organisationen sehen sich mit einem immer rasanteren Wandel konfrontiert. Dies bedeutet für Leitungskräfte und MitarbeiterInnen eine wachsende Herausforderung, die sich von Vorgesetzten nicht mehr durch konventionelle Führungsarbeit bewältigen lässt.

Kompetente Führung und Unterstützung von MitarbeiterInnen in Veränderungsprozessen erfordern einen großen persönlichen Einsatz und fachliche Weiterentwicklung von Leitungskräften, Seminare zur qualifizierten Fortbildung haben Hochkonjunktur.

Das Thema 'Coaching durch Vorgesetzte' hat dabei einen besonderen Stellenwert und wird als 'exklusive Maßnahme' in der MitarbeiterInnenführung aufgegriffen.

Es stellt sich die grundsätzliche Frage ist 'Coaching durch Vorgesetzte' in der MitarbeiterInnenführung möglich?

AutorIn:
Lang Karl Heinz

Titel:
Belastungsfaktoren und Bewältigungsstrategien der astrologischen BeraterInnen. Handlungsfeld für Supervision

Jahr: 2006 Kodierung: SV0064

Abstract:

In den letzten Jahren hat sich die astrologische Tätigkeit zu einem beratenden Beruf gewandelt. Die vorliegende Arbeit mit dem Titel 'Belastungsfaktoren und Bewältigungsstrategien der astrologischen Beraterinnen' beschäftigt sich mit der Frage, ob es in diesem Zusammenhang Supervisionsbedarf gibt. Dabei soll erhoben werden, welchen Belastungen astrologische Beraterinnen ausgesetzt sind und welche Form von Supervision hilfreich wäre. Die Studie basiert auf qualitativen Interviews. Die weitgehende Übereinstimmung der Antworten bestätigt die Vermutung, dass Supervisionsbedarf besteht. Der Großteil der Befragten erachtet Feldkompetenz als nicht erforderlich.

AutorIn:
Moitz-Kolleger Maria, DAS

Titel:

Beratung im Gehen - Geht das? Möglichkeiten und Grenzen von Supervision und Coaching im Gehen.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0065

Abstract:

Die Masterthesis 'Beratung im Gehen – Geht das?' überprüft die Grenzen und Möglichkeiten von Supervision und Coaching im Gehen in der Natur. Es wird der Frage nachgegangen, ob und unter Berücksichtigung welcher Faktoren und Rahmenbedingungen dieses Beratungsformat möglich ist. Es wurden zwei Untersuchungen durchgeführt. Eine Fragebogenbefragung von AnbieterInnen von 'Beratung im Gehen' und ein Gruppeninterview der Ausbildungsgruppe im Rahmen einer Übungssettings im Gehen. Diese Untersuchungen brachten folgende Ergebnisse: Supervision und Coaching im Gehen können Veränderungsprozesse fördern, sind aber nicht in allen Beratungssituationen einsetzbar. Es besteht die Möglichkeit in dieser Form sowohl mit Einzelpersonen als auch mit Gruppen und Teams zu arbeiten.

AutorIn:

Schlagbauer Heinz

Titel:

Möglichkeiten und Grenzen von Supervision mit Menschen mit Lernschwierigkeiten

Jahr: 2006 Kodierung: SV0066

Abstract:

Ziel dieser Arbeit ist zu zeigen, dass Supervision eine wirksame und adäquate Methode im Arbeitskontext von Menschen mit Lernschwierigkeiten ist. Vorteile und positive Einflussmöglichkeiten für die praktische Arbeit in Werkstätten, an Arbeitsplätzen und in allen weiteren Dienstleistungsangeboten sollen aufgezeigt werden.

Die Untersuchung wurde anhand von Befragungen mittels Fragebogen von Supervisorinnen, welche bereits mit Menschen mit Lernschwierigkeiten arbeiten und von Supervisionskundinnnen mit Lernschwierigkeiten durchgeführt.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass Supervision ein geeignetes und wertvolles Instrument in der Arbeit von Menschen mit Lernschwierigkeiten darstellt und ein standardisierter Einzug in dieses Arbeitsfeld begrüßenswert ist.

AutorIn:

Zeyringer Wolfgang, DAS

Titel:

Veränderungen im Zusammenhang mit dem Umstieg auf lösungsorientiertes Arbeiten in der Supervision. Eine Befragung unter Anwendern und Anwenderinnen des Ansatzes

Jahr: 2006 Kodierung: SV0067

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung widmet sich Aspekten, die aus dem Umstieg auf den lösungsorientierten Ansatz im Bereich Supervision resultieren. Ziel der Untersuchung war es, Veränderungen, die sich durch den Umstieg ergeben, bei Anwendern und Anwenderinnen des Ansatzes zu erforschen. Hierzu wurden Erfahrungswerte von 15 lösungsorientierten Supervisoren und Supervisorinnen aus dem deutschsprachigen Raum mittels standardisiertem Fragebogen erhoben. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen großteils starke bis sehr starke Veränderungen in den Bereichen supervisorische Haltung und praktizierte Interventionstechniken. Weiters wird lösungsorientierte Supervision von den Befragten für das eigene Wohlbefinden und das der Kunden und Kundinnen als bereichernd erlebt. Künftige Herausforderungen liegen aus Sicht des Autors darin, konkrete Anwendungsmodelle lösungsorientierter Supervision sowie Instrumente der Qualitätssicherung weiter auszudifferenzieren sowie die Frage der Kombination des Ansatzes mit anderen Beratungszugängen auf ihre

Praxiseignung hin zu prüfen.

AutorIn:
Arthofer Uta, Dr.

Titel:
Zur Frage der Objektivität in Mitarbeiter-Coaching-Prozessen. Wie weit beeinflusst die Tätigkeit eines externen Coach in nur einem Unternehmen seine professionelle Objektivität.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0068

Abstract:

Vernetzungen von verschiedenen Tätigkeitsbereichen und Verstrickungen der unterschiedlichsten Beziehungen von Mitarbeitern bringen dem Coach unerwarteten Einblick in verschiedene Problematiken. Seine Objektivität ist in manchen Fällen nicht mehr zu 100 % gegeben. Er wird von der 'Umwelt' beeinflusst und er beeinflusst auch die 'Umwelt'.

Einflüsse wie diese kommen in der Praxis des Mitarbeiter-Coachings häufiger vor. Deshalb ist es mir ein Anliegen, über diese Thematik zu schreiben. Ich möchte gerne wissen, wie es anderen Coachs bei ihrer Arbeit in größeren Betrieben geht. Ich möchte über Hindernisse, Komplikationen und Probleme während der Arbeit mit den Mitarbeitern sprechen und im theoretischen Teil durch Literaturforschung und im praktischen Teil durch empirische Forschung zu Wissen gelangen.

Zu diesem Zweck führe ich mit Coachs, die in größeren Unternehmen arbeiten (in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, unterschiedlicher Praxis und mit unterschiedlichen Vor- und Ausbildungen), Interviews. Ich möchte herausfinden, in wie weit die Tätigkeit des externen Coach (in nur einem Unternehmen, alleine) im Kontext seiner Objektivität und Neutralität beeinträchtigt wird. Die Interviews sind mittels Interviewleitfaden zur qualitativen Datenerfassung erhoben worden. Zur Auswertungsmethodik wird die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring herangezogen.

Das Ergebnis der Untersuchung ist, dass es in Mitarbeiter-Coaching-Prozessen bei allen Befragten zur Einschränkung der Neutralität bzw. Objektivität kommen kann. Wenn die Arbeit von beiden Seiten möglich ist und man miteinander arbeiten will, muss man die Subjektivität sichtbar und transparent machen.

AutorIn:
Genser Franz, Mag.

Titel:
Wie wirkt sich Supervision auf die Problemlösequalität von BerufsorientierungstrainerInnen aus?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0070

Abstract:

Gegenstand dieser Untersuchung ist einerseits der Vergleich von Berufsorientierungs-trainerInnen für Jugendliche mit und ohne Supervisionserfahrung und andererseits die Auswirkung von Supervision auf die qualitativen und quantitativen Problemlösungs-strategien in ihrer täglichen Arbeit.

Die Arbeit teilt sich in eine theoretische Erörterung des Themas sowie in eine empirische Untersuchung mittels der qualitativen Interviewmethode. Diese Arbeit gelangt zum Ergebnis, dass Supervision qualitative und quantitative Problemlösungs-strategien in der täglichen Arbeit erhöht.

Überraschend war, dass die Erfahrung mit Supervision nicht die subjektive Zufrieden-heit mit den eigenen Problemlösungsstrategien steigert.

AutorIn:
Hütter-Glantschnig Ingrid, Mag.

Titel:

Was wirkt? Wirksamkeitsannahmen im Coaching für Arbeitsuchende aus der Sicht von Coaches und KundInnen

Jahr: 2006 Kodierung: SV0072

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Coaching für Arbeitsuchende im Rahmen einer Organisation, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice tätig ist.

Sie stellt sich die Frage, welche speziellen Faktoren sich in einem Coaching für diese Zielgruppe förderlich auswirken könnten.

Im ersten Teil stellt die Autorin auf dem Hintergrund ihrer Tätigkeit als Coach für Arbeitsuchende in der betreffenden Einrichtung ihre eigene Sichtweise der Thematik dar, verbunden mit einer Erörterung der Rahmenbedingungen, die durch die Abhängigkeit der Coaching-KundInnen vom zuweisenden Arbeitsmarktservice und durch den mit Arbeitslosigkeit einhergehenden persönlichen und gesellschaftlichen Druck gegeben sind.

Im zweiten, empirischen Teil werden die Annahmen der Autorin über die Wirkfaktoren im Coaching für Arbeitsuchende mittels qualitativ-narrativer Interviews mit den Sichtweisen anderer Coaches und ehemaliger KundInnen der Einrichtung verglichen.

Die Interviews ergeben eine große Übereinstimmung mit den Wirksamkeitsannahmen der Autorin vor allem in den Aspekten, die auf die Erweiterung des Ressourcen- und Kompetenzbewusstseins der KundInnen und die Transparenz hinsichtlich der Rahmenbedingungen des Coachings hin orientiert sind. Zusätzliche positiv bewertete Faktoren betreffen Angebote der Einrichtung, die über den engeren Rahmen des Coachings hinausgehen und einerseits mit dem Informationsbedarf, andererseits mit der Eigenaktivität der KundInnen zu tun haben.

AutorIn:

Jost Harald, Mag.

Titel:

Lust auf Stress? Eine Studie zur Wirkung von Integrativen Outdoor Aktivitäten auf individuelle Stressverarbeitungsstrategien.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0073

Abstract:

In den Handlungsfeldern von Personal- und Organisationsentwicklung boomen seit Jah-ren erlebnisorientierte Ansätze. Empirische Nachweise über die Wirksamkeit von Pro-grammen liegen allerdings im deutschsprachigen Raum kaum vor.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, auf diesem Hintergrund eine Analyse der Wirkungen einer Outdoor Veranstaltungsreihe auf die Veränderung individueller Stressverarbeitungsstrategien vorzunehmen.

Aus organisatorischen Gründen ist eine zeitliche Vergleichsstudie (Vorher- Nachher) nicht möglich gewesen. So wurden situationsunabhängige Stressverarbeitungsstrategien mit dem standardisierten Stressverarbeitungsfragebogen (SVF 120 nach Janke und Erdmann) erhoben und mit den Ergebnissen von narrativen Interviews, die nach Been-digung der Trainings geführt wurden, in Beziehung gesetzt.

Als wesentlichstes Ergebnis hat sich dabei gezeigt, dass die TeilnehmerInnen an diesen Outdoorseminaren das Spektrum ihrer individuellen Stressverarbeitungsstrategien erweitern konnten

---

AutorIn:

Kohlweg Gerhard, MMag.

Titel:

Ist das Angebot an Supervision innerhalb von Organisationen, die mit Schwergewicht Krisenintervention zu ihren Haupttätigkeitsfeldern zählen, ein ausreichendes Modell der Qualitätssicherung?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0074

Abstract:

Die Arbeit wurde durchgeführt, weil ich als Mitarbeiter des 'Psychiatrischen Not- und Krisendienstes' die Möglichkeit, einen Beitrag zur internen Qualitätssicherung leisten zu können, nutzen wollte.

Ziel der Untersuchung war es herauszuarbeiten, ob Supervision innerhalb des PNK ein ausreichendes Mittel der Qualitätssicherung ist.

Die Untersuchung wurde in Form eine Fragebogenuntersuchung sowie mittels Bearbeitung entsprechender Fachliteratur durchgeführt.

Die Untersuchung zeigte, das Supervision und Intervision geeignete Werkzeuge zur Qualitätssicherung sind und auch angenommen werden. Es hat sich aber auch ergeben, dass zusätzliche ergänzende Mittel und Werkzeuge notwendig sind, um eine durchgängige Qualitätssicherung zu erreichen.

AutorIn:
Lissy Susanne, Mag.a

Titel:

....und führe mich nicht in Versuchung! Über die Kunst manchmal lieber 'nein' zu sagen. Eine empirische Erhebung zur Frage des Einflusses ethischer Grundhaltungen der Supervisorin / des Supervisoren auf den Supervisionsprozess

Jahr: 2006 Kodierung: SV0075

Abstract:

'...und führe mich nicht in Versuchung!' Dieses Stoßgebet ist mir schon des Öfteren durch den Kopf gegangen, seit ich aktiv als Supervisorin tätig bin.

Die letzten fünfzehn Jahre hatte ich durchgehend die Möglichkeit als Supervisandin an Supervisionen in unterschiedlichen Settings teilzunehmen. Durch meine Tätigkeit in verschiedenen sozialpädagogischen Arbeitsbereichen konnte ich eine Vielfalt an Persönlichkeiten aus verschiedenen Schulen kennen lernen. All diesen Personen gegenüber war eines gemeinsam: mein Respekt und mein fester Glaube an die professionelle Haltung der Supervisorinnen und Supervisoren. Durch nichts konnte dieser Glaube erschüttert werden. Weder durch die 'zwanghafte Freiwilligkeit' oder den 'freiwilligen Zwang' dem sich der gesamte sozialpädagogische Bereich im Zusammenhang mit dem Thema Supervision immer wieder unterwirft, noch durch das komische Gefühl, welches sich immer wieder mehr oder weniger deutlich bei mir bemerkbar machte, wenn ein Supervisor / eine Supervisorin ganz nebenbei das Nebensätzchen: '...ich kann das trennen!', fallen lies. Dieses Sätzchen fiel immer dann, wenn es Vermischungen und Verstrickungen seitens der Supervisorin im System gab oder wenn Teammitglieder um Einzelsupervision oder Therapie bei der aktuellen Supervisorin in Anspruch nehmen wollten. Einen Höhepunkt erreichte meine Unsicherheit in diesem Zusammenhang, als ich eine Supervisorin kennen lernte, die neben meinem Team, welches ich leitete auch noch die oberste Leitungsebene coachte, dazu die mittlere Führungsebene durch eine OE-Prozess begleitete, eine Kollegin aus dem Team privat supervidierte und einen Klienten aus unserem System therapierte.

'...ich kann das trennen!' – Nun gut, dachte ich mir. Wenn ich nur genug lerne und Erfahrung sammle werde ich das auch einmal können und mit Grandezza mein Gehirn so unter Kontrolle haben, dass Wirklichkeiten aus einem Supervisionskontext andere Wirklichkeiten nicht beeinflussen. Fleißig stürzte ich mich in die Ausbildung, sammelte Erfahrung dort und da und es dauerte nicht lange, bis ich zum ersten Mal selbst in diese Zwickmühle geriet.

Die Erfahrung dabei und die Frage woher die Autoritätszuweisung an die Supervisorenrolle kommt, waren der Impuls für meine Masterthesis.

AutorIn:
Maurer-Scheidenberger Irene Mag.

Titel:
Excellence im Sozialbereich: Der Erfolgsfaktor Mitarbeiter

Jahr: 2006 Kodierung: SV0076

Abstract:

Gegenstand dieser Arbeit ist das Managementsystem des EFQM-Excellence und dessen Einsetzbarkeit im Sozialbereich unter besonderer Berücksichtigung des Kriteriums 'Mitarbeiter'.

Einleitend wird das Excellence-Modell allgemein beschrieben und in weiterer Folge auf die einzelnen Kriterien herunter gebrochen.

In der Interpretation der einzelnen Kriterien des Modells und dem Versuch der Übersetzung des Modells auf den Sozialbereich wurde im Kriterium 4 ('Partnerschaften und Ressourcen') und insbesondere in der Verbindung des Kriteriums 6 ('Kundenbezogene Ergebnisse') mit dem Kriterium 8 ('Gesellschaftsbezogene Ergebnisse') eine Besonderheit für den Sozialbereich erarbeitet.

Eine Reihe von Untersuchungen in Form von qualitativen Interviews lassen im empirischen Teil den Schluss zu, dass eine angemessene Anwendbarkeit des EFQM-Excellence-Modells im Sozialbereich möglich ist. Weiters geht aus der Untersuchung hervor, dass durch ein eingeführtes Excellence-Modell die Mitarbeiter systematisch gefördert und motiviert werden, den Mitarbeitern die Unternehmensstruktur bzw. das Management inklusive deren Aufgabengebiete bekannt ist und der Informationsfluss ebenfalls systematisch den Mitarbeiter erreicht.

AutorIn:
Mracnikar Helga, Dr.

Titel:
Interkulturelle Kommunikation im Krankenhaus. Eine qualitativ-empirische Studie und Anregungen für Supervision und Organisationsentwicklung

Jahr: 2006 Kodierung: SV0077

Abstract:

Die vorliegende Studie befasst sich mit Sprach- und Kommunikationsproblemen, die in einem Kärntner Krankenhaus im Umgang mit PatientInnen nichtdeutscher Muttersprache auftauchen. Es wurden neun Krankenhaus-MitarbeiterInnen mit der Methode des Problemzentrierten Interviews befragt. Die Auswertung erfolgte mit der Qualitativen Inhaltsanalyse. Es zeigt sich, dass die Befragten in Bezug auf eine gelungene Kommunikation hoch motiviert sind und über beträchtliche Ressourcen verfügen. In Bezug auf die Angehörigen der slowenischen Volksgruppe in Kärnten ist die Kommunikation immer noch durch 'landesübliche' Vorurteile und die Stigmatisierung der zweiten Landessprache geprägt. Supervision sollte nicht frontal an den interkulturellen Differenzen ansetzen, sondern sich auf arbeitsplatzspezifische Handlungssituationen beziehen. Eine interkulturelle Öffnung sollte, um wirksam zu sein, auf der institutionell-organisatorischen Ebene verankert und gesellschaftspolitisch gewollt sein.

AutorIn:
Partl Kathrin

Titel:
Die Besonderheiten von Familienbetrieben 'Welche Widerstände und Abwehrmechanismen treten bei den maßgeblichen Personen auf, wenn sich Familienbetriebe zusammenschließen am Beispiel der 'Jauntaler Fleischer GmbH'?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0078

Abstract:

Gegenstand dieser Arbeit sind die Besonderheiten von Familienbetrieben. Bedingt durch meine Herkunft, komme und kam ich immer wieder in Berührung mit den Paradoxien und Widersprüchen, die sich aus den beiden Systemen – Familie und Unternehmen ergeben. Meine Einzelfallstudie soll zeigen, ob und welche Widerstände und Abwehrmechanismen bei den maßgeblich beteiligten Personen auftreten, wenn sich Familienbetriebe zusammenschließen. Die Arbeit besteht aus einem theoretischen Teil wie auch aus einer empirischen Untersuchung anhand qualitativer Interviews. Das Ergebnis meiner Studie zeigt auf, wie wesentlich die Frage der Identität für Personen ist, die sich sowohl im System Familie als auch im System Organisation bewegen. Es stellt sich heraus, dass die Frage der Identität bei Zusammenschlüssen von Familienbetrieben ein wichtiger Punkt für das Individuum aber auch für das Kollektiv ist, die nicht von einander zu trennen sind.

AutorIn:
Türk Michaela

Titel:
Der Mehrwert von Supervision für die komplexen Anforderungen an Führungskräfte in der Wirtschaft. Kann Supervision als zusätzliches Beratungselement für Führungskräfte in der Wirtschaft eine Präventiv- und Qualitätssicherungsmaßnahme darstellen?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0080

Abstract:

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind die Einsatzmöglichkeiten von Supervision in der Wirtschaft und die Inanspruchnahme von Beratung in der wirtschaftlichen Praxis.

Ziel der Untersuchung war darzulegen, welchen Mehrwert Supervision für Führungskräfte der Wirtschaft im Vergleich zu Coaching darstellen kann, sowie den aktuellen Wissensstand der Führungskräfte über Supervision als Beratungsmodell festzustellen.

Für die Untersuchung wurden vier Interviews mit Führungskräften der Wirtschaft und zwei Interviews mit Coaches sowie 30 Einzelbefragungen mit Führungskräften der mittleren Managementebene durchgeführt. Als Vergleichsbasis zu den Interviews wurde der Forschungsbericht 'Führungskräfte-Coaching 2004' von Dr. Walter Pirzl herangezogen.

Ergebnis der Untersuchung ist, dass Beratung vorwiegend im problembezogenen Anlassfall eingesetzt wird. Supervision als Präventiv- und Qualitätsmaßnahme ist den Führungskräften in der Wirtschaft eher unbekannt.

AutorIn:
Unterlercher Maria-Theresia

Titel:
Supervision und Coaching in verschiedenen Anwendungsfeldern innerhalb von sozialpädagogisch-therapeutischen Wohngemeinschaften. Am Beispiel der sozialpädagogisch-therapeutischen Wohngemeinschaften für Mädchen und für Burschen von SOS-Kinderdorf Kärnten

Jahr: 2006 Kodierung: SV0081

Abstract:

Diese Arbeit geht der Frage nach, warum Supervision und Coaching in sozialpädagogisch-therapeutischen Betreuungseinrichtungen sehr umfangreich zum Einsatz gebracht wird.

Ziel war es, genauer zu durchleuchten welche innere Dynamik im genannten Berufsfeld wirkt und welche Auswirkungen Supervision und Coaching auf die Qualität dieser Arbeit haben.

Die Untersuchung basiert auf acht qualitativen Interviews und 14 Fragebogenbewertungen. Dazu wurden Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Leitungspersonen, Berater (psychologischer Fallbegleiter und Konsiliarpsychiater) und Jugendliche befragt.

Das Ergebnis der Arbeit zeigt, dass Supervision als Standard bereits verankert ist. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, dass Supervision und Coaching in verschiedenen Kompetenz- und Anwendungsfeldern zum Einsatz gebracht werden muss, damit die Betreuungsqualität erhalten bleibt und sich weiter entwickeln kann.

AutorIn:
Velik Iris, Mag.

Titel:
Supervision und Coaching als innovative Managemententwicklungsinstrumente am Beispiel der Jungunternehmer Jungunternehmerinnen in Kärnten

Jahr: 2006 Kodierung: SV0082

Abstract:

Österreich liegt laut Wirtschaftskammer Österreich bei der Zahl der Selbständigen mit einer Zunahme von 19 % in den Jahren 2000 bis 2004 im OECD-Vergleich an der Spitze. Die Entwicklung geht in Richtung Selbständigkeit.

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich nun mit den Unterstützungsleistungen für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen in Kärnten und mit der Fragestellung, ob Supervision und Coaching dieses Unterstützungsangebot ergänzen können. Ziel ist es zu untersuchen, ob die Anforderungen, die an Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen gestellt werden, mit innovativen Managemententwicklungsinstrumenten besser bewältigt werden können.

Dazu wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit neben Literaturrecherche und Literaturaufbereitung qualitative Interviews mit Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen in Kärnten, eine Sekundäranalyse von relevanten Studien und eine Erhebung der Unterstützungsangebote in Kärnten durchgeführt.

Die Analyse ergibt einen Bedarf an Prozessbegleitung während der gesamten Phase der Unternehmensgründung und des Unternehmensaufbaus und an Bereitstellung von integrierten Beratungsleistungen von der Wissensvermittlung bis zur Prozessbegleitung.

Dazu müssen entsprechende Unterstützungsangebote definiert und Informationen darüber zu den Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen transportiert werden.

AutorIn:
Widauer Sabine

Titel:
Was brauchen LeiterInnen pädagogischer Einrichtungen in einer multikulturellen Gesellschaft

Jahr: 2006 Kodierung: SV0083

Abstract:

Angesichts einer immer schnelleren Begegnung der Kulturen und Religionsgemeinschaften in einem immer größer und bunter werdenden Europa, interessiert mich die Rolle von LeiterInnen pädagogischer Einrichtungen.

Das Ziel ist, die Thematik multikultureller Begegnung in den Leitungspositionen pädagogischer Einrichtungen zu hinterfragen, und im Hinblick auf - 'Was wird noch gebraucht?' - Lösungsstrategien zu entwickeln.

Ausgangspunkt sind die pädagogischen Einrichtungen meiner Heimatgemeinde. Meine wissenschaftliche Untersuchung orientiert sich an den von mir geführten dialogischen Interviews.

Die Ergebnisse zeigen einen Unterschied in den Bedürfnissen von Schule, Kindergärten und Hort. Am Ende dieser Arbeit bleibt die Erkenntnis, dass Veränderungen in hierarchischen Systemen systemimmanenten Dynamiken unterworfen sind.

AutorIn:
Schmidt Robert

Titel:
Welche Anforderungen stellt kompetenzorientierte Personalentwicklung an Führungskräfte?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0084

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung ist Teil eines Unternehmensentwicklungsprojektes der Fa. Elas KG in Meran, das kompetenzorientierte Personalentwicklung in der Organisation erfolgreich etabliert hat und widmet sich der Frage nach Anforderungen und Erwartungen an Führungskräfte in einem kompetenzorientierten Entwicklungsumfeld. Ziel war es, diese Anforderungen detailliert zu erheben, dazu wurde methodisch auf Mitarbeiterbefragung und strukturierte Interviews zurückgegriffen. Ergänzend wurde ein Vergleich mit Ergebnissen aus einem vorangegangenen Projekt erstellt, auch das mit dem Ziel, veränderte Anforderungen und Erwartungshaltungen an Führungskräfte zu ermitteln. Die Untersuchung zeigt, dass sich die Führungsrolle durch die Kompetenzorientierung stark personalisiert hat, liefert wesentliche Inhalte zur Ableitung von Führungs-kompetenzen und zeigt die Tatsache auf, dass sich mit der Dauer der Firmenzugehörigkeit der MitarbeiterInnen unterschiedliche Anforderungen an Führung und Entwicklung ergeben.

AutorIn:
Elvin-Aull Adelheid, DAS

Titel:
Öffentliche Privatheit? Eine Positionsbestimmung von Gruppensupervision für Pflegeeltern

Jahr: 2006 Kodierung: SV0085

Abstract:

Als Supervisorin von Pflegeeltern erkannte ich grundlegende Unterschiede zur Supervi-sion anderer Berufsgruppen im Bereich fremd untergebrachter Kinder, denn zentrales Metathema in der Gruppensupervision von Pflegeeltern ist das Balancefinden zwischen Privatem und Öffentlichem, Intimem und Professionellem. Ich untersuchte daher mit welchen Eigentümlichkeiten sich SupervisorInnen in der Arbeit mit Pflegeeltern ausei-nandersetzen müssen. Dazu befragte ich Pflegeeltern, die Supervisionsgruppen schon des längeren in Anspruch nehmen, und SupervisorInnen anderer Pflegeelterngruppen in Tirol.

Die Untersuchung brachte folgende Ergebnisse:

- SupervisorInnen von Pflegeeltern verfügen über ein hohes Maß an Feldkompe-tenz, achten besonders auf Kontinuität, Mindestdauer der Begleitung einer Gruppe und Vertrauen.
- Die Persönlichkeit des / der SupervisorIn steht noch mehr im Vordergrund als in anderen Supervisionskontexten.
- Die Feldkompetenz von SupervisorInnen für Pflegeeltern zeigt sich vor allem in der Fähigkeit zum integrativen Arbeiten mit Familiendynamiken, Entwicklungs-phasen sowie dem Spannungsfeld zwischen Herkunfts-, Pflegefamilie und Ju-gendwohlfahrtsbehörden.

Es wäre sicherlich interessant, auch für andere supervisorische Tätigkeitsbereiche Spe-zifika herauszuarbeiten und damit der Fachdiskussion um die Feldkompetenz in der Supervision eine neue Grundlage zu geben.

AutorIn:
Emrich, Hans, Dipl.Ing

Titel:
Inwieweit werden in Regionalmanagements niederösterreichischer Hauptregionen strategische Konzepte in der Raumplanung verwendet und inwieweit können Ansätze aus strategischen Konzepten der Betriebswirtschaft hilfreich sein

Jahr: 2006 Kodierung: SV0086

Abstract:

Die Grundannahme der vorliegenden Untersuchung ist, dass in der Raumplanung, genauer in den Niederösterreichischen Regionalmanagements, strategieorientiert gearbeitet wird. Im Gegensatz zur Raumplanung wird im betriebswirtschaftlichen Umfeld eine breite Diskussion zu den dort angewandten strategischen Konzepten geführt. Ziel der Untersuchung war, die Brauchbarkeit strategischer Konzepte aus der Betriebswirtschaft im Kontext der NÖ Regionalmanagements zu überprüfen. Zu klären war außerdem, inwieweit strategische Konzepte, die für gewinnorientierte Unternehmungen konzipiert sind, überhaupt auf 'hoheitlich' agierende Institutionen wie Regionalmanagements übertragbar sind.

Ergebnis ist, dass die NÖ Regionalmanagements aufgrund einer Umstrukturierung der Dachorganisation derzeit noch über keine strategische Ausrichtung verfügen und daher selbst keinen expliziten strategischen Konzepten folgen. Vielmehr hängen die auf der operativen Ebene vorgefundenen strategischen Ansätze sehr von den persönlichen Erfahrungen der einzelnen Regionalmanager ab. Auf der Leitungsebene herrscht

hinsichtlich Zeit Ressourcenmangel. Daher steckt eine strategische Aufstellung der Regionalmanagements in ihrer Organisationsstruktur und in ihrem Vorgehen in den einzelnen Region in den Anfängen. Eine Auseinandersetzung mit strategischen Konzepten wird von allen AkteurInnen als sehr wichtig erachtet, erscheint derzeit nur bedingt möglich.

AutorIn:
Major Hermann, Mag.

Titel:
Wie groß ist der kleine Unterschied? Geschlechtsspezifische Aspekte in der Supervision

Jahr: 2006 Kodierung: SV0087

Abstract:

Diese Arbeit geht der Frage nach, ob und worin sich Supervisoren und Supervisorinnen im Zugang zu ihrer Arbeit unterscheiden. Basierend auf einer Erhebung, die sich mittels Fragebogen an Supervisoren und Supervisorinnen richtete, wurden dabei folgende Ergebnisse erzielt:

Supervisoren und Supervisorinnen unterscheiden sich kaum in der Setzung von Interventionsprioritäten, in dem, was sie an ihrer Arbeit fasziniert und wie sie Kunden akquirieren.

Deutliche Unterschiede ergab die Befragung nach den eigenen wichtigsten Kompetenzen. Männer fokussieren hier auf ihre Wahrnehmungsfähigkeiten, während Frauen vor allem ihre fachlichen und methodischen Fähigkeiten anführen.

AutorIn:
Madl Herbert, Mag.

Titel:
Supervision / Coaching und das Arbeitsfeld Schule unter besonderer Berücksichtigung der AHS in Tirol. Ein Beitrag zur Qualitäts- und Personalentwicklung

Jahr: 2006 Kodierung: SV0088

Abstract:

Diese wissenschaftliche Arbeit leistet einen Beitrag zu Qualitäts- und Personalentwicklungsfragen.

Sie hat die Nützung von Supervision/Coaching im Arbeitsfeld Schule, im Besonderen in der AHS in Tirol zum Thema. Der Coachingbegriff bezieht sich dabei vor allem auf LehrerInnen-Coaching im Sinne von Professionscoaching. Im europäischen Vergleich und im Vergleich mit anderen Berufsfeldern zeigt sich, dass in Österreich, und im Speziellen an den allgemein bildenden höheren Schulen in Tirol, für die Installierung und Implementierung einer kontinuierlichen, nachhaltigen Arbeit an der Arbeit der LehrerInnen im Interesse der

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung noch viel zu tun ist. Zumindest eines ist erreicht: Die überwiegende Mehrheit der AHSDirektorInnen in Tirol spricht sich, wie mit dieser Arbeit nachgewiesen wurde, für die institutionalisierte Verankerung von Supervision und Professionscoaching für LehrerInnen als Hilfs- und Serviceangebot an Tirols AHS aus. Das sind gute Voraussetzungen für die Implementierung, das Angebot muss nur mehr auch von den LehrerInnen und DirektorInnen in Anspruch genommen werden.

AutorIn:
Zambelis Nikoletta

Titel:
Lust in der Beratung - Chance oder Riskio?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0089

Abstract:

Ist Lust auf einen Beratungsauftrag zu haben, Chance oder Risiko für den Beratungsprozess selber?

Diese Frage stellte sich mir nach einem Workshop, auf den ich bereits bei Auftragsannahme keine allzu große Lust hatte. Da das Ergebnis des Workshops weder für die Klienten noch für mich am Ende wirklich befriedigend war, fragte ich mich, ob dieses Ergebnis schon zu Beginn absehbar gewesen wäre. Anders gefragt, wären die Chancen für eine gute Auftragserfüllung größer gewesen, wenn ich Lust auf diesen Auftrag gehabt hätte?

Mit vorliegender Arbeit soll untersucht werden, ob die Hypothese 'Lust in der Beratung ist eine Chance' bestätigt werden kann.

Zu diesem Zwecke wurden mittels Fragebogen Beraterinnen aus ganz Österreich via Mail befragt.

Die Interpretation der Antworten erlaubt erstaunliche Schlüsse: Die Befragten sind im Grundsatz der Meinung, dass Lust auf einen Auftrag (eher) eine Chance für den Beratungsprozess darstellt. Gleichzeitig werden den einzelnen Faktoren, aus denen sich Lust zusammensetzt, Risikopotentiale zuerkannt. Lust in der Beratung kann somit Chance und Risiko bedeuten.

AutorIn:
Fischler Margit, Mag.

Titel:
Was erwarten sich Kindergartenpädagoginnen von Supervision?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0090

Abstract:

Das Konzept zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in Tiroler Kinderkrippen, Kindergärten und Horten vom Februar 2005 beschreibt Supervision als eine vom Amt der Tiroler Landesregierung, Abteilung Bildung, unterstützte Maßnahme zur Qualitätsentwicklung.

Vor diesem Hintergrund stellte sich die Frage, welche Erwartungen Pädagoginnen und Pädagogen, die in Tiroler Kinderbetreuungseinrichtungen arbeiten, von Supervision haben.

Wie könnte das Beratungsangebot Supervision auf Interesse stoßen, welche speziellen Erwartungen verbinden Pädagoginnen mit Supervision und wie passt Supervision mit den jeweiligen Erwartungen zusammen?

Befragte Kindergartenpädagoginnen meinten vor allem: Seitens der Kindergartenpädagoginnen besteht grundsätzliches Interesse an Supervision, wobei ihr Nutzen speziell im Umgang mit Rollenzuschreibungen, in der Psychohygiene und der Burn-out-Prohylaxe gesehen wird. Um Supervision implementieren zu können, müssten aufgrund mangelnden Wissens und diffuser Vorstellungen der Pädagoginnen jedoch im Vorfeld Informationsveranstaltungen stattfinden.

AutorIn:
Singer Judith

Titel:
Supervision in der Volksschule, ein Instrument für...?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0091

Abstract:

Dass Supervision aus der Sicht der SupervisorInnen ein wertvolles Instrument zur begleitenden Unterstützung von VolksschullehrerInnen sein kann, gilt als Voraussetzung.

Im Rahmen dieser Arbeit werden für die Umsetzung wichtige Fragen untersucht:

Ist den LehrerInnen der Begriff als solches bekannt? Können sich LehrerInnen vorstellen, dass Supervision, unter Berücksichtigung ihrer derzeitigen emotionalen und praktischen Lage, ein für sie nützliches Instrument sein kann? In welcher Weise ist Supervision in den Lehreralltag integrierbar?

Die empirische Untersuchung wurde in Form von qualitativen Tiefeninterviews geführt, wodurch vor allem der emotionale Zustand der LehrerInnen, positiv (Motivation, Offenheit) wie auch negativ (Ängste, z. Bsp. vor Kontrolle oder der problembewussten Beuteilung), sichtbar wurde.

Bis die Supervision tatsächlich fester Bestandteil des Lehrerberufes sein kann, ist noch einiges an Aufklärungsarbeit und Unterstützung seitens der ausbildenden und fortbildenden Institutionen und damit seitens der Bildungsleitung nötig.

AutorIn:
Örley Gregor, Dipl.-Päd.

Titel:
Wie SchulleiterInnen die Kür in der Pflichtschule schaffen. Welche Unterstützung SchulleiterInnen benötigen, um gesteuerte Schulentwicklungsprozesse an ihrer Schule zu beginnen oder begonnene zu steuern

Jahr: 2006 Kodierung: SV0092

Abstract:

Gesteuerte Schulentwicklungsprozesse sind keine Pflicht in der Pflichtschule. Dennoch werden sie begonnen und durchgeführt. Die Kunst in der schulischen Organisationsentwicklung zu bestehen, fordert von SchulleiterInnen neue, anspruchsvolle Tätigkeiten in ihrem ohnehin breiten Verantwortungsspektrum. Dazu brauchen SchulleiterInnen Unterstützung: Eine grundlegende Qualifizierung und im Anlassfall Beratung – das ist die Annahme im Schulsystem.

Doch das Ergebnis dieser Untersuchung überrascht jene, die so denken. Für diese qualitative Forschungsarbeit wurden ausführliche Interviews geführt.

GesprächspartnerInnen waren dabei die hauptamtlich zur Begleitung von Schulentwicklungsprozessen beschäftigte Koordinatorin des Tiroler Landesschulrates und 6 PflichtschulleiterInnen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anforderungen an DirektorInnen nicht simpel sind und die Unterstützung für Schulentwicklung deshalb nicht eindimensional sein darf.

Für die komplexe Aufgabe, Schulentwicklung zu initiieren und zu steuern, brauchen SchulleiterInnen komplex wirksame Unterstützungssysteme und eine starke Persönlichkeit. Auf die individuelle Mischung für die jeweilige Schulleitung kommt es dabei an. Optimale Bedingungen werden im Endeffekt durch die Vielfalt des Angebots erzeugt.

AutorIn:
Lenz Hannes

Titel:

Coaching und Supervision - Motive, Ziele und Nutzen des Einsatzes in Profit Organisationen

Jahr: 2006 Kodierung: SV0094

Abstract:

Immer mehr Profit-Organisationen bieten ihren Mitarbeitern Coaching und Supervision. Diese Konzepte zeigen jedoch nur den gewünschten Effekt, wenn gewisse Erfolgskriterien eingehalten werden. Diese Erfolgskriterien lassen sich theoretisch aus der Untersuchung und Definition der Begriffe Personalentwicklung, Coaching und Supervision ableiten. Inwieweit diese Erfolgsfaktoren jedoch tatsächlich erfüllt werden und damit ein optimaler Profit für das Unternehmen entsteht, ist Gegenstand der Untersuchung dieser Arbeit. Die Untersuchung kombiniert einerseits eine Befragung von Profit Organisationen die eine Größe von mehr als 10.000 Mitarbeitern haben mit anderseits 8 detailliert dokumentierten Praxisfällen des Autors.

Das Ergebnis zeigt, dass die Erfolgsfaktoren für eine professionelle Implementierung der Konzepte Coaching/Supervision überwiegend nicht erfüllt werden. Eine detaillierte Begründung für dieses Ergebnis sowie Ansätze für eine erfolgreiche Integration von Coaching und Supervision in die Personalentwicklung von Profit-Unternehmen liefert diese Arbeit.

AutorIn:

Hohensinn Gerhard

Titel:

Möglichkeiten und Grenzen von Supervision beim Thema Burnout. Eine qualitative Erhebung bei Supervisoren und Supervisorinnen

Jahr: 2006 Kodierung: SV0095

Abstract:

Obwohl Supervision häufig als Mittel zur Burnout-Prävention genannt wird, findet sich in der Literatur zur Supervision keine Auseinandersetzung mit diesem Thema. Ziel dieser Arbeit ist, die Möglichkeiten und Grenzen von Supervision in Bezug auf das Thema Burnout zu untersuchen. Inwiefern sind dabei das Arbeitsfeld, das Setting und der Kontext der Supervision wichtig? Welchen Stellenwert haben die Erklärungsmodelle der Supervisoren und Supervisorinnen, wo sehen sie die Grenzen von Supervision?

Die Untersuchung wurde an Hand von qualitativen Experten-Interviews mit sehr erfahrenen Supervisoren und Supervisorinnen durchgeführt. Sie führte zu dem Ergebnis, dass Burnout im Profit und Non-Profit Bereich sehr unterschiedlich auftritt und zu bearbeiten ist. Sowohl Setting als auch Kontext der Supervision haben einen Einfluss darauf, wie Supervision präventiv wirken kann. Supervisoren und Supervisorinnen arbeiten vornehmlich auf der personalen Ebene und haben dort auch ihre Erfolge. Grenzen für die Supervision finden sich nach Ansicht der Supervisoren und Supervisorinnen bei fortgeschrittenem Burnout und bei belastenden Umweltfaktoren.

AutorIn:

Haake Peter

Titel:

Beratungstätigkeit in christlichen Organisationen im Spannungsfeld zwischen christlichen Werten und den Anforderungen moderner Organisationsentwicklung dargestellt am Beispiel der Freien Christengemeinde Wien

Jahr: 2006 Kodierung: SV0096

Abstract:

Auch christliche Organisationen (CO) sind heutzutage, gerade auf Grund ihrer Komplexität und der damit verbundenen systemimmanenten Spannungsfelder (Zugehörigkeit zu unterschiedlichen gesellschaftliche Funktionssystemen mit entsprechender Eigenlogik,

Nebeneinander von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern, christliche Werthaltung versus Wirtschaftlichkeit usw.) gezwungen, sich kontinuierlich weiter zu entwickeln und auch Organisationsberatung in Anspruch zu nehmen. Die nachfolgende Untersuchung versucht die Frage zu beantworten, was bei Beratungsprozessen in CO besonders zu berücksichtigen ist. Anhand umfangreicher theoretischer Grundlagenforschung werden die wesentlichen Unterschiede zu Profit-Organisationen und für sie entwickelte Beratung aufgezeigt. Offene qualitative Interviews in einer CO haben ergeben, dass Beratungsmethoden, die die christliche Werthaltung berücksichtigen und mit einem hohen Grad an Selbstorganisation und Mitbestimmung arbeiten, Anwendung finden sollten, z. B. Beratungsmodelle der systemischen Organisationsentwicklung.

AutorIn:
Hassan Silvia

Titel:
Mit welchem Wissen kochen erfolgreiche SupervisorInnen und wie schmeckt es zufriedenen KlientInnen? Supervision im Spannungsfeld unterschiedlicher Anforderungen bezüglich des Ausmaßes an Komplexität und Person- bzw. Methodenzentriertheit.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0097

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um den 'Geheimnissen' erfolgreicher SupervisorInnen auf die Spur zu kommen und um von ganz persönlichen Vorlieben von SupervisorInnen einen allgemeinen Trend, wohin die Supervision in den nächsten Jahren gehen könnte, herauszufinden.

Ziel der Untersuchung ist es weiters festzustellen, ob dieser Trend eher in Richtung Personzentriertheit oder eher in Richtung Methodenzentriertheit geht, beziehungsweise ob Simplizität oder Komplexität bevorzugt werden.

13 Personen, die in unterschiedlichen Berufsfeldern arbeiten und die positive Erfahrungen mit Supervision haben, wurden anhand eines Leitfadens interviewt.

Das Ergebnis zeigt eine signifikante Präferenz der Person im Vergleich mit Tools und Simplizität wird der Komplexität deutlich vorgezogen.

AutorIn:
Gura, Bernhard, Ing.

Titel:
Hat Online-Coaching eine Zukunft als Beratungsmethode?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0098

Abstract:

Supervision und Coaching als Beratungsmethoden zur Reflexion und/oder Weiterentwicklung der beruflichen Tätigkeit und Handlungskompetenzen, haben jedenfalls ihren Ursprung in Form des persönlichen Kontaktes, bei dem sich ein/e oder mehrere KlientInnen und ein/e oder mehrere BeraterInnen im selben Raum befinden.

Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung, zunehmend mehr moderne Technik für Kommunikationszwecke zu nutzen, stellt sich die Frage, ob auch in der Beratung diesbezügliche Anpassungen vorzunehmen sind.

Ein Bedürfnis für Online-Beratung in der Berufswelt, oder im weiteren Sinne Fernberatung, könnte etwa durch folgende Umstände ausgelöst werden:

· Im beruflichen Kontext sind möglicher Weise immer öfter wichtige Entscheidungen in immer kürzeren Zeiträumen zu treffen. Im geforderten Entscheidungszeitraum ist eine Terminvereinbarung zwischen Coachee und Coach (w/m) in der Regel nicht möglich.

· In einer ständig wachsenden BeraterInnengesellschaft, wächst der Wettbewerbsdruck. Die Beratungs-Honorarsätze gelangen mehr in den Mittelpunkt der Betrachtung. Fernberatung könnte aufgrund niedrigerer Aufwände bzw. Nebenkosten - sowohl für BeraterInnen, als auch Kundensysteme - günstiger sein.

· Fernberatung könnte (je nach praktischer Umsetzung) im Sinn von Effizienz sowohl für das KundInnensystem (als auch möglicher Weise für das BeraterInnensystem) Lücken im zeitlichen Tagesablauf füllen und andere Tätigkeiten nur unwesentlich beeinträchtigen.

· Bei Fernberatung besteht - zumindest theoretisch - die Möglichkeit der Anonymisierung der Identität des KundInnensystems. So könnte Online-Coaching etwa von Personen in Anspruch genommen werden, die ein interpersonelles Setting, aus welchen Gründen auch immer, meiden.

In der folgenden Arbeit werden wir als Ergebnis des ersten (theoretischen) Teils erkennen, dass die wesentlichen Elemente von interpersonellen Beratungssettings - speziell der systemischen Beratung, aber auch Elemente des humanistischen und des gestalttheoretischen Ansatzes -grundsätzlich bei der Fernberatung direkt, oder in abgewandelter Variation, realisierbar erscheinen.

Im zweiten (informativen) Teil wird durch eine Auflistung und Differenzierung einiger zur Zeit am Markt vorhandenen Formen von Fernberatung klar ersichtlich, dass die Möglichkeiten der neuen Medien noch nicht hinlänglich ausgeschöpft werden. Dabei fokussiere ich auf den Markt des Coachings und der Supervision und verzichte bewusst – zum Zweck der Übersichtlichkeit – auf den Bereich der Telefonseelsorge und parallel stattfindende Entwicklungen im sozialpädagogischen Beratungsbereich.

Im dritten (empirischen) Teil zeigt eine Stichprobenerhebung mittels Fragebogen und Auswertung der Akzeptanz diverser Beratungs- und Fernberatungsmöglichkeiten in einer gemischten KundInnen- und BeraterInnengruppe, dass bezüglich Fernberatung wegen des von vorneherein nicht zwingend erforderlichen persönlichen Kontaktes grundsätzlich Bedenken bestehen, aber dennoch Fernberatung angenommen werden würde.

Im vierten (praktischen) Teil zeigt die Darstellung eines Modells, dass die Theorie mit den Bedürfnissen der befragten Personen in Einklang gebracht werden kann.

AutorIn:
Wilhelm Wolfgang, Mag.

Titel:
Supervision und Coaching zwischen den Geschlechtern - Der Einsatz von Supervision und Coaching bei Transgenderpersonen

Jahr: 2006 Kodierung: SV0100

Abstract:

Die Arbeit tritt für den Einsatz von Supervision und Coaching zur Bearbeitung von Problemfeldern und Fragestellungen, mit denen Transgenderpersonen aufgrund ihrer sexuellen Identität in ihrem Berufs- und Arbeitsleben konfrontiert sind, ein.

Es zeigt sich, dass es transgenderspezifische Fragestellungen gibt, die in Supervisions- und Coachingprozessen gezielt bearbeitet werden können.

Anhand einer empirischen Untersuchung wird gezeigt, dass Transgenderpersonen zwar oft und teilweise sogar existenzbedrohende Probleme im Arbeitsbereich haben, dass Supervision und Coaching von ihnen bisher aber noch nicht in hohem Ausmaß in Anspruch genommen werden, dass hier also ein konkreter Verbesserungsbedarf besteht.

Abschließend diskutiert die Arbeit mögliche Implementierungen von Supervision und Coaching in das bestehende Behandlungsmodell von Transgenderpersonen und kommt zu dem Schluss, dass Supervision und Coaching keinesfalls als Zwangsberatung etabliert werden sollte, wie das die Psychotherapie ja entsprechend dem österreichischen Transsexuellenerlass ist, sondern dass bereits bestehende Beratungsangebote für Transgenderpersonen um Supervision und Coaching erweitert werden sollten.

AutorIn:
Ewald Regina, Dr.

Titel:

Verführung zu sozialem Lernen. Reize und Antriebe für einen Kulturwandel im paternalistischen Umfeld eines Sozialen Systems mit dichten Grenzen zur Außenwelt

Jahr: 2006 Kodierung: SV0101

Abstract:

Die wachsenden Herausforderungen der globalisierten Wirtschaft halten zunehmend Einzug in das öffentliche Bildungswesen. Als mögliche Antwort auf drohende Existenzängste und Identitätsverluste für Menschen und Organisationen stellt die Masterthesis einen umfassenden beraterischen Ansatz vor.

Die Autorin beleuchtet Veränderungsprozesse aus organisationskultureller Perspektive und lädt Führungskräfte und Berater ein, den lerndenen Menschen als Erfolgsfaktor in die unternehmerische Neuorientierung einzubeziehen. In praxisbezogener Form wird beschreiben wie Edgar Schein's Modell des transformiertenden Lernens im Sozialen System Schule erfolgreich eingesetzt werden kann.

Die Essenz der Thesis ist wirksam! Sie zeigt Wege, Akzeptanz für organisationale Veränderungsprozesse zu schaffen und Widerstände und Ängste aufzulösen.

AutorIn:
Wietasch Barbara

Titel:

Qualitätsmanagement in der Hotellerie. Sprachen und 'Fremdsprachen' zwischen den Hierarchien - Das Mittlere Management als 'Übersetzer'.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0102

Abstract:

Obwohl Sprache in der Beratung, im Training sowie auch in der täglichen Arbeit das wichtigste Kommunikations-Instrument ist, stellen wir immer wieder fest, dass die Botschaften, die wir senden, den Empfänger nicht in der gewünschten Form erreichen.

Gerade wenn es darum geht, in einem Change Prozess Veränderungen gemeinsam zu bewirken, neue Spielregeln festzulegen oder wie in diesem Beratungs-Fall in einem Hotel, ein Qualitätshandbuch zu erstellen, stoßen wir an Grenzen.

Hier ist es wichtig zu fragen: Wie ist die Kommunikationskultur? Wo und wann treten Blockaden auf? Was führt tatsächlich zu dem gewünschten Erfolg? Gibt es unterschiedliche Sprachen im Unternehmen bzw. zwischen den Hierarchien?

Einige Unternehmenskulturen basieren hauptsächlich darauf, dass im gemeinsamen Arbeiten bzw. TUN die beste und verständnisvollste Kommunikation entsteht. Zum anderen dürfen wir nicht vergessen, dass gerade die geschriebene Sprache noch sehr jung ist und ein Auftrag zur Dokumentation eines Qualitätshandbuches in einem Unternehmen, das am Übergang von der Pionierphase zur strukturierten Organisation steht, per se Blockaden hervorrufen kann.

AutorIn:
Tischina Rafaela

Titel:

Leiten in Organisationen Sozialer Arbeit - Organisationsentwicklung in stationären, sozialpädagogischen Einrichtungen

Jahr: 2006 Kodierung: SV0103

Abstract:

Ziel dieser Arbeit ist es, am Beispiel stationärer, sozialpädagogischer Einrichtungen darzulegen, welche Bedeutung Organisationsentwicklung in den Managementkonzepten der Leitungen dieser Einrichtungen hat.

Als Vorgehen wurde zunächst, unter dem Bezugspunkt 'Organisationen Sozialer Arbeit', eine theoretische Klärung der Begriffe Organisation, Organisationsentwicklung und Leitung vorgenommen.

Danach folgt die empirische Untersuchung in Form eines qualitativen Forschungsansatzes. Durchgeführt wurde sie mit fünf Leitfaden-Interviews. Die Antworten wurden aufgezeichnet, verschriftlicht und einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen.

Die Untersuchung hat ergeben, dass alle befragten Führungskräfte Instrumente der Organisationsentwicklung anwenden, diese jedoch nicht in ein Gesamtkonzept integriert werden. Eine Partizipation der MitarbeiterInnen ist in allen befragten Einrichtungen nur partiell vorhanden.

AutorIn:
Plank Elisabeth

Titel:
Unterstützendes Entlassungsmanagement für Angehörige psychisch Kranker in Wien. Was muss Entlassungsmanagement beinhalten, damit es für Angehörige von psychisch Kranken unterstützend ist.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0104

Abstract:

Diese Arbeit untersucht durch Befragung von Angehörigenberater, wie Angehörige psychisch Erkrankter ihre Lebenssituation beschreiben, wo laut Experten Schwierigkeiten bestehen und welche Beratungsangebote als sinnvoll erachtet werden. Ziel der Untersuchung ist, an der Schnittstelle 'Krankenhausaufenthalt zur Rehabilitation der Patienten' herauszufinden, was Angehörige benötigen um Unterstützung in der Entlassungssituation zu erleben.

Unter Berücksichtigung der gegebenen Möglichkeiten soll dem Betroffenen ein hilfreiches Betreuungskonzept mit Beratung zukommen, damit idealerweise der begonnene und begleitete Entwicklungsprozess fortgesetzt und in Beratungsstellen weitergeführt wird.

AutorIn:
Smertnik Manuela, Mag.

Titel:
Coaching als Bestandteil des Führungskräftetrainings auf der Ebene der dezentralen LeiterInnen im Verein Wiener Jugendzentren

Jahr: 2006 Kodierung: SV0105

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, ob Coaching ein adäquates Mittel zur Unterstützung von Führungskräften auf der Ebene der dezentralen LeiterInnen im Verein Wiener Jugendzentren darstellt. Ergebnis der Befragung sollte sein, genauer zu definieren worin die Unterstützungsbedarfe liegen und ob demzufolge Coaching als ein Instrument im Rahmen der Führungskräfteentwicklung geeignet erscheint. Die Befragung wurde mittels eines Fragebogens unter der Gesamtpopulation der dezentralen LeiterInnen im Verein Wiener Jugendzentren durchgeführt.

Als Ergebnisse der Befragung sind besonders hervorzuheben:

• Es herrscht ein sehr uneinheitliches Bild zum Begriff Coaching.

• Die Zuschreibungen zu Coaching tendieren eher in Richtung Fachberatung als in Richtung Supervision.

• Coaching (nach einer im Fragebogen beschriebenen Definition)wird als wichtiges Element der Unterstützung von allen, nicht nur von neuen Führungskräften angesehen.

• Coaching ist aber nur eine von vielen Möglichkeiten, es gilt je nach Fragestellung und Ziel eine adäquate Methode zu wählen.

AutorIn:
Albrecht Ruth

Titel:
Der Dialog in Organisationen. Eine Einschätzung von BeraterInnen über Anwendungen und Nutzen des Dialogs in organisationalen Entwicklungs- und Lernprozessen.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0108

Abstract:

Die vorliegende Arbeit wurde durchgeführt, um die gegenwärtige Praxis und den Nutzen des Dialogs in Organisationen aus der Sicht von BeraterInnen zu erkunden. Die Untersuchung soll zeigen ob und unter welchen Bedingungen der Dialog in organisationalen Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen hilfreich und wirksam sein kann. Sie tut das zum Teil theoretisch, zum Teil empirisch durch die Befragung von BeraterInnen, die bereits Erfahrung damit haben. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass der Dialog ein wirkungsvolles Instrument für effektive Kommunikation, Kreativität und gemeinsames Denken sein kann, wenn in der Organisation bestimmte Rahmenbedingungen gegeben sind und beachtet werden.

AutorIn:
Raab Christine, Mag.

Titel:
Unter welchen Voraussetzungen kann Qualitätsentwicklung in Tiroler Fachberufsschulen erfolgreich umgesetzt werden?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0110

Abstract:

Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft stellen neue Anforderungen an das System Schule. Ein klares Qualitätsverständnis und die Orientierung an gemeinsam definierten Zielen, Visionen und Werten wird daher immer wichtiger, um eine zukunftsorientierte Ausbildung gewährleisten zu können. Da gerade im Bereich der Berufsausbildung Qualitätsorientierung verstärkt gefordert wird, kam mir der Gedanke, mich im

Rahmen meiner Masterarbeit mit dem Thema Qualitätsentwicklung in Tiroler Fachberufsschulen zu beschäftigen . Ziel war, das vorherrschende Qualitätsverständnis, als auch Basisvoraussetzungen und Rahmenbedingungen zu erheben, die Qualitätsentwicklung im Berufsschulkontext nachhaltig ermöglichen. Um aussagefähige Ergebnisse zu bekommen, wurden narrative Interviews, als auch eine quantitative Untersuchung mittels Fragebogen durchgeführt. Die Untersuchung hat ergeben, dass Qualität weniger an gut funktionierenden Strukturen und Abläufen festgemacht wird, sondern vielmehr daran, wie miteinander umgegangen wird. Vordringlich geht es darum ein 'Wir-Gefühl' und ein gemeinsames Verständnis von Qualität zu entwickeln.

AutorIn:
Andreatta Doris

Titel:
Wirkungen und Auswirkungen - Qualitätsprüfung einer Trainings- und Coachingmaßnahme

Jahr: 2006 Kodierung: SV0113

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung ist Teil eines Personalentwicklungsprojektes für die Führungskräfte der mittleren Leitungsebene des Pflegedienstes der 'Stiftung zum Heiligen Geist' in Brixen, Südtirol. Diese ist eines der größten Altenpflegeheime in Südtirol.

Im Rahmen einer Qualitätsprüfung durchgeführter Trainings- und Coachingmaßnahmen geht es um die Frage der Wirkungen und Auswirkungen solcher Maßnahmen bezogen auf die Qualität des Führungsprozesses und auf die generelle, kundenbezogene Qualitätsförderung.

Die Qualitätsprüfung wurde mittels Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die Ergebnisse werden hinsichtlich der qualitätsbezogenen Auswirkungen interpretiert und kritisch hinterfragt.

Zugleich bietet die Arbeit einen konzentrierten Überblick über die Entwicklung des Qualitätsbegriffes in Bezug auf Dienstleistungen.

AutorIn:
Föger Markus, Mag.

Titel:
Ist das Enneagramm in Gruppen - insbesondere in Supervisionsprozessen - nützlich?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0115

Abstract:

Das Enneagramm ist ein neunfach strukturierter spannender Text. Es will, dass sich jeder Mensch darin nicht nur wiederfindet, sondern dass er sich auch weiterentwickelt. Das Enneagramm will Menschen herausführen aus vertrauten Verhaltensmustern hinein in den weiten Horizont eines neues Leben. Diese Arbeit befasst sich mit diesem Test, stellt ihn kurz und spannend dar und prüft seine Nützlichkeit für Supervisionsprozesse. Das Ergebnis: Es geht nicht um den Text, es geht um den Menschen. Das Enneagramm, richtig angeleitet, kann eine differenzierte und aus erstarrten Verhaltensmustern herausführende Interventionshilfe bedeuten. Aber nicht das Werkzeug der Intervention ist wichtig, die Wirkung bei Supervisanden zählt.

AutorIn:
Egger Ilse, Dr.

Titel:
Organisationsentwicklung - Nichts für Klein- und Mittelbetriebe!?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0116

Abstract:

Die Arbeit beschäftigt sich mit dem Begriff und der Praxis der 'Organisationsentwicklung'. Dabei werden anhand von Literaturrecherchen die unterschiedlichsten Definitionen aufgezeigt und das Vorgehen, wie es in der Praxis sein sollte, beschrieben. 6 Unternehmer erzählten aus der Geschichte ihres Unternehmens.

Die wichtigsten Ergebnisse aus der Praxis sind:

1. Es liegt am Begriff: es gibt viele unterschiedliche Bilder und Möglichkeiten.Berater bieten eher marktschreierische Neuheiten an als zu hinterfragen: Was braucht das Unternehmen in diesem Moment, um weiterhin erfolgreich zu sein?

2. Unternehmer müssen sich Klarheit darüber verschaffen, wann sie was wirklich benötigen. Auffallend ist, dass einige Unternehmer mit dem Begriff der Organisationsentwicklung die Strukturierung und Organisation der Arbeitsabläufe verbinden.

3. Vision, Strategie, Positionierung, Innovation usw. sind für das Leben und Überleben eines Unternehmens von großer Bedeutung.

4. Neben fachlicher Beratung von Steuer- oder Wirtschaftsberater wird der Austausch mit Geschäftspartnern gepflegt: Sparringpartnerschaften, 'Best Practice' Veranstaltungen, Familien und Freundeskreisberatungen. Nur in einigen Unternehmen werden Führungskräfte und Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse einbezogen. Nur wenige

Unternehmen holen sich gezielt externe Berater, der Nutzen von Coaching und Supervision wird für das Gesamtunternehmen nicht erkannt.

Es ist Zeit, dass die Beraterwelt eigenes Denken, Handeln und Tun überdenkt. Es scheint geradezu als benötige die Beraterszene selbst Beratung, um mit dem Wandel und den Veränderungen umgehen zu können. Leitlinie dazu könnte nach wie vor sein: Organisationsentwicklung unterstützt Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Organisation und Qualität des Arbeitslebens.

AutorIn:
Blume, Ramita Gerda, MSc

Titel:
Das Paradoxon der Verantwortung im Kontext systemisch-konstruktivistischer Interventionsmodelle

Jahr: 2006 Kodierung: SV0117

Abstract:

Systemisch-konstruktivistische Theoriedesigns legen eine paradoxe Grundstruktur offen: Wenn Systeme grundsätzlich nicht direkt steuerbar sind, werden dann nicht die Konsequenzen aller Aktivitäten und Interventionen völlig unberechenbar? Wie kann der/die SupervisorIn im Sinne der Unberechenbarkeit und Unvorhersehbarkeit systemisch-konstruktivistischer Interventionen für die Folgen seines/ihres Handelns verantwortlich sein? In welcher Beziehung steht das Konzept der Verantwortung grundsätzlich zu systemisch-konstruktivistischen Operationen und Interventionsmodellen und in welcher Form kommt es darin zum Ausdruck?

Ziel der Auseinandersetzung mit dem Thema Verantwortung ist es, zu untersuchen, ob und wenn ja welche Implikationen sich für verantwortliches Handeln in der Supervisionspraxis aus systemisch-konstruktivistischen Theorie- und Interventionsmodellen extrahieren lassen und der Frage nachzugehen, ob es gelingen kann, verantwortliches supervisorisches Handeln aus den Perspektiven von Metabereichen heraus zu generieren und durch eine Abgrenzung der Verantwortung von kausal-logischen Verursachungs- und damit Schuldkonzepten sowie moralischen oder religiösen Kontexten ein Verantwortungskonzept zu kreieren, das in der Lage ist, den Ansprüchen einer hyperkomplexen gesellschaftlichen Realität konstruktiv zu begegnen.

Als Untersuchungsdesign wird die qualitative Befragung von ExpertInnen gewählt, wodurch vor allem persönliche Sichtweisen und Strategien zur Bewältigung der Verantwortungsfrage im Kontext der Supervisionspraxis fokussiert werden.

Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass die Aussagen der Befragten mit den, in dieser Arbeit vorgeschlagenen Leitgedanken grundsätzlich kongruent sind: Jeder am Konstruktionsprozess Beteiligte hat 100 Prozent Verantwortung für seine Intentionen und Einwirkungen (der Sprecher für das, was er sagt, der Hörer für das, was er versteht). Damit Verantwortung nicht im Unbewussten des 'blinden Flecks' der Beobachtung erster Ordnung (und damit in Schuldkonzepten) verschwindet, ist die Fähigkeit zur Beobachtung zweiter Ordnung, also zur Reflexion und Selbstreflexion, Voraussetzung. Sieht man den grundsätzlichen Konstruktionscharakter jeden Konzeptes, kann es im Kontext des Verantwortungskonzeptes nicht mehr um 'objektive' Modelle, auch nicht um Moralvorstellungen gehen, sondern vor allem um das Paradoxon der Verantwortung im Kontext systemisch-konstruktivistischer Interventionsmodelle den Prozess des Konstruierens selbst. Verantwortung verschiebt sich damit auf eine Metaebene, auf der verschiedene Wahl- und damit auch Konstruktionsmöglichkeiten bewusst werden. Verantwortung hat man für den Prozess der Konstruktion von Verantwortung, gerade weil diese nicht objektivierbar ist. In diesem Sinne resultiert das in dieser Arbeit konstruierte Verantwortungskonzept in Heinz von Foersters ästhetischem und ethischem Imperativ: 'Willst du verstehen, lerne zu handeln. Handle stets so, dass die Anzahl der Möglichkeiten wächst.'

AutorIn:
Ebner, Markus L.

Titel:

Supervision und Coaching: Soziale Repräsentationen und Einschätzungen bei Studierenden. Ein Vergleich von Berufsanwärter/innen der Psychologie versus nicht psychosozialer Berufe.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0118

Abstract:

Sowohl in der Theorie als auch in der Praxis stellt sich in der aktuellen Diskussion die Frage, ob Supervision und Coaching zwei verschiedene Beratungsansätze oder zwei Begriffe für denselben Inhalt sind. Der empirische Teil dieser Arbeit widmet sich der Frage, welche sozialen Repräsentationen Studierende zu Supervision und Coaching haben, wo Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind und wie diese bewertet werden. Dazu wurden Studierende der Psychologie sowie anderer Studienrichtungen befragt (n = 160). Die Ergebnisse zeigen, dass Supervision und Coaching als unterschiedliche Beratungsansätze wahrgenommen werden, die nur einen geringen Überschneidungbereich haben. Dabei werden Supervision und Coaching mit überwiegend positiven Begriffen assoziiert.

AutorIn:

Hofer, Gabriele

Titel:

Supervision und Psychohygiene: Welchen Stellenwert hat Supervision im Kontext möglicher Maßnahmen der Psychohygiene für Krankenpflegepersonal am Beispiel eines Schwerpunktkrankenhauses im ländlichen Raum?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0119

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wird der Stellenwert der Supervision im Kontext möglicher Ma• nahmen der Psychohygiene bei Krankenpflegepersonen dargestellt.

Ausgehend von Erfahrungen aus der Supervision mit der Berufsgruppe des Gesundheits- und Krankenpflegepersonals werden die psychischen Belastungen beschrieben, welchen Zugang es zur Supervision gibt und welche Bedeutung sie als psychische Entlastung hat.

Die Rolle des Krankenpflegepersonals in der Hierarchie des Krankenhauses, sowie die Veränderungen im Berufsbild werden dargestellt. Mittels qualitativer Analyse werden Interviews mit Krankenpflegepersonal ausgewertet und in Kontext zu den M?glichkeiten psychohygienischer Ma• nahmen gesetzt.

Supervision wird von den befragten Personen als ein m?gliches Hilfsmittel zur Entlastung im Berufsalltag gesehen, ihre Bedeutung ist jedoch stark von den Ersterfahrungen abh?ngig und ob zum Zeitpunkt des Interviews Supervision in Anspruch genommen wurde

---

AutorIn:

Leiß, Christian

Titel:

Eine empirische Erhebung von Sichtweisen zur Attraktivität des PLANSEE Kadertrainings. Entmystifizierung eines Erfolgsprogramms

Jahr: 2006 Kodierung: SV0120

Abstract:

Die Personalentwicklung der PLANSEE AG hat 1999 und 2005 den Knewledge Staatspreis für innovative Konzepte in der Aus- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen gewonnen. Das PLANSEE Kadertraining ist eine tragende Säule dieses Erfolges. Was macht dieses Programm attraktiv und erfolgreich? Welcher Spirit und welcher Mythos ranken sich um dieses Nachwuchsführungsprogramm? Welche Empfehlungen gibt es für ein zu designendes Folgeprogramm? Das PLANSEE Kadertraining wurde in dieser Arbeit fachlich eingeschätzt, mit dem Ergebnis,

dass sein Design nicht mehr zeitgemäß ist. Die Untersuchung der Evaluationsergebnisse ergab zwar hohe TeilnehmerInnenzufriedenheit (Happiness Index) lässt aber ein modernes Lerndesign vermissen.

Eine empirische Untersuchung mit verschiedenen Sichtweisen von 21 InterviewpartnerInnen ergab zwar, dass kein Mythos vorliegt und das Programm von allen Interviewtengruppen als durchschnittlich beurteilt wird. Dennoch ist das Training in aller Munde. Dies führte zu einer überraschenden Wendung: Ist Karriere ist bei PLANSEE das Thema im Verborgenen?

AutorIn:
Leitner, Norbert

Titel:
Geschlechtssensible Zugänge in der Teamsupervision

Jahr: 2006 Kodierung: SV0121

Abstract:

Die Untersuchung 'Geschlechtssensible Zugänge in der Teamsupervision' wurde im Rahmen des 5. Master of Science – MSc (Supervision) Lehrgangs an der ARGE Bildungsmanagement Wien im Jahre 2006 durchgeführt. Ziel der Masterthesis war es, die geschlechtssensiblen Zugänge von Supervisorinnen und Supervisoren zu beforschen. Ich habe erhoben, inwieweit sich Supervisorinnen und Supervisorin Gedanken über Differenzierungen der Geschlechter in unserer Gesellschaft machen, ob und auf welche Art diese in ihre professionelle Tätigkeit als Supervisorin bzw. als Supervisor in die Teamsupervision einfließen. Mit Hilfe qualitativer Interviews wurden jeweils sieben Supervisorinnen und Supervisoren zu Themen wie Erotik in der Supervision, Geschlechtszusammensetzung von Teams, Bedeutung der Geschlechtszugehörigkeit des Supervisors bzw. der Supervisorin, Auswahlprozessen, verwendete Interventionstechniken und Methoden und Verhalten in kritischen Situationen befragt.

Die Ergebnisse zeigen auf, dass Supervisorinnen und Supervisoren Unterschiede unter den Geschlechtern wahrnehmen. Geschlechtsbezogene Differenzierungen im Verhalten von Supervisorinnen und Supervisoren sind erkennbar, allerdings wäre es notwendig ein größeres Augenmerk auf Mehrperspektivität zu legen.

AutorIn:
Meier, Monika

Titel:
Stellenwert von Supervision für behördliche SozialarbeiterInnen in der Steiermark in Hinblick auf Herausforderungen und Veränderungen der beruflichen Praxis

Jahr: 2006 Kodierung: SV0122

Abstract:

Die vorliegende Masterthesis beschäftigt sich mit dem Stellenwert von Supervision für die behördliche Sozialarbeit in der Steiermark. Dafür wurde das Berufsfeld in Hinblick auf die geschichtliche Entwicklung, den organisatorischen Rahmen und unter den Aspekten der Team- und Fallarbeit detailliert beschrieben.

Ein Interview mit der Auftraggeberin und eine Fragebogenerhebung bei den SozialarbeiterInnen beschäftigen sich mit dem derzeitigen Supervisionsangebot und erheben den Stellenwert hinsichtlich Fall- und Teamsupervision.

Der Stellenwert für Supervision ist in diesem Arbeitsfeld sehr hoch, wobei der Schwerpunkt in fallbezogenen Themen liegt. Eine abschließende Analyse der Ergebnisse beschreibt die Hintergründe über den Stellenwert von Supervision und bietet die Grundlage für einen Ausblick in die Zukunft des beschriebenen Berufsfeldes.

AutorIn:
Thaler, Ernst

Titel:

Kann Supervision dazu beitragen, dass MitarbeiterInnen-Fluktuation reduziert wird? MitarbeiterInnen- Fluktuation in Einrichtungen von INVITA , Caritas für Betreuung und Pflege.

Jahr: 2006 Kodierung: SV0123

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde im Rahmen einer Diplomarbeit zur Erlangung eines MSc in Supervision durchgeführt. Es hat sich dazu INVITA, eine Einrichtung der Caritas als Feld für die empirische Arbeit einverstanden erklärt.

Die Arbeit soll die Frage beantworten, ob Supervision einen Einfluss auf MitarbeiterInnen – Fluktuation hat. Dazu habe ich von den zwanzig GruppenleiterInnen mittels Fragebogen Information zur MitarbeiterInnen- Fluktuation über die vergangenen sieben Jahre erhoben und gleichzeitig die Frage gestellt, in welchen Zeiträumen verbindliche Supervision angeboten wurde und in welchen nicht. Das Ergebnis dieser Arbeit zeigt, dass in einer direkten Kausalität durch Supervision MitarbeiterInnen- Fluktuation nicht reduziert wird.

AutorIn:

Würnitzer, Eva

Titel:

'Wenn einer es weiß, weiß es keiner' (Ludwig Wittgenstein). Ist Teamsupervision in der sozialen Arbeit eine Methode, die den Wissenstransfer, bezogen auf das Fach- und Organisationswissen fördert?

Jahr: 2006 Kodierung: SV0124

Abstract:

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist die Erforschung, inwieweit die Methode Teamsupervision im sozialen Berufsfeld den Wissenstransfer bezogen auf das Fachund Organisationswissen fördert. Dazu wurde ein Fragebogen mit Fragen zu drei Themenbereichen entwickelt. Im ersten Themenblock werden Fragen zur Organisationskultur und zum Wissenstransfer gestellt. Im zweiten Themenblock wird die Relevanz verschiedener Wissenstransferformen für die Arbeit mit den KlientInnen erhoben. Im dritten Themenblock werden zur Teamsupervision, ihrem Setting, ihrem Inhalt und dem Klima Fragen gestellt, sowie die Relevanz verschiedener Wirkfaktoren erhoben. Innerhalb dieses Themenblocks werden auch Fragen zur Erhebung des Wissenstransfers zwischen MitarbeiterInnen und deren Vorgesetzte gestellt. Ebenfalls wird untersucht, welchen Transfer es zwischen Supervisionssystem und den jeweiligen Teamleitungen über die Supervisionsinhalte gibt.

Iinsgesamt sind 106 Fragebögen an Personen in der Sozialen Arbeit, die sich in Teamsupervision befinden, ausgeschickt worden. 80 Fragebögen sind mittels SPSS ausgewertet worden und ergeben eine deskriptive Statistik.

Das Ergebnis der Untersuchung bescheinigt der Teamsupervision etliche Aspekte eines förderlichen Wissenstransfers bezogen auf das Fach- und Organisationswissen. Ebenso zeigt das Untersuchungsergebnis eine Unterbrechung des Wissenstransfers zwischen dem Supervisionsystem und der Organisation.

AutorIn:

Cimpa, Ing. Erich

Titel:

Rollenwandel im mittleren Management - Vom Meister zum Coach

Jahr: 2007 Kodierung: SV0125

Abstract:

Mitarbeiterführung und ein den Gegebenheiten optimal angepasster Führungsstil ist ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg.

Mit der Einführung von Gruppenarbeit und der Bildung teilautonomer Arbeitsgruppen ist im mittleren Management ein deutlicher Rollenwandel zu erkennen.

Die Integration ehemaliger Meisteraufgaben in die Gruppen und die programmatische Abflachung der Hierarchien bringt für den Meister ein deutlich verändertes Umfeld. Ob die Führungskraft in Zukunft ihre Arbeitsgruppen fördernd coachen soll, wird in der Fachwelt sehr kontrovers behandelt. Die Bandbreite der Stellungnahmen in der Fachliteratur reicht von strikter Ablehnung bis zur Überzeugung, dass nur die

Führungskraft als Coach den Unternehmenserfolg sicherstellen kann.

Diese Arbeit untersucht auf theoretische und empirische Weise durch Interviews von Führungskräften mit Coach-Funktion und einer Auswertung der aktuell vorliegenden Mitarbeiterbefragung, ob Coaching für den Meister im Industriebetrieb eine geeignete Führungsmethode ist. Die vielleicht überraschende Antwort auf diese Frage lautet ja.

AutorIn:
Felzmann, Mag. Sylvia MBA

Titel:
Dialog zwischen fremden Welten. Sammlung von Beratungsthemen für Technologieunternehmen im Spannungsfeld zwischen Wirtschaft und Wissenschaft

Jahr: 2007 Kodierung: SV0126

Abstract:

Managementprobleme und Gesellschafterkonflikte sind wesentliche Gründe warum Technologieunternehmen in Krisen geraten und scheitern. Daher ist im Zuge einer Finanzierungsentscheidung die Qualität des Managements ein wichtiges Auswahlkriterium für

potentielle Finanzgeber. Ziel dieser Arbeit ist daher, mögliche Beratungsthemen zu sammeln, die in mehreren Biotechnologieunternehmen innerhalb der ersten fünf Jahre nach der Gründung auftreten. Dabei sollen sowohl interne Unternehmenssichtweisen als auch eine mögliche externe Sicht auf die Unternehmen helfen, eine unfassende Sammlung von Themen zu erlauben, die sowohl für die Unternehmen selbst, als auch für deren potentiellen Umwelten Relevanz haben.

In dieser Arbeit wurden sechs Biotechnologieunternehmen anhand eines Leitfadens in einem qualitativen Interview befragt. Die Inhalte der Befragung wurden mit meiner externen Beobachtung mehrerer Unternehmen aus der Sicht eines Finanzgebers verglichen und aus daraus wurden mögliche Beratungsthemen herausgearbeitet. Als Ergebnis dieser Evaluierung scheinen relevante Themen aus Sicht der Gründerinnen eher Strukturierungs- und Gruppenthemen zu sein, aus Sicht der externen Finanzgeberin wird vorrangig die Zusammenarbeit des Unternehmens mit seinen Umwelten und das Vertrauen dieser Gesprächspartner zueinander als relevant beobachtet. Daher sollten Beratungsansätze darauf achten, sowohl die Reflexion von internen Themen als auch die externen Themen für die Entwicklung eines Unternehmens nutzbar zu machen.

AutorIn:
Sechser, DSA Elisabeth

Titel:
Blut ist dicker als Wasser. Die Bedeutung der Interferenzen zwischen den Systemen Familie und Unternehmen für das Organisationsverständnis von Familienunternehmen

Jahr: 2007 Kodierung: SV0127

Abstract:

Die vorliegende Arbeit setzt sich mit Interferenzen zwischen Familienunternehmen und Unternehmerfamilien auseinander. In dieser Arbeit wird untersucht, wie die beiden Systeme Familie und Unternehmen miteinander verbunden sind, sich gegenseitig beeinflussen und stören und weshalb ein Zusammenspiel dieser beiden Systeme für eine gemeinsame Entwicklung von besonderer Bedeutung ist. Das Sichtbarmachen von Interferenzen zwischen

diesen beiden Systemen für Beraterinnen und Berater sowie für die Familienunternehmen selbst, ist eine wesentliche Grundlage einer gut funktionierenden Beratung.

Aus systemtheoretischer Sicht wird anhand von Interviews mit drei Familienunternehmen untersucht, welche Interferenzen bestehen, wie diese nach Außen kommuniziert werden bzw. von Außen und Innen beobachtet werden können. Folgende Personen wurden jeweils interviewt:

• eine Gründerin eines Familienunternehmens bzw. eines Unternehmens, welches bereits in der zweiten Nachfolgegeneration geführt wird,

• ein Kind der derzeitigen Geschäftsleitung, welches im Unternehmen tätig ist und für die Betriebsnachfolge vorgesehen ist, und

• eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter, der/die nicht zur Unternehmerfamilie gehört.

Die daraus resultierenden Ergebnisse bzw. Beobachtungen dienen Beraterinnen und Beratern als wesentliche Informationen, um Dynamiken in Familienunternehmen besser zu verstehen. Dadurch wird die Anschlussfähigkeit von Beraterinnen und Beratern erhöht und ein für das System passende Beratung erleichtert. Die Ergebnisse zeigen, dass es für Beraterinnen und Berater wichtig ist, beide Systeme, Familie und Unternehmen, im Bezug zum jeweils anderen System zu beobachten. So beeinflusst einerseits das Unternehmenssystem das Familiensystem und stellt für dieses ein wesentliches Regulationsinstrument dar. Andererseits beeinflusst das Familiensystem auch das Unternehmenssystem stark. Je mehr Interferenzen Beraterinnen und Berater wahrnehmen, desto besser kann eine gute, auf das System zugeschnittene Beratung angeboten werden. Aber auch für die Familienunternehmen und Unternehmerfamilien selbst ist es wichtig, Interferenzen zwischen den beiden Systemen zu erkennen, um so Verhalten, Entscheidungen und Handlungen bewusster steuern zu können.

AutorIn:
Hacker, Ing. Josef

Titel:
Eine empirische Erhebung über die subjektive Zuschreibung von MitarbeiterInnen und ihrer Beteiligung an einer Prozessveränderung

Jahr: 2007 Kodierung: SV0128

Abstract:

Mit der vorliegenden Arbeit habe ich untersucht, worauf der große Erfolg einer Organisationsentwicklungsmaßnahme zurückzuführen ist.

29 MitarbeiterInnen der betroffenen Organisationseinheit, die an der OE-Maßnahme teilgenommen hatten, wurden telefonisch befragt.

Mittels offener Fragestellung wurden deren Zuschreibungen zum Erfolg abgefragt und in einem zweiten Schritt von den Befragten nach ihrer Einflussstärke gewichtet.

Die Untersuchung hat ergeben, dass die Betroffenen zwei Aspekte, die bei der Konzeption der Maßnahme als zentrale Säulen erachtet wurden, als ausschlaggebend für den Erfolg einstuften. Zwei Aspekten haben sie überraschenderweise jedoch vorerst keine Beachtung geschenkt. Erst bei Nachfrage durch den Untersucher wurde auch diesen Faktoren gewichtiger Einfluss zugestanden.

Fazit der Studie: In der Wahrnehmung der betroffenen MitarbeiterInnen sind es die praxisrelevanten und direkt handlungsleitenden Faktoren, die Veränderung bewirken.

Faktoren wie Kooperation und Partizipation werden offensichtlich von den MitarbeiterInnen als Rahmenbedingungen vorausgesetzt.

AutorIn:
Schnabl, Mag. Christine

Titel:

Ausbildungsentwicklung für Biomedizinische Analytik im Zuge des Bolognaprozesses in Österreich. Bedarfsdefinition und Bedürfniserhebung für einenMasterstudiengang durch systemische Organisationsdiagnose

Jahr: 2007 Kodierung: SV0129

Abstract:

Der Bologna-Prozess verfolgt das Ziel der strukturellen Angleichung der europäischen Hochschullandschaft bis 2010. Die Ausbildung für Biomedizinische Analytik respektive für den Medizinisch Technischen Laboratoriumsdienst profitiert derzeit in Österreich von diesem Konzept und wird soeben aus der postsekundären in die tertiäre Stufe des Ausbildungssystems gehoben. Eine Analyse basierend auf Methoden einer systemischen Organisationsdiagnose dient dazu, den Bedarf nach einer Fortsetzung eines Bachelor- Studiums in einem Masterstudium für Biomedizinische Analytik einerseits im europäischen Vergleich zu betrachten. Andererseits wird die Berufsgruppe der Biomedizinischen AnalytikerInnen nach ihrem Bedürfnis nach einem weiterführenden Studium auf Master-Ebene befragt. Der Trend in Richtung Durchlässigkeit des Bildungssystems, Anrechenbarkeit von Studienleistungen und die Gewährleistung einer möglichen Fortsetzung des Studiums nach der Grundstufe für 'Biomedical Laboratory Science' ist in Europa signifikant abzulesen. In einer Befragung zeigen Biomedizinische AnalytikerInnen eindeutig auf, dass für ein berufsbegleitendes Master-Studium großes Interesse besteht. Tendenzielle inhaltliche Ausrichtungen werden vorgeschlagen.

AutorIn:
Lesnik, DSA Maria

Titel:
Burnout-Gefährdung und Burnout-Prophylaxe in der Supervision mit SozialarbeiterInnen unter Berücksichtigung von Aspekten der Salutogenese und der betrieblichen psychosozialen Gesundheitsförderun

Jahr: 2007 Kodierung: SV0130

Abstract:

Es wird untersucht, was unter Burnout-Gefährdung und Burnout-Prophylaxe verstanden wird, wessen Aufgabe die Burnout-Prophylaxe und Ressourcenentwicklung ist, ob Burnout-Prävention und Ressourcenentwicklung in die supervisorische Arbeit dezitiert

miteinbezogen werden, ob in Supervisionen salutogenetische Gesichtspunkte bzw. die psychosoziale, betriebliche Gesundheitsförderung eine Rolle spielen, u.a. Im qualitativen empirischen Teil beziehe ich mich ausschließlich auf SupervisorInnen mit

dem Grundberuf Sozialarbeit und ihren Erfahrungen bezüglich eines gezielten und nachhaltigen Auftrages an die Supervision im Bereich Burnout-Prävention und Ressourcenförderung.

Die noch wahrzunehmenden Möglichkeiten der Supervision zur Burnout-Prävention und Ressourcenförderung unter salutogenetischen Gesichtspunkten im Berufsfeld der Sozialarbeit werden aufgezeigt.

AutorIn:
Sattler-Zisser, Elisabeth

Titel:
Über die Nachhaltigkeit von Veränderungsprozessen im Krankenhaus am Beispiel der Kinder- und Jugendpsychiatrie Graz

Jahr: 2007 Kodierung: SV0131

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung evaluiert ein Organisationsentwicklungsprojekt, das in der Kinder- und Jugendpsychiatrischen Abteilung an der Landesklinik Sigmund Freud in Graz im Zeitraum zwischen März 2005 und Jänner 2007 durchgeführt wurde.

Ziele der Evaluation waren die Ergebnisüberprüfung der Projektziele, das Sichtbarmachen weiterer Entwicklungsmöglichkeiten und Reflexion des Veränderungsprozesses.

Als Methode für die Untersuchung wurde eine schriftliche Befragung mittels Fragebogen gewählt. Befragt wurden alle Mitarbeiter der Abteilung.

Die Untersuchung zeigt stabile Veränderungen im Strukturbereich der Abteilung, bereits erfolgte und begonnene Qualitätsverbesserung und lässt Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung erkennen.

AutorIn:
Schüttelkopf, Mag. Elke MBA

Titel:
Fehlerkultur in der Praxis. Reflexion, Analyse und Optimierung der organisationalen Fehlerkultur am Beispiel der Entwicklungsabteilung des High-Tech-Unternehmens Center Systems

Jahr: 2007 Kodierung: SV0132

Abstract:

Diese Forschungsarbeit fokussiert das Phänomen Fehlerkultur in der Praxis.

Nach der einleitenden Klärung des Begriffs und der Bedeutung von Fehlerkultur widmet sich die Arbeit der Frage, wie die Fehlerkultur (einer Organisation) systematisch wahrgenommen und reflektiert werden kann.

Ein von der Autorin entwickeltes Fehlerkultur-Modell, das die vier zentralen Dimensionen 1. Vertrauen, 2. Fehlervermeidung, 3. Fehlerfreundlichkeit und 4. Entwicklung auf den drei Ebenen 1. Normen & Werte, 2. Kompetenzen und 3. Instrumentarien erhebt, bildet die Grundlage der systematischen Auseinandersetzung.

Im praktischen Teil der Arbeit wurde die Fehlerkultur der Entwicklungsabteilung des Unternehmens Center Systems untersucht. Die Analyse erfolgte einerseits quantitativ durch den Fehlerkultur-Indikator, einem Online-Test zur Erhebung der Fehlerkultur. Andererseits erfolgte sie qualitativ in einem Fehlerkultur-Workshop mit allen Abteilungsmitgliedern.

Im Zuge des Forschungsprozesses, der methodisch an die Aktionsforschung anschließt, wurde nicht nur eine sorgfältige Bestandsaufnahme der Ist-Situation durchgeführt. Vielmehr erfolgten im nächsten Schritt die Konkretisierung des Soll- Zustandes und die Initiierung mehrerer Verbesserungsprojekte.

Die Forschungsarbeit bietet darum nicht nur einen differenzierten Einblick in das Phänomen Fehlerkultur. Vielmehr zeigt sie, wie die bewusste Wahrnehmung und Reflexion der Fehlerkultur in der Praxis erfolgen und Prozesse initiiert werden können, die die Produktivität der organisationalen Fehlerkultur deutlich erhöhen.

AutorIn:
Stagl, Margit MSc

Titel:
Der Verstehenszugang der Balintarbeit Kann die Balintarbeit zu forschender Praxisbegleitung beitragen?

Jahr: 2007 Kodierung: SV0133

Abstract:

Diese Masterarbeit will die Aktualität des Training-cum-research Potentials der Balintarbeit zeigen. Sie ist geleitet von der Annahme, dass die Balintarbeit eine brauchbare Methode forschender Praxisbegleitung ist. Ziel der qualitativen Untersuchung ist es, herauszufinden, wie sich diese Brauchbarkeit aus der Sicht von Menschen mit unterschiedlicher Berufen für ihre Praxisbereiche darstellt. Dazu wurden mit dreizehn Personen themenzentrierte Interviews geführt. Bei neun der Befragten standen die Erfahrungen mit der Balintarbeit im Zentrum. Kontrastiv

dazu wurden vier weitere Personen interviewt, für die forschende Praxisbegleitung und Verstehen zentrale und dringende Anliegen in ihrem Feld sind. Fokus war hierbei ihr Verständnis dieser Anliegen. Dreien davon war die Balintarbeit bis dahin unbekannt. Alle Ergebnisse gewähren exemplarische feldspezifische Einblicke. Die Befragten mit Erfahrung in Balintarbeit erläutern den Beitrag der Balintarbeit zu forschender Praxisbegleitung. Sie beschreiben, wie sie unterschiedliche Instrumente der Balintarbeit in ihrer Praxis anwenden und nennen zahlreiche Möglichkeiten für ihren Einsatz.

AutorIn:
Tegischer, DSA Brigitte

Titel:
Humor in der Supervision. SupervisorInnen rekonstruieren ihre subjektive Erfahrung mit Humor im Beratungsprozess

Jahr: 2007 Kodierung: SV0134

Abstract:

In dieser Untersuchung wird der Frage nachgegangen, ob Humor als spezifische Form der Interaktion und Intervention in der Supervision dem/der Supervisor/in den Beratungsprozess erleichtert und seine/ihre Handlungskompetenz erweitert.

Der theoretische Teil der Untersuchung beschäftigt sich mit dem vielfältigen Phänomen Humor auf der Grundlage einer Auswahl relevanter wissenschaftlicher Literatur.

Im empirischen Teil wird mithilfe einer qualitativen Befragung in Form von narrativen Interviews mit fünf SupervisorInnen versucht, deren subjektive Erfahrungen (Anlässe, Bedingungen, Methoden und Wirkungen) mit Humor in der Supervision zu rekonstruieren.

Das Ergebnis der Befragung bestätigt die Hypothese, dass Humor unter bestimmten Voraussetzungen ein geeignetes, hilfreiches und entlastendes Mittel im Beratungsprozess und somit für alle Beteiligten darstellt.

AutorIn:
Obereder, Wolfgang J.

Titel:
Inanspruchnahme von Beratungsleistungen bei der Gründung und Entwicklung von Unternehmungen am Beispiel der Biotechnologie- und angrenzenden Branchen

Jahr: 2007 Kodierung: SV0135

Abstract:

Bestimmte Beratungsformen sind oft nur für bestimmte Branchen anschlussfähig. In der Biotechnologiebranche sind so genannte 'weiche' Beratungsangebote, wie Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung, erst rudimentär vertreten. Die zentrale Frage dieser Studie ist: Wie und was könnte Eigentümer oder leitende Personen von Unternehmungen in dieser Branche bei der gründung und Entwicklung eines eigenen Unternehmens helfen und wie müssen Beratungsangebote formuliert sein, damit sie für die Klienten nutzbringend sind.

Ziel ist es, erste Hypothesen zu generieren, um erste Orientierungspunkte in Bezug auf 'weiche' Beratungsleistungen in dieser Branche zu haben. Dazu wurden mittels qualitativer Interviews Experten aus der Branche befragt, die Aussagen inhaltsanalytisch zusammengefasst und nach inhaltlichen Gesichtspunkten strukturiert. Das Ergebnis der Untersuchung sind 33 Thesen bezüglich Aussagen über Herausforderungen und Schwierigkeiten der Branche, die Art und Weise, wie Beratungsleistungen angenommen und genutzt werden und wie Entscheidungen für bestimmte Beratungsformen getroffen werden.

AutorIn:
Pfeifer, Mag. Heinz

Titel:
Die Praxis der psychosozialen Notfallbetreuung im Osttiroler Roten Kreuz

Jahr: 2007 Kodierung: SV0136

Abstract:

Die Krisenintervention im Roten Kreuz ist ein neuer Dienst der sich aus der Notwendigkeit psychosozialer Begleitung von Menschen, die durch ein potentiell traumatisierendes Erlebnis verunsichert sind, entwickelt hat. In dieser Krisensituation brauchen sie menschliche Begleitung und Unterstützung bis sie mit Hilfe ihres sozialen Umfeldes und anderen Hilfsangeboten die eigene Handlungsfähigkeit wiedergewinnen.

Welche Besonderheiten in der Krisenintervention im Rettungsdienst einer ländlichen Region zu finden sind wird in gegenständlicher Arbeit untersucht. Osttirol ist aufgrund der Größe, der geografischen und demografischen Situation in vielen Bereichen auf Eigenständigkeit und Individualität angewiesen und dies spiegelt sich auch in der praktischen Umsetzung des KIT-Dienstes wider. Eine Analyse von Statistiken und einschlägiger Unterlagen sowie eine Befragung der Osttiroler Einsatzkräfte und den verantwortlichen Leitern zeigen den 'Osttiroler Weg' einer menschlichen Notfallbegleitung.

AutorIn:
Tuma, Dipl.-Päd. Veronika

Titel:
Kriterien für die Entscheidung von Organisationen für externe SupervisorInnen, Coachs und OrganisationsentwicklerInnen

Jahr: 2007 Kodierung: SV0137

Abstract:

Viele Organisationen nehmen externe Beratung im Sinne von Supervision, Coaching und Organsationsentwicklung in Anspruch. Die vorliegende Arbeit beleuchtet einerseits, welche Qualitätskriterien zur Auswahl von guten SupervisorInnen, Coachs und OrgansationsentwicklerInnen in der Literatur genannt werden. Andererseits wird mittels acht offener Interviews untersucht, nach welchen Kriterien PersonalentwicklerInnen unterschiedlicher Organisationen in Wien im Jahr 2007 externe SupervisorInnen, Coachs und OrgansationsentwicklerInnen auswählen.

Die Ergebnisse sind in die Kategorien Fachkompetenz, Methodenkompetenz, soziale Kompetenzen, persönliche Bekanntschaft und Empfehlungen, der Preis der Beratung, die Medienpräsenz und dem Alter der BeraterInnen aufgeschlüsselt und präsentiert.

Es zeigt sich, dass es derzeit keine allgemein gültigen Qualitätiskriterien gibt. Viele Organisationen haben Anforderungsprofile, die in manchen Bereichen ähnlich sind. Es gibt jedoch auch Organisationen, die dieselben Bereiche ganz anders bewerten. Selbst in vergleichbaren Organisationen (z.B. zwei Banken), werden zum Teil dieselben Kriterien unterschiedlich bewertet beziehungsweise gar nicht genannt.

AutorIn:
Exenberger, MMag. Siegwalt Berndt

Titel:
Auswirkungen von Job Rotation von Führungskräften zwischen regionalen Standorten großer Wirtschaftsunternehmen auf den Wissensfluss in der Gesamtorganisation

Jahr: 2007 Kodierung: SV0138

Abstract:

Die vorliegende Arbeit wurde durchgeführt, um die Auswirkungen von Job Rotation von Führungskräften zwischen regionalen Standorten großer Wirtschaftsunternehmen auf den Wissensfluss in der Gesamtorganisation zu untersuchen. Zunächst wurde eine theoretische Analyse der Bereiche Job Rotation und Wissensmanagement in Hinblick auf die Themenstellung durchgeführt. Dann wurde die Fragestellung am Fall eines großen, internationalen Unternehmens mit einer österreichischen

Tochtergesellschaft empirisch untersucht. Die Untersuchung erfolgte durch qualitative Analyse von Interviews, die im narrativen Stil sowohl mit rotierenden Führungskräften als auch mit Vertretern aus dem lokalen Management der österreichischen Geschäftseinheit geführt wurden. Die Arbeit ergab deutlich Hinweise darauf, dass sich Job Rotation von Führungskräften auf den Wissensfluss auswirkt: Rotierende Führungskräfte sammeln Wissen und tragen es weiter, sie fördern den Auf- und Ausbau der für den Wissensfluss wichtigen informellen Netzwerke, sie beeinflussen die Unternehmenskultur, die – je nach Ausprägung – den Wissensfluss fördert oder hemmt. Die Annahme, dass Job Rotation von Führungskräften auch zu einem bewussten Umgang mit Wissen im Dienste der Gesamtorganisation führt, wurde bei der Untersuchung nicht bestätigt.

AutorIn:
Meissner, Dr. Renate

Titel:
Ist Wissensmanagement ein geeignetes Instrument Non-Profit-Organisationen temporären Charakters mit speziellen Wissensinhalten beim Erreichen ihrer Wissensziele zu unterstützen?

Jahr: 2007 Kodierung: SV0139

Abstract:

Im Zuge unserer heutigen Wissensgesellschaft gewinnt nicht nur Wissen, sondern vor allem der Umgang damit an Bedeutung. Wissensmanagement spielt dabei eine wesentliche Rolle. Während dieses ursprünglich aus der Idee des Wissens als Produktionsfaktor hervorgegangen ist und von Unternehmen vornehmlich zur Profitsteigerung eingeführt wurde, gelangt Wissensmanagement zunehmend auch im Non-Profit-Bereich zur Anwendung. Ziel vorliegender Arbeit ist es zu prüfen, inwieweit die gängigen Wissensmanagementtheorien und -methoden in diesem Bereich von praktischer Relevanz sind und inwieweit diese auf Organisationen mit einmaligem und temporärem Charakter und ganz spezifischem Wissen angewandt werden können.

Aufgrund der aus der Analyse der theoretischen Wissensmanagement-Literatur gewonnenen Erkenntnisse sowie einer empirischen Untersuchung, die sich des narrativen Interviews und zusätzlich des Story-Tellings als einem speziellen Wissensmanagement-Tool als zweiter Forschungsmethode bediente, konnte die der Arbeit zugrundeliegende Annahme, dass Wissensmanagement bzw. einzelne Bausteine davon, durchaus geeignet sind, Non-Profit-Organisationen einmaligen Charakters beim Erreichen ihrer Wissensziele und beim Wissenserhalt zu unterstützen, verifiziert werden.

AutorIn:
Metzler, Mag. Julius

Titel:
Coaching: Eine Antwort auf die Belastungen der Fußballtrainer?

Jahr: 2007 Kodierung: SV0140

Abstract:

Ziel der Arbeit war es, zu erheben, in welchem Spannungsfeld die Trainern der obersten österreichischen Spielklasse stehen. Mittels Interviews mit vier Fußballtrainern der obersten österreichischen Spielklasse und mit einem Verantwortlichen für die Fußballtrainerausbildung auf Bundesebene wurden die Belastungen erhoben. Die Interviews wurden in Anlehnung an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) ausgewertet. Die Analyse wurde den klassischen Coachingfeldern gegenübergestellt,

um zu prüfen, ob Coaching ein adäquates Mittel für den Umgang mit diesen Belastungen darstellt. Die Gegenüberstellung von Belastungen mit den Coachingfeldern ergab, dass Coaching für Fußballtrainer ein

adäquates Mittel zur Bearbeitung der Belastungen darstellt und eine persönliche wichtige Ressource werden kann, um sich nicht in Konflikte zu verstricken, Ziele bei aller nötigen Flexibilität und Einbezug anderer im Fokus zu behalten und Kritik, Abwertungen und Herausforderungen nicht mit Ärger zu beantworten sondern zu bewältigbaren Hürden werden zu lassen.

AutorIn:
Sebek, DSA Erwin

Titel:
Besonderheiten in der Supervision von interkulturell zusammengesetzten Teams in der psychosozialen Arbeit. Beschreibungen von Interventionsmöglichkeiten und Nutzung unterschiedlicher Zugänge zur Supervision

Jahr: 2007 Kodierung: SV0142

Abstract:
In dieser Arbeit sollen Besonderheiten im Supervisionsprozess mit interkulturell zusammengesetzten Teams beleuchtet werden. Ausgehend von der Hypothese, dass verschiedene Realitätskonstruktionen zum Thema Supervision existieren und diese

unterschiedlichen Auffassungen den Supervisionsprozess beeinflussen können, wurde das Augenmerk auf interkulturelle Teams gelegt. Ziel dabei war es, die Beeinflussungen durch unterschiedliche Rezeptionen für den Supervisionsprozess zu erkennen und nutzen zu lernen.

Für die Untersuchung wurden drei weibliche und drei männliche SupervisandInnen unterschiedlicher geografischer Herkunft und drei SupervisorInnen qualitativ mittels Leitfadeninterview befragt.

Die Untersuchungen ergaben, dass die unterschiedlichen Realitätskonstruktionen von Supervision in interkulturellen Teams, den Supervisionsprozess beeinflussen können. Im Vordergrund steht dabei der kommunikative Aspekt der Interpretation von Sprache, auch der der Körpersprache.

Unterschiedliche Rezeptionen von Macht (nach der Definition Geert Hofstedes) beeinflussen den Supervisionsprozess ebenfalls. Die Interventionen der SupervisorInnen im Kontext der Besonderheiten eines interkulturellen Teams erwiesen sich als bedeutsam für Irritation oder positiven Verlauf einer Supervision.

AutorIn:
Takacs, Silvia

Titel:
Das Kind im Schuleintrittsalter zwischen zwei Organisationen. Über die Übergangsbewältigung vom Kindergarten in die Grundschule aus der Perspektive der Entwicklungspsychologie und der Organisationsentwicklung

Jahr: 2007 Kodierung: SV0143

Abstract:
Der Übergang vom Kindergarten in die Volksschule, ein aktuelles Thema in Gesellschaft und Politik, wird in dieser Arbeit aus zwei Perspektiven betrachtet: aus der Sicht der Entwicklungspsychologie werden Kind und Eltern Beachtung geschenkt, während aus der

Sicht der Organisationsentwicklung die beiden Institutionen und ihre Schnittstelle besonders behandelt werden.

Ziel der Arbeit ist es, herauszufinden, inwieweit die derzeit gängige Form des Überganges vom Kindergarten in die Schule den Bedürfnissen des Kindes gerecht wird und, ob Veränderungen bei der Bewältigung dieses Überganges für Kinder und Beteiligte erforderlich sind. Untersucht wird dies anhand eines Vergleiches zweier Schulmodelle. Der Untersuchung dient der Vergleich zweier Modelle von Schulen und Kindergärten mit unterschiedlichen Kooperationsformen. Mit den Ergebnissen wurde im Anschluss versucht, über den Bezug zum ersten Teil, der Theorie aus der Literatur, daraus resultierende notwendige Veränderungen für die Übergangspraxis abzuleiten. Wesentliche Veränderungsmaßnahmen liegen dabei hauptsächlich im Verantwortungsbereich der Gesetzgeber,

des Bundes und Landes, um den Pädagogen und Pädagoginnen an der Basis Möglichkeiten zur positiven Umsetzung der Ergebnisse, die Kindern und Eltern den Übergang vom Kindergarten in die Volksschule erleichtern, zu geben.

AutorIn:
Gober, Mag. Ulrike

Titel:
Reflexion als Schlüssel zur Professionalisierung im Lehrberuf

Jahr: 2007 Kodierung: SV0144

Abstract:

Bildung spielt gesellschaftspolitisch eine bedeutende Rolle.

In der Arbeit werden die gesellschaftspolitischen Veränderungen und deren Auswirkungen auf den Bildungsbereich aufgezeigt, die gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Lehrtätigkeit, die alltäglichen Anforderungen und Ansprüche an die Lehrkräfte, sowie die Notwendigkeit der Reflexion um Professionalität im Lehrbereich zu erhalten bzw. sicher zu stellen. Ziel der Arbeit ist es, herauszufinden, welche wissenschaftliche und praktische Relevanz (in Literatur und Ausbildung) Reflexion für die Professionalität im Lehrberuf hat und welche berufspolitischen Konsequenzen sich daraus ableiten lassen.

Anschließend an eine Analyse der einschlägigen Literatur wurden an Hand von halbstandardisierten Interviews mit Studierenden der Pädagogischen Akademie deren Eindrücke und Erfahrungen hinsichtlich der Reflexionen ihrer Schulpraktischen Studien erörtert.

Reflexion über ihr praktisches Tun gehört für die Studierenden zur Selbstverständlichkeit, ebenso notwendig ist es Reflexion als Selbstverständlichkeit in den Lehreralltag zu institutionalisieren

---

AutorIn:
Plessl-Schorn, Barbara

Titel:
Warum wird Supervision vom KrankenPflegepersonal nicht in Anspruch genommen? Eine empirische Erhebung bei Krankenpflegepersonal

Jahr: 2007 Kodierung: SV0145

Abstract:

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem Krankenpflegepersonal und deren Verhältnis zur Supervision.

Ergebnisse von nationalen und internationalen Studien zeigen auf, dass HelferInnen einer Reihe von psychischen und physischen Belastungssymptomen ausgesetzt sind.

An Hand der einschlägigen Supervisions-Literatur werden Faktoren diskutiert, die dafür verantwortlich sind, dass Supervision als Entlastungsstrategie wenig in Anspruch genommen wird und welche anderen psychohygienischen Maßnahmen eingesetzt werden.

Im empirischen Teil der Arbeit bestätigt sich die Annahme, dass das Pflegepersonal gelernt hat, sich in belastenden Situationen selbst zu helfen. Dabei wird die Kommunikation innerhalb der Berufgruppe als erste Maßnahme der Bewältigung genannt.

Weiters hat sich herausgestellt, dass noch immer ein Informationsdefizit, sowie veraltete Ansichten von Supervision vorherrschen.

AutorIn:
Adelsberger, Mag. Gabriele

Titel:
Supervision? Nein, danke!

Jahr: 2008 Kodierung: SV0146

Abstract:

Obwohl Supervision eine Qualitätssicherungsmaßnahme darstellt und ein selbstverständlicher Teil der Arbeit von in der Pflege tätigen Personen sein sollte, nehmen MitarbeiterInnen in Alten- und Pflegewohnheimen die ihnen angebotene Supervision nicht an.

Ziel der Master Thesis ist es, die von der Forscherin aufgestellten Hypothesen, warum MitarbeiterInnen in Alten- und Pflegewohnheimen, die ihnen angebotene Supervision nicht in Anspruch nehmen, anhand einer Befragung von MitarbeiterInnen und Führungskräften in zwei Alten- und Pflegewohnheimen der Humanocare Management Consult GmbH in Tirol zu überprüfen.

Anhand von Interviewleitfäden wurden 9 MitarbeiterInnen, die die ihnen angebotene Supervision nicht oder nicht regelmäßig in Anspruch nehmen, und 2 Führungskräfte, die für die Organisation der Supervision verantwortlich sind, befragt.

Folgende Gründe, warum MitarbeiterInnen Supervision nicht in Anspruch nehmen, konnten festgestellt werden:

MitarbeiterInnen haben selbst schlechte Erfahrungen mit Supervision gemacht.

MitarbeiterInnen wissen nicht unter welchen Rahmenbedingungen (wie oft, alleine oder in der Gruppe, in welchen Fällen) sie Supervision in Anspruch nehmen können.

MitarbeiterInnen setzen das Annehmen von Supervision mit dem Eingeständnis von Problemen in der Arbeit gleich. MitarbeiterInnen haben Angst vor Gesichtsverlust in der Supervision.

AutorIn:
Fässler, Mag. (FH) Stefan

Titel:
Systemik interveniert Personalentwicklung

Jahr: 2008 Kodierung: SV0147

Abstract:

Die vorliegende empirische Erhebung über den Einsatz von Methoden aus der systemischen Supervision durch PersonalentwicklerInnen wurde im Rahmen einer Masterthesis zur Erlangung eines MSc in Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung durchgeführt.

Als repräsentativer Finanzdienstleister in Mitteleuropa hat sich die Erste Bank AG in Österreich, insbesondere deren Personalabteilung als Feld für diese empirische Arbeit zur Verfügung gestellt.

Diese Arbeit soll wissenschaftlich untersuchen, inwieweit Methoden, die in der systemischen Supervision verwendet werden, auch von PersonalentwicklerInnen eingesetzt werden.

Alle PersonalentwicklerInnen wurden über deren Dienstalter als Personalentwickler, Lebensalter, Aus- und Fortbildung, grundsätzliche Haltung und Arbeitsweise, sowie über deren Anwendungshäufigkeit von ausgewählten Methoden bzw. Interventionen aus der systemischen Supervision mit Hilfe eines Fragebogens befragt. Das Ergebnis dieser Arbeit zeigt, dass Methoden aus der systemischen Supervision bereits ein fester Bestandteil der Arbeit von PersonalentwicklerInnen geworden sind.

AutorIn:
Herlitschka, Mag. Gabriele

Titel:
New Public Management by Coaching?!

Jahr: 2008 Kodierung: SV0148

Abstract:
Die vorliegende Untersuchung wurde auf Grund des eigenen beruflichen Engagements der Autorin in der öffentlichen Verwaltung mit dem Ziel einer Erhebung der von Führungskräften dieses Bereichs eingesetzten Instrumente aus Supervision und Coaching durchgeführt. Die Untersuchung erfolgte in Form eines Interviewfragebogens, der mit Führungskräften einer mittelgroßen Tiroler Gemeinde ausgefüllt wurde und ergab insgesamt eine relativ weit verbreitete Anwendung der im Fragebogen abgefragten Methoden.

AutorIn:
Muigg, Mag. (FH) Claudia

Titel:
Coaching für Tiroler Expatriates

Jahr: 2008 Kodierung: SV0149

Abstract:
Personen, die von ihrem Unternehmen ins Ausland entsandt werden, stehen vor vielfältigen beruflichen und privaten Herausforderungen. Die Verlagerung des Lebensmittelpunktes in ein fremdes Land und die damit verbundenen Veränderungen im Leben des

Expatriates verlangen ein hohes Maß an Engagement, Offenheit und Neugier sowie Integrationsfähigkeit und Selbstbewusstsein. Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um zu erheben, inwieweit Coaching für Expatriates entlang des Entsendungsprozesses

hilfreich wäre. Dabei sollte mittels narrativem Interview der (latente) Bedarf an Begleitung der Expatriates durch Coaching festgestellt werden, um den Personalabteilungen von Tiroler Unternehmen aufzeigen zu können, wie effektiv und effizient die Inanspruchnahme von Coaching für das Unternehmen und für das Personal wirken kann. Aus der Untersuchung haben sich entlang des gesamten Entsendungsprozesses einige Ansatzpunkte und Arbeitsaufträge für Coachingsitzungen ergeben. Das Coachingangebot für Expatriates soll in den Personalentwicklungkonzepten einer international tätigen Firma als fixer Bestandteil verankert werden, um auf dem internationalen Parkett langfristig wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein.

AutorIn:
Schrettl, Dr. Claudia

Titel:
Das Selbe ist nicht das Gleiche

Jahr: 2008 Kodierung: SV0150

Abstract:
Durch meine Tätigkeit als Beraterin bekam ich den Auftrag eine Organisationsanalyse in einem Verein mit ca. 35 Mitarbeitern durchzuführen. In der theoretischen Ausarbeitung stellten sich mir sehr bald Fragen wie: Welche Methoden ich zur Durchführung der Analyse verwenden soll, welche sind gängig, welche sind erfolgsversprechend? Sind dies Methoden der Personalentwicklung, der Organisationsentwicklung oder der Organisationsanalyse? Durch meine Thesis möchte ich eine Zusammenfassung der gängigsten Methoden der Personalentwicklung, die geeignet für eine Organisationsanalyse erscheinen, darstellen sowie Antworten auf die mir gestellten Fragen und Hypothesen bekommen. Dabei hat ein Leitfadeninterview, welches ich mit Unternehmensberatern aus Österreich durchführte, klare Ergebnisse gebracht. Die von mir beschriebenen Methoden werden sehr häufig bei einer Organisationsanalyse verwendet. Jedoch war prägnant, dass die Auswahl der Methoden sowie deren Benennung sehr von der Person und deren Ausbildung abhängig sind.

AutorIn:
Zettinig, Markus MBA

Titel:
Hat sich OST, ein gruppenorientiertes Instrument der Organisationsentwicklung als methodisches Element von Planungs- und Strategieentwicklungsprozessen in Non Profit Unternehmen eingesetzt, bewährt?

Jahr: 2008 Kodierung: SV0151

Abstract:
Im Rahmen der Ausbildung Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung wurde eine Projektarbeit innovatives Wohnen seitens der Non Profit Organisation Humanocare in Auftrag gegeben und seitens des Beraterteams Degischer, Herlitschka und Zettinig durchgeführt. Auf Grund von Analysen möglicher Ausgangssituationen, Organisationsformen von Gruppeninterventionen und des Begleitens aus der Sichtweise der systemischen Organisationsberatung wurden mögliche Methoden diskutiert, Hypothesen erstellt und anhand der Projektarbeit auf ihre Richtigkeit geprüft. Nach zahlreichen Diskussionen und sorgfältiger Anwendung der SWOT Analyse an Methoden von Gruppeninterventionen, empfahlen sich Planungs- und Anpassungsmethoden zur Durchführung der Gruppenveranstaltung innovatives Wohnen. Die für Planungs- und Strategieentwicklungsprozesse entworfene Open Space Technology von Harrison Owen ließ sich nach Adaptierungsmaßnahmen und selbst gestalteten Designelementen anwenden und führte so zu einem besonderen Erfolgserlebnis.

AutorIn:
Baumann, Helga

Titel:
Coaching für Kleinbetriebe

Jahr: 2008 Kodierung: SV0152

Abstract:
In dieser Arbeit wird untersucht, ob Kleinunternehmer Bedarf nach Beratung haben und ob dieser durch Coaching abgedeckt werden könnte. Dazu wird die aktuelle Situation im Coaching-Feld recherchiert. Bestrebungen zur Professionalisierung von Coaching und

Themen wie die Abgrenzung zwischen Coaching und ähnlichen Konzepten werden behandelt. Weiters wird die Situation von Kleinbetrieben kurz skizziert.

Im empirischen Teil wurden teilstandardisierte Interviews mit Kleinunternehmern durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Bereitschaft, Beratung in Anspruch zu nehmen bei Unternehmern höher ist, die bereits Erfahrung mit Fortbildungsangeboten haben.

AutorIn:
Buchinger, Dr. Leopold

Titel:
Reifegrade des Lernens und Wandels in Organisationen

Jahr: 2008 Kodierung: SV0153

Abstract:
Der theoretische Teil der vorliegenden Arbeit behandelt: das Modell organisationalen Lernens nach Argyris&Schön, die Arten organisationalen Lernens nach Argyris&Schön/Bateson, die logischen Ebenen nach Robert Dilts/Bateson und die logischen Lerntypen nach Gregory Bateson.

Im empirischen Teil wurde mittels einer qualitiven Untersuchung folgende Fragestellung bearbeitet: In welchem Maße sind die Arten organisationalen Lernens nach Argyris&Schön /Bateson in Organisationen objektivierbar?

Dazu wurden dreizehn Einzelinterviews mit Mitarbeitern von zwei Organisationen geführt. Die Interviewführung wurde am Format des fokussierten Interviews orientiert.

Das Untersuchungsergebnis lässt sich wie folgt zusammenfassen: Der Konsens in der Zuordnung von Lern-Ereignissen zu den Arten organisationalen Lernens ist umso höher, je stärker ein gemeinsamer Kontext erlebt wurde, gefärbt von der Betroffenheit des jeweiligen Befragten. In Anlehnung an Bateson wird die Entwicklung logischer Kontext-Typen und Kontext-Typen Operatoren vorgeschlagen.

AutorIn:
Grössing, Christian

Titel:
Ausbildungssupervision im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle

Jahr: 2008 Kodierung: SV0154

Abstract:

AusbildungssupervisandInnen müssen im Sinne der Qualitätssicherung ihre Fälle zum Wohle der zu betreuenden KlientInnen supervidieren lassen. Sie werden bewertet, kontrolliert und beurteilt. Insofern steht Ausbildungssupervision im Widerspruch zur herkömmlichen Supervision, die im Rahmen einer Vertrauensbeziehung die Entwicklung persönlicher und fachlicher Kompetenz fördern will. Diese Master Thesis untersucht das Spannungsfeld von Vertrauen und Kontrolle in der Ausbildungssupervision am Beispiel einer Fachschule für soziale Betreuung. Einerseits werden Elemente des Prozesses untersucht, den AusbildungssupervisandInnen erleben, wenn sie sich in ihrer Ausbildungssupervision öffnen. Andererseits erforscht die Arbeit, ob den fachlichen und ethischen Standards unter diesen spezifischen Bedingungen entsprochen werden kann und welche Modifikationen eventuell erforderlich sind. Das Forschungsvorhaben wird mittels qualitativer Inhaltsanalyse, einer Methode der empirischen Sozialforschung umgesetzt. Als Ergebnis werden Kriterien für einen gelingenden Supervisionsprozess im Ausbildungskontext beschrieben, sowie Folgerungen für die weitere Entwicklung von Praxis, Berufspolitik und Supervisionsforschung dargestellt.

AutorIn:
Haiderer, Mag. DSA Martin

Titel:
Die Wirtschaft die Wert schafft

Jahr: 2008 Kodierung: SV0155

Abstract:

Immer mehr Unternehmen bekennen sich zu Corporate Social Responsibility (CSR), um sich als verantwortlich wirtschaftend zu präsentieren. Die vorliegende Arbeit mit dem Titel Die Wirtschaft, die Wert schafft Werteberatung in Österreichs Betrieben beleuchtet die Dimension externer Beratung bei der Entstehung dieser CSR-Prozesse, um deren Bedeutung für BeraterInnen besser einschätzen zu können.

Erhoben wurde mittels quantitativer Fragebögen, die an nachhaltig wirtschaftende Unternehmen versandt und anonymisiert ausgewertet wurden. Diese Form der Befragung wurde gewählt, (1) um das Ausmaß von Ethik-Beratung in Betrieben zu erheben und (2) um die Gefahr sozial erwünschter Antworten bei diesem sensiblen, die Reputation der Unternehmen betreffenden, Thema möglichst gering zu halten.

Die Befragung ergab, dass zwar 2/3 der befragten Unternehmen externe Ethik-Beratung für wichtig halten, aber nur 39 % sie tatsächlich in Anspruch nehmen. Vor allem große Konzerne, die CSR in Arbeitsgruppen entwickeln, ziehen BeraterInnen bei. Bei deren Auswahl zählen v. a. Berufserfahrung und Unternehmensnähe.

AutorIn:
Hölzl, Roswitha

Titel:
Ansätze der Burnout-Prävention für Studierende im FH-Studiengang Soziale Arbeit

Jahr: 2008 Kodierung: SV0156

Abstract:
Ziel dieser Arbeit ist, die Möglichkeit und Ansätze der Burnout-Prävention für Studierende des Studiengangs 'Soziale Arbeit' an der FH Linz aufzuzeigen. Welche Faktoren sind am Entstehen eines Burnouts beteiligt und kann all diesen eventuell bereits in der Ausbildung vorgebeugt werden? Mittels qualitativer Analyse wurden Interviews mit Diplom-SozialarbeiterInnen ausgewertet und mit Möglichkeiten burnout-präventiver Maßnahmen in Kontext gesetzt. Weiters flossen die Ergebnisse einer Befragung von Studierenden der

Fachhochschule Linz in diese Arbeit ein. Dies führt zu der Erkenntnis, dass den multifaktoriellen Ursachen für Burnout mittels unterschiedlicher Maßnahmen vorgebeugt werden muss. Präventive Ansätze auf individueller Ebene lassen sich eher im Ausbildungskontext bearbeiten, als jene auf struktureller Ebene. Die Möglichkeiten an Burnout-Prävention für Studierende werden unter Beachtung der Befragungsergebnisse aufgezeigt und methodisch erläutert.

AutorIn:
Lenger, Andrea

Titel:
Wes' Brot ich ess', des' Lied ich sing'

Jahr: 2008 Kodierung: SV0158

Abstract:
Mithilfe schriftlicher Befragung an ehemaligen Teilnehmerinnen des Lehrganges für Sonderkindergartenpädagogik und Frühförderung wird der Frage nachgegangen, ob eine Pädagogin ihrer Rolle als Supervisorin ihrer Schülerinnen gerecht werden kann.

Die Arbeit beschäftigt sich mit der Unvereinbarkeit institutioneller Abhängigkeit der Supervisorin im Ausbildungskontext und geht auf diesbezügliche Mesallianzgefahren ein. Die Untersuchung zeigt, dass die Relevanz der Rollentrennung für die Supervisorin wichtig und essentiell erscheint, für Supervisandinnen in der Ausbildung aber nicht eindeutig nachvollziehbar ist.

AutorIn:
Wagner, Roswitha

Titel:
Lösungsansätze bei der Implementation von Mentoring in Unternehmen für Frauen mit Behinderung

Jahr: 2008 Kodierung: SV0159

Abstract:
Frauen mit Behinderung haben größtenteils schlechte berufliche Aussichten. Mentoring bietet eine Chance, längerfristig neue Perspektiven aufzuzeigen und damit eine bessere Verankerung im Beruf zu erreichen.

Vorliegende Untersuchung hatte zum Ziel, die Erfahrung von Unternehmen, die mit Mentoring für Mitarbeiterinnen mit Behinderung gewonnen wurden, zu nutzen und daraus Ansätze zu entwickeln, um eine erfolgversprechende Einführung von Mentoring als ein Instrument der Personalenwicklung für Mitarbeiterinnen mit Behinderung zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck wurden sechs Entscheidungsträger aus Unternehmen befragt, die derzeit an einem Mentoringprojekt für Frauen mit Behinderung teilnehmen.

Mittels halbstrukturierten Interviews konnte festgestellt werden, dass die befragten Unternehmen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als eine soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft sehen. Erhöhte Belastungen beim Einstieg wurden wahrgenommen, die teilweise durch Förderungen der öffentlichen Hand abgefedert wurden. Erstaunlich war, dass die Entwicklungsmöglichkeit von Menschen mit Behinderung generell als sehr begrenzt eingeschätzt wurde.

Mentoring wird dann als Erfolg bewertet, wenn klar definierte Ziele vereinbart werden, die messbar sind und zu einer Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterin mit Behinderung, entweder im persönlichen oder im fachlichen Bereich, führen.

Als Ergebnis der Untersuchung wurde ein Empfehlungskatalog für Unternehmen, Projektträger und die öffentliche Hand erstellt, der unterstützend bei der Einführung von Mentoring für Frauen mit Behinderung verwendet werden kann.

AutorIn:
Uitz, Helga

Titel:
Stimmen pädagogische Qualitätsstandards mit den Grundbedürfnissen des Kindes in der Tagesmutter-Betreuung überein?

Jahr: 2008 Kodierung: SV0160

Abstract:

Das Niederösterreichische Hilfswerk, um das es in dieser Untersuchung explizit geht, hat erkannt, dass Qualitätsstandards und Qualitätssicherung absolute Notwendigkeit ist, um Führungsposition

und Wettbewerbsfähigkeit am Sozialsektor zu behalten.

Pädagogische Qualität wird allgemein daran gemessen, wie die Einrichtung oder die Tagesmutter die ganzheitliche Entwicklung des Kindes unterstützt und dabei auf das individuelle Wohlbefinden achtet. Dabei beruhen die Bewertungen interaktionaler Entwicklungsbedingungen vornehmlich auf Beobachtungen und Befragungen von pädagogischem Fachpersonal.

In der vorliegenden Untersuchung wurden geltende Qualitätsstandards in Form einer Kinderbefragung mittels qualitativer Interviews ausgewählte Aspekte des Erziehungsalltags beleuchtet.

Die Untersuchung ergab in der Gegenüberstellung von Qualitätsansprüchen der Trägerorganisation zur Einschätzung der Kinder keine hohen Abweichungen voneinander. Allerdings lagen die Bewertungen der Kinder in allen Bereichen unter dem Niveau der Hilfswerk-Standards. Die Aussagen der Kinder lassen auf einen hohen Wohlfühlfaktor schließen. Einzig im speziellen Bereich 'Alltagsgeschehen' gibt es im Sinne von Qualitätssicherung pädagogischen Handlungsbedarf.

Die Trägerorganisation wird über das Ergebnis informiert. Aktuelle Kinderwünsche und Bedürfnisse können so in der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung der Organisation berücksichtigt, implementiert und eventuelle Maßnahmen in der Tagesmutter-Betreuung abgeleitet werden.

AutorIn:
Leidinger, DSA Ernst

Titel:
Einzelsupervision nach gewaltsamen Übergriffen

Jahr: 2008 Kodierung: SV0161

Abstract:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen des beruflichen Betreuungsalltags mit Kundinnen und Kunden mit besonderen Bedürfnissen immer wieder mit gewaltsamen Übergriffen konfrontiert. Dies löst bei allen Systembeteiligten eine gewisse Ratlosigkeit aus, oftmals wird den Betroffenen in dieser Akutsituation Einzelsupervision angeboten und angeraten.

Diese Arbeit setzt sich mit der Bearbeitung von solchen Übergriffen in Theorie und Praxis auseinander und untersucht den Zusammenhang vom Zeitpunkt der Inanspruchnahme mit der Nachhaltigkeit der Veränderung.

Anhand einer qualitativen Befragung von fünf Betroffenen und vier Supervisorinnen und Supervisoren wurde diese Frage untersucht und in Form einer Inhaltsanalyse weiter bearbeitet.

Ein konkreter Zusammenhang zwischen Zeitpunkt der Inanspruchnahme und der Nachhaltigkeit ist nicht erkennbar, die Unterschiedlichkeit der Funktion von Einzelsupervision und die unterschiedliche implizite oder explizite Auftragsvergabe ist gut erkennbar und sowohl in der Theorie als auch in der Praxis gut zu belegen.

AutorIn:
Sperk, Elisabeth

Titel:
MitarbeiterInnenweiterbildung im Bereich Soft Skills

Jahr: 2008 Kodierung: SV0163

Abstract:

Soft Skills und Weiterbildung sind viel verwendete Begriffe und in modernen Organisationen fixe Bestandteile des Berufsalltags.

Ausgangspunkt für diese Arbeit war die Annahme, dass bestimmte Anreize für Mitarbeiter gegeben sein müssen, um Weiterbildung als positive Entwicklung zu sehen, und die Inhalte derselben optimal in das Berufleben umsetzen zu können.

Ziel dieser Untersuchung war daher, die grundsätzliche Einstellung der Mitarbeiter Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber zu durchleuchten, und herauszufinden welche Kriterien diese reizvoll, interessant und umsetzbar für sie machen. Die Ergebnisse der Untersuchung, die mittels Fragebogen durchgeführt wurde, zeigen eine durchwegs positive Einstellung der Mitarbeiter Weiterbildungen gegenüber. Weiters wird besonderer Wert auf die persönliche Entwicklung, das Mitsprachrecht und die Freiwilligkeit gelegt. Um optimalen Nutzen aus Fortbildungen zu erlangen, ist es wichtig, die Mitarbeiter und deren Erwartungen und Kriterien bereits bei der Planung miteinzubeziehen, um effizientes und nachhaltiges Lernen zu fördern.

AutorIn:
Ljumic-Janceva, Mag. Katharina

Titel:
Coaching als Unterstützung für Führungskräfte zur Bewältigung von Veränderungsprozessen. Wie gehen die Führungskräfte mit Widerständen um?

Jahr: 2008 Kodierung: SV0165

Abstract:

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Rolle von Führungskräften in Veränderungsprozessen unter besonderem Augenmerk auf die Emotionen und Widerstände, die solche Prozessen hervorrufen. Um diese Frage beantworten zu können, wurden Interviews mit Führungskräften durchgeführt, die bereits Erfahrungen mit Veränderungsmanagement haben, um einen Vergleich zwischen Theorie und Praxis durchführen zu können. Des weiteren wurde der Frage nachgegangen, wie Coaching die Führungskräfte unterstützen kann und was die Gründe für die Resistenz gegenüber Coaching sind.

In der Schlussfolgerung wurden Erfolgsfaktoren für einen erfolgreichen Veränderungsprozess zusammengefasst, wobei diese alleine aber den Erfolg nicht sichern können. Neben diesen Faktoren ist Offenheit, sich mit den Emotionen und dem Unerwarteten auseinander zu setzen, auf die Menschen zu zugehen und sich auf den Prozess einzulassen für den Erfolg wesentlich. Coaching dient dazu, neue Perspektiven zu eröffnen, den Prozess und die Menschen im Prozess zu unterstützen und somit indirekt zum Erfolg des Projektes beizutragen.

AutorIn:
Neumann, DI Dr. Alexander

Titel:
Personalentwicklung mit Fokus auf Beratung an Wiener Universitäten und Fachhochschulen – eine Bestandsaufnahme

Jahr: 2008 Kodierung: SV0166

Abstract:
Die österreichische Hochschullandschaft ist in den letzten Jahren vielen Veränderungen unterworfen, die in den Bereichen Leitung, Verwaltung, Lehre und Forschung steigende Herausforderungen für alle Akteurinnen und Akteure bedingen. Dieser Umstand würde auf einen wachsenden Bedarf an prozessorientierter Beratung (Coaching, Teamentwicklung, Organisationsentwicklung, Mediation etc.) schließen lassen. Die Literatur zeigt, dass an Hochschulen im deutschsprachigen Raum Personal nach wie vor in erster Linie verwaltet wird und dieses Umfeld besondere Herausforderungen für Personalentwicklungsmaßnahmen darstellt. Im Rahmen von Interviews an Wiener Universitäten und Fachhochschulen wurden die Themenbereiche Personalentwicklung und prozessorientierte Beratung näher beleuchtet. Es zeigt sich ein sehr heterogenes Bild: An machen Hochschulen ist Personalenwicklung vollständig umgesetzt und prozessorientierte Beratung Standard. An anderen Hochschulen sind diese Bereiche nach wie vor kein Thema. Als wichtige Erfolgskriterien für die Einführung von prozessorientierter Beratung wird die Schaffung einer Kultur für Beratung sowie die Einrichtung einer eigenen Abteilung 'Personalentwicklung' gesehen. Auch ein Angebot an Beratungsleistung, das neben Fach- und Prozess-Know-how vor allem auf Feldkompetenz im Hochschulkontext zurückgreifen kann, wird als erfolgskritisch eingeschätzt.

AutorIn:
Purer, Sylvia

Titel:
Die Arbeitswelt der Frau im mittleren Lebensalter (45 – 65 Jahre). Warum kann Coaching oder Supervision Unterstützung bieten?

Jahr: 2008 Kodierung: SV0169

Abstract:
Für Frauen über 45 stehen noch verschiedene Karrierewege offen, ob dies tatsächlich von Frauen in Angriff genommen wird, habe ich anhand einer empirischen Untersuchung überprüft.

Die Arbeit beschäftigt sich mit der Frage 'Warum Supervision oder Coaching Unterstützung für Arbeitnehmerinnen ab 45 Jahren bieten kann'. Um Antworten auf diese Frage zu bekommen habe ich eine Fragebogenumfrage mit 115 Probanden durchgeführt. Das Ergebnis dieser Arbeit zeigt einen signifikanten Zusammenhang zwischen

* Gelebter Erfahrung mit Selbstvertrauen und Zufriedenheit
* Wertschätzung und work life balance
* Lebenskrisen in der Lebensmitte und negativen Herausforderungen im Berufsleben
* Positiver Forderung und Förderung und Jobzufriedenheit
* Zufriedenheit im Job und work life balance

Frauen in ihrer Lebensmitte sind sehr oft beruflichen aber auch privaten Veränderungen ausgesetzt. Aus diesen Veränderungsprozessen können sie gestärkt hervorgehen, wenn sie die notwendige Unterstützung finden.

AutorIn:
Zelezny, Michael

Titel:

Supervision - Ein Qualitätskriterium in der Arbeit mit geistig und mehrfach behinderten Menschen in Wien ?

Jahr: 2008 Kodierung: SV0170

Abstract:

Diese Arbeit fokussiert den Zusammenhang zwischen den Begriffen Identität, Sozialarbeit und Supervision und wie Supervision die Qualität der Arbeit von professionellen Helfern beeinflusst.

Das erste Kapitel, nach der Einleitung, ist einem Überblick über die historische Entwicklung von Supervision und der Beschreibung der verschiedenen Konzepte gewidmet.

Kapitel zwei beschäftigt sich mit der spezifischen Situation von Helfern, ihren Anforderungen und Belastungen in ihrer Arbeit mit geistig und mehrfach behinderten Menschen.

Ein weiterer Abschnitt dieser Arbeit beschäftigt sich mit den Auswirkungen der Belastungen, die ihre Ursache in der Sozialarbeit, speziell in der Arbeit mit Behinderten, haben und den Auswirkungen auf die professionelle Identität und die Persönlichkeit des Helfers.

Den Abschluss dieser Arbeit bildet eine Untersuchung über die Wirkung und den Nutzen von Supervision in der Arbeit mit Behinderten.

Die Zusammenfassung und die Analyse der Arbeit führen schließlich zu einem Ausblick in die Zukunft der Supervision im Kontext der Sozialarbeit und der Supervisionsforschung.

AutorIn:

Denk, Mag. Ilse

Titel:

Supervision bei SonderkindergartenpädagogInnen

Jahr: 2008 Kodierung: SV0171

Abstract:

Mit den veränderten Qualitätsstandards und den ständig steigenden Ansprüchen für den Kindergartenbereich haben sich auch das Anforderungsprofil und der Berufsalltag der Sonderkindergartenpädagogin sehr stark verändert. Interdisziplinäre Zusammenarbeit und regelmäßige Reflexion gehören zu ihrem erweiterten Wirkungskreis.

Die Befragung von Studierenden und SonderkindergartenpädagogInnen hat gezeigt, dass zwischen den Wünschen und den tatsächlichen Erfahrungen von Supervision keine großen Unterschiede bestehen. Alle befragten PädagogInnen sind der Ansicht, dass Supervision zur Bewältigung des Berufsalltages wesentlich beträgt, somit erleichtert Supervision die Reflexion des beruflichen Handelns. Dennoch ist noch viel Aufklärungsarbeit erforderlich, damit die abwartende Haltung und die bestehende Hemmschwelle Supervision in Anspruch zu nehmen überwunden werden kann. Supervision hinterlässt bei SonderkindergartenpädagogInnen positive Erfahrungen und kann als eine Möglichkeit zur Professionalisierung angesehen werden.

AutorIn:

Kahler, Eva

Titel:

Coaching als Instrument zur beruflichen Neuorientierung. Was trägt der Coachinganteil in Arbeitsstiftungen zum Erfolg bei?

Jahr: 2008 Kodierung: SV0172

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt um feststellen zu können, ob Coaching als Instrument zur beruflichen Neuorientierung in Arbeitsstiftungen zum Erfolg beitragen kann.

Ziel der Untersuchung war, festzustellen, was der Coachinganteil in Arbeitsstiftungen zum Erfolg beiträgt. Es wurden ehemalige Teilnehmer aus Arbeitsstiftungen interviewt, die das gesamte Angebot genutzt haben.

Zur Klärung der Forschungsfragen wurden qualitative Interviews durchgeführt. Das Ergebnis der Untersuchung hat gezeigt, dass alle befragten Personen die Stiftungszeit als sehr erfolgreich bewerten.

AutorIn:
Köfler-Netouschek, Mag. Heidemarie

Titel:
Wie erleben Führungskräfte sozialer Nonprofit Organisationen Widersprüche in ihrer Führungsarbeit und wie gehen sie damit um? Am Beispiel von Führungskräften der Caritas Wien

Jahr: 2008 Kodierung: SV0173

Abstract:

Diese Arbeit wurde durchgeführt, um die Situation von Führungskräften in sozialen Nonprofit Organisationen in Bezug auf den Umgang mit Widersprüchen näher zu betrachten. Die Untersuchung ging der Frage nach, welche Widersprüche diese Führungskräfte erleben, wie sie sie bewältigen und was ihnen dabei hilft.

Es wurde die Form einer qualitativen Erhebung gewählt. In offenen Einzelinterviews wurden Führungskräfte der Caritas Wien über ihre praktischen Erfahrungen im Vergleich zu theoretischen Erkenntnissen, befragt.

Die Arbeit gelangte zu dem Ergebnis, dass die Führungskräfte mit zahlreichen, Widersprüchen und Dilemmata konfrontiert sind und sehr offen und aktiv damit umgehen. Sie könnten als Vorreiter in Sachen integratives Widerspruchsmanagement bezeichnet werden.

AutorIn:
Neumaier, Mag. Silvia

Titel:
Burnout – ein vielschichtiges Phänomen. Risiko und Prävention am Beispiel der JungunternehmerInnen in der Gastronomie

Jahr: 2008 Kodierung: SV0174

Abstract:

Die vorliegende Arbeit setzt sich mit der Fragestellung auseinander, wie geeignete Burnout Prävention für JungunternehmerInnen in der Gastronomie aussehen könnte. Es wurden dafür auf Basis einer Literaturaufarbeitung und auf Basis einer qualitativen Befragung von Burnout-ExpertInnen Risikofaktoren für die oben genannte Zielgruppe erhoben. Darauf aufbauend wurde erarbeitet, auf welchen Ebenen, mit welchen thematischen Schwerpunkten und über welche Interventionen Burnout Prävention für diese Zielgruppe, im Sinne eines vielschichtigen Verständnisses, ansetzen sollte. Die Ergebnisse zeigen, dass es zahlreiche Argumente dafür gibt, JungunternehmerInnen in der Gastronomie als gesonderte Risikogruppe für Burnout zu betrachten. Ein diesem Setting gerecht werdendes Burnout Präventionsprogramm sollte an der Person, an der Institution und an der Schnittstelle Person und Institution ansetzen und aus einem Interventionsmix aus systemischer Beratung und Fachberatung bestehen. Als thematische Schwerpunkte lassen sich Ressourcen- und Energiemanagement, Ziel- und Erfolgsarbeit, betriebswirtschaftliches Know How (wie Arbeitsorganisation und –gestaltung, Führung, u.a.), Netzwerk- und Beziehungsmanagement sowie Gesundheit ableiten. Der Vielschichtigkeit von Burnout in Theorie und Praxis sollte mit einem umfassenden Präventionsansatz begegnet werden, der nur durch ein Netzwerk an BeraterInnen angeboten werden kann.

AutorIn:
Schmölzer, Hiltrud

Titel:

Supervision und New Public Management in den Sozialzentren der Magistratsabteilung 15. Über die Auswirkungen einer veränderten Arbeitswelt auf die Supervision

Jahr: 2008 Kodierung: SV0175

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht, für welche Aufgaben und unter welchen Bedingungen Supervision von den Beschäftigten der Sozialzentren der Magistratsabteilung 15 genützt werden kann. Die Sozialzentren befinden sich seit einigen Jahren im Rahmen der Verwaltungsreform in einem Umstrukturierungsprozess.

Die Reform erfolgt nach den Prinzipien des New Public Management und hat vielfältige Auswirkungen auf die Arbeitssituation. Gemeinsam mit den knappen finanziellen Mitteln ändern sich auch die Interventionsmöglichkeiten von Supervision.

Im theoretischen Teil wird die Entwicklung der öffentlichen Armenpflege bis zur heutigen Sozialhilfe dargestellt. Weiters werden die Strategien und der Einsatz von New Public Management in der öffentlichen Verwaltung erläutert. Außerdem werden Supervision, ihre Aufgaben, ihre Entwicklung sowie ihr Einsatz in der Verwaltung und im Rahmen von Verwaltungsreformen analysiert.

Im empirischen Teil werden qualitative Interviews mit zwei SozialarbeiterInnen aus zwei unterschiedlichen Sozialzentren und der Leiterin der Stabstelle Bildung und Öffentlichkeitsarbeit in der Magistratsabteilung 15 geführt.

Es konnte festgestellt werden, dass sich in den Sozialzentren im Zuge der strukturellen und organisatorischen Änderungen der letzten Jahre der Rahmen für Supervision deutlich geändert hat. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass es kaum mehr Reflexionsräume in der Arbeitssituation gibt. Supervision entfernt sich von ihrem traditionellen Auftrag und entwickelt sich von einer berufsbegleitenden Unterstützung zu einer nur mehr kurzen, anlassbezogenen Akutsupervision.

AutorIn:

Katzlberger, Mmag. Johanna

Titel:

Talent Management in Theorie und Praxis

Jahr: 2008 Kodierung: SV0176

Abstract:

Der Begriff 'Talent Management' ist gegenwärtig in aller Munde und nicht minder groß ist die Verwirrung um ihn: Angepriesen als Allheilmittel im 'War for talents' wird vieles mit dem Label 'Talent Management' versehen, was nur Bruchstücke eines ganzheitlichen Ansatzes abdeckt. Die folgende Untersuchung geht der Frage nach, was sich tatsächlich in Theorie und Praxis hinter dieser Begrifflichkeit versteckt und versucht eine allgemein gültige Formulierung zu finden.

Ausgewählte Aspekte, wie die Definitionen und Begriffsabgrenzungen, Auslöser und Triebfedern sowie die Prozessgestaltung von Talent Management selbst werden einer umfassenden theoretischen Grundlagenforschung unterzogen. In offenen qualitativen Interviews mit Ansprechpartnern aus acht verschiedenen Unternehmen wurden diese Themen in der unternehmerischen Perspektive hinterfragt. Sie haben ergeben, dass Theorie und Praxis tendenziell nicht allzu weit voneinander abweichen, die Bedeutung von Talent Management weiter zunehmen und ein stärkerer Diskurs notwendig werden wird.

AutorIn:

Brandlmayr, Ingrid

Titel:

Gender-Aspekte in der Supervision. Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Wahl des Supervisors, der Supervisorin bei MitarbeiterInnen in Frauen- und Männerberatungsstellen

Jahr: 2009 Kodierung: SV0177

Abstract:

Die Untersuchung 'Gender-Aspekte in der Supervision' wurde im Rahmen des Upgrade zum 'Master of Science - MSc (Supervision)' an der ARGE Bildungsmanagement in Wien durchgeführt. Ziel dieser Arbeit ist es, Gender-Aspekte in der Supervision sichtbar zu machen.

Ausgangspunkt meiner Untersuchung sind die Erfahrungen von Frauen- und MännerberaterInnen. Das Berufsfeld wurde im Hinblick auf die geschichtliche Entwicklung, die derzeitige Situation und die Zukunftsvision beschrieben. Die Erhebung erfolgte durch qualitative Interviews.

Fazit der Studie: Das Geschlecht des Supervisors, der Supervisorin wirkt im Supervisionsprozess. Unbewusste Wirkung zeigt das Geschlecht auf der Erlebnis-, Gefühlsebene.

Mit diesem Forschungsbeitrag wurde ein bisher unbewusster 'subjektiver' Auswahlaspekt sichtbar gemacht.

AutorIn:
Obermayr, Mag. Bernd

Titel:
Kollegiale Beratung – Intervision: Welche unterstützenden Wirkungen schreiben Kleinst und Einpersonenunternehmen der Kollegialen Beratung zu?

Jahr: 2009 Kodierung: SV0178

Abstract:

Gegenseitiges Beraten unter Kollegen hat es schon immer gegeben, ist daher nicht neu, passiert aber meistens informell. In der Literatur findet man wenig, und dann hauptsächlich Erfahrungswerte Kollegialer Beratung innerhalb von Organisationen oder Unternehmen, wo die Intervision als eine Methode der Organisations- oder Personalentwicklung gesehen wird, oder Berichte aus dem pädagogischen, medizinisch-therapeutischen oder sozialen Bereich. Es gibt kaum Erfahrungen mit Kollegialer Beratung in einem Kreis von Unternehmern.

Ziel dieser Master-Thesis ist es, herauszufinden, ob und welchen Bereichen der Organisations- oder Personalentwicklung Kleinst- und Einzelunternehmer der Kollegialen Beratung eine unterstützende Wirkung zuschreiben.

Wie wird die Idee oder das Modell bewertet, dass Unternehmer oder Personen aus verschiedenen Organisationen voneinander lernen, selbst wenn sie (mitunter) in einem Marktwettbewerb untereinander stehen?

Dazu werden die Aussagen einer Intervisionsgruppe bestehend aus Kleinst- und Einzelunternehmer mit den in der Literatur genannten Vorteilen, Zielen und Nutzen der Kollegialen Beratung verglichen. Denn sowohl der Nutzen der Kollegialen Beratung, der aufgespaltet wird in Nutzen für das Unternehmen und Nutzen für das Individuum, als auch die Zielgruppen, für die die Kollegiale Beratung angeregt wird, fallen bei einem Einpersonenunternehmer in einer Person zusammen. Er ist gleichzeitig Projektleiter, Spezialist, Personalentwickler, in Kontakt mit Kunden, Abteilungsleiter und verantwortlich für Organisation, Administration, Marketing oder für die eigene Kommunikation.

Ausgewertet werden die mündlichen Interviews einer Intervisionsgruppe aus neun Tiroler Kleinst- und Einpersonenunternehmer, die an einem Universitäts-Projekt an der Leopold Franzens Universität Innsbruck teilgenommen haben. Die Auswertung erfolgt mittels offenem Kodieren, einer qualitativen Forschungsmethode.

AutorIn:
Loranzi, Mag.a Ulrike

Titel:
Die Studien und Berufswahl von MaturantInnen - welche Faktoren beeinflussen diese Entscheidung? Kann Coaching diesen Prozess der Entscheidungsfindung unterstützen?

Jahr: 2009 Kodierung: SV0179

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht, durch welche Faktoren Studien- und Berufsfindungs-prozesse beeinflusst werden und wie Coaching MaturantInnen unterstützen könnte, eine für sie passende Wahl zu treffen. In Österreich existiert zwar eine vielfältige Bildungslandschaft, doch diese Vielfalt wird von den MaturantInnen oft nicht wahrgenommen. Sie brauchen Orientierung und Begleitung im Prozess der Entscheidungsfindung. In dieser Arbeit werden Anregungen gegeben, wie dies in der Praxis erfolgen kann. In Interviews mit MaturantInnen wurde erhoben, welche Faktoren die Wahl der Befragten beeinflusst haben und welche Maßnahmen im schulischen Kontext unter Umständen hilfreich waren oder wären. Auch drei ExpertInnen geben Auskunft darüber, was ihrer Meinung nach verbesserungswürdig wäre. Die Ergebnisse der Literaturrecherche zeigen ebenso wie die Auswertung des empirischen Teils der Arbeit, dass Selbstreflexion eine Schlüsselrolle in der passenden Wahl eines Studiums oder eines Berufs einnimmt. Daraus lässt sich ableiten, dass individuell angepasstes Coaching eine geeignete Maßnahme darstellt, um MaturantInnen in dem Prozess der Studien- und Berufswahl zu begleiten.

AutorIn:
Sperk, Friedrich

Titel:
Teamsupervision im Verein Wiener Jugendzentren – Wie können Menschen mit und ohne Migrationshintergrund dieses Angebot nutzen?

Jahr: 2009 Kodierung: SV0181

Abstract:

Chancengleichheit und Antidiskriminierung sind zentrale Begriffe des Diversitäts-Konzeptes, das in den letzten Jahren auch verstärkt im Zusammenhang mit Supervision diskutiert wird. In der vorliegenden Mastersthesis wird dieses Konzept der Vielfalt allgemein erläutert und die zwei wesentlichen Zugangsweisen, nämlich das Diversitäts-Management, welches soziale Differenzen im betrieblichen Alltag optimal nutzen soll, und der Diversitäts-Pädagogik, die neue Wege für die Einwanderungsgesellschaft aufzeigt, näher beschrieben. Eine Auseinandersetzung, wie weit das Diversitäts-Konzept die Supervision beeinflusst, leitet zur Untersuchung der Teamsupervision im Verein Wiener Jugendzentren über, in der festgestellt werden soll, wie dieses Angebot von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund genutzt werden kann. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass Menschen mit Migrationshintergrund dieses Angebot nicht in der selben Form nutzen können, wie Menschen ohne Migrationshintergrund.

AutorIn:
Weilguni, Romana

Titel:
Was hält Reha-Fachkräfte fit? Berufliche Belastungen und deren Bewältigung in der Beruflichen Rehabilitation. Untersucht anhand von MitarbeiterInnen in Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Wien

Jahr: 2009 Kodierung: SV0182

Abstract:

Berufliche Rehabilitation ist als Teil der Gesamtrehabilitation neben Medizinischer und Sozialer Rehabilitation eine relativ junge, interdisziplinäre Wissenschaft, die erst in den letzten 20 Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Heute stellt sie einen wichtigen Bestandteil staatlicher Sozialpolitik bzw. der Arbeitsmarktförderung dar. Ihre Ziele liegen in der bestmöglichen Förderung beruflicher Integration und somit sozialer Teilhabe körperlich, psychisch und/oder psychosozial beeinträchtigter Menschen. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll die derzeitige Situation der Beruflichen Rehabilitation in Österreich dargestellt werden, die gesetzlichen Rahmenbedingungen, Rehabilitationsträger und -ziele, die Bedürfnisse der Reha-Zielgruppen und die Arbeitsbedingungen und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der engagierten Fachkräfte.

Das Interesse richtet sich dabei besonders auf die Arbeitsbelastungen der in Maßnahmen des Arbeitsmarktservice beschäftigten Reha-Fachkräfte. In Interviews wurde versucht, das individuelle Belastungserleben und

Bewältigungsverhalten der Fachkräfte im Umgang mit RehabilitandInnen, Institution und Aufraggeber sowie mögliche Unterstützungsmaßnahmen auch im Sinne einer Qualitätssicherung im Kontext der jeweiligen Rehabilitationsmaßnahmen zu erfragen und zu diskutieren.

AutorIn:
Amashaufer, Karin

Titel:
Fluktuation in der Gastronomie - Fluch únd Segen? Wie gehen Küchen- und Servicemitarbeiter in gehobenen Gastronomie-Betrieben hinsichtlich Wissensmanagement mit Fluktuation um?

Jahr: 2010 Kodierung: SV0183

Abstract:

Die Gastronomie ist ein Wirtschaftszweig, in dem die Fluktuation traditionell sehr hoch ist. Die vorliegende Arbeit legt die Strukturen der Gastronomie dar, sowie die wesentlichen Faktoren, die zu der hohen Fluktuationsrate beitragen. Die Bedeutung der Ressource Wissen für gastronomische Betriebe als Motor für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit wird dargelegt und Wissensmanagement als ein möglicher Ansatz beschrieben, den ständigen Personalwechsel nicht nur als Verlust von Wissen, sondern auch als Möglichkeit zu betrachten, neues Wissen für den Betrieb zu gewinnen.

Mit Hilfe qualitativer Interviews wurde erhoben, wie die Abteilungen Küche und Service in gehobenen gastronomischen Betrieben mit Personalwechsel bezüglich Wissensmanagement umgehen.

AutorIn:
Forcher, Mmag. Gerd

Titel:
Beeinflussen kirchliche Werte und Haltungen Supervision und Coaching von Personen, die in der Kirche führen und leiten? Eine empirische Erhebung der Wahrnehmungen von SupervisorInnen in der Diözese Innsbruck

Jahr: 2009 Kodierung: SV0184

Abstract:

Die römisch-katholische Kirche hat in ihrer Organisation Werte und Haltungen tief verwurzelt, die in Supervisions- und Coachingprozessen mit kirchlichen Leitungspersonen zu berücksichtigen sind. Ob und wie diese Werte und Haltungen den Beratungsprozess selbst beeinflussen und wie damit umgegangen werden kann, ist Thema der vorliegenden Untersuchung. Die vorliegende Masterthesis schafft durch die Bestimmung von Supervision, Coaching, Organisation, Führen, Leiten und Kirche als Organisation eine theoretische Basis für die themenzentrierten Interviews mit SupervisorInnen und Coaches, die mit kirchlichen MitarbeiterInnen arbeiten. Durch qualitative Inhaltsanalyse der Interviews werden die Wahrnehmungen der Befragten dargestellt, die Hinweise auf Einflüsse von kirchlichen Werten und Haltungen im Beratungsprozess geben. Im Ergebnis werden u.a. die Spannungsfelder zwischen Ideal und Realität und die daraus resultierenden Unklarheiten und Behinderungen in kirchlichem Führen und Leiten deutlich. Ebenso wird für eine Trennung zwischen Inhalt und Organisation plädiert, wenn es um kirchlich-organisationale Fragen geht.

AutorIn:
Huber-Mumelter, Mag.a Ulrike

Titel:

Interkulturelle Beratung. Besonderheiten in der Beratung binationaler Paare, Kinder und Familien aus Sicht der Experten und Expertinnen

Jahr: 2009 Kodierung: SV0185

Abstract:

Grund für diese Untersuchung ist die Frage nach möglichen Unterschieden in der Beratung und im Beratungsprozess bei Hinzutreten interkultureller Spezifika im Paarund Familienalltag. Dafür werden die Besonderheiten in der Beratung binationaler Paare, Kinder und Familien zunächst auf Basis theoretischer Ausführungen zum Thema Beratung und Kultur dargelegt. Im Weiteren werden anhand einer empirischen Vorgehensweise die für eine solche Beratung wesentlichen Thematiken herausgearbeitet und einer eingehenden Analyse unterzogen.

Ziel im Rahmen dieser Masterthesis ist es, herauszufinden, inwieweit das Thema binationale Paar- und Familienberatung eine Rolle spielt und wie aus Sicht der Experten und Expertinnen im Beratungsalltag damit umgegangen wird. Mit dieser Arbeit soll ein Beitrag zur Sensibilisierung, zur Offenheit und zur Toleranz im Zusammenhang mit der Vielfalt möglicher gesellschaftlicher Lebensformen geleistet werden, welche gerade im Bereich von Partnerschaft und Familie am deutlichsten zum Ausdruck kommt.

Die Durchführung der Untersuchung erfolgte unter Beteiligung von Vorarlberger Institutionen auf dem Gebiet der Paar- und Familienberatung. Die empirische Erhebung wurde anhand vorangehender Telefonate mit allen zuständigen Stellen und deren anschließender schriftlichen Befragung vorgenommen. Aus den anonymisierten Antworten und Aussagen der Experten und Expertinnen wurden die für das Thema relevanten Schwerpunkte herausgearbeitet und einer eingehenden Darstellung und Analyse unterzogen.

Die Ergebnisse dieser theorie- als auch praxisgeleiteten Vorgehensweise lassen darauf schließen, dass es durchaus konkrete Zusammenhänge und gegenseitige Einflüsse zwischen der Beratung selbst und den kulturspezifischen Hintergründen bei Paaren und Familien gibt. Diese äußern sich allerdings meist nicht auf den ersten Blick, sondern erfordern eine diffizile und besonders achtsame Vorgehens- und Umgangsweise von beiden Seiten.

AutorIn:

Klammer, Günther

Titel:

Wenn die 'Chemie stimmt' im Supervisionsprozess – auf den Spuren eines Phänomens – eine empirische Analyse

Jahr: 2009 Kodierung: SV0186

Abstract:

Mit dieser Arbeit wurde versucht, einen ersten Vorstoß in das schwer greifbare Phänomen 'die Chemie stimmt' im Supervisionsprozess zu wagen. Die Zielsetzung war klar darzustellen, wie das Phänomen der 'zwischenmenschlichen Chemie' von Supervisoren empfunden und gewichtet wird. Als Forschungsdesign wurde die qualitative Forschungsmethode gewählt.

Mittels Leitfadeninterview wurden zehn Expertenbefragungen 'face to face' bei den Stichproben durchgeführt. Auf die Frage, welche Faktoren die zwischenmenschliche Chemie im Supervisionsprozess ausmachen, kam es zu sehr vielen unterschiedlichen Aussagen. Einen einheitlichen Tenor hat es dabei nicht gegeben. Vielmehr kristallisierte sich eine Grundhaltung heraus, die dem Beziehungsaufbau zwischen SupervisorIn und SupervisandIn förderlich ist. Von den ExpertenInnen wurden dazu am häufigsten genannt: die Aufmerksamkeit, die Wertschätzung, das bedingungsfreie Akzeptieren des Gegenüber, die Kongruenz und Empathie.

AutorIn:

Kraml, Dipl.-Päd. Ing. Manfred

Titel:

Welche Auswirkungen haben Supervisionen der Pädagogischen Hochschule Tirol im Tiroler Pflichtschulbereich?

Jahr: 2009 Kodierung: SV0187

Abstract:

Diese Untersuchung wurde durchgeführt, um die Evaluierungsbögen für Supervision der Pädagogischen Hochschule Tirol aus den Jahren 2007/08 auszuwerten und zu erheben, ob die Ziele durch das Supervisionsangebot erreicht werden.

In dieser Arbeit werden die Daten aus Evaluationsbögen und aus Telefoninterviews mit SupervisandInnen und SupervisorInnen mit bestehenden Studien verglichen.

Die Untersuchung ergab, dass Supervision sich im persönlichen Bereich, in der Beziehung zu den SchülerInnen, KollegInnen und Vorgesetzten sowie auf die Schulentwicklung positiv auswirkt. Die LehrerInnenausbildung sollte durch Supervision begleitet werden.

Der Evaluierungsbogen der Pädagogischen Hochschule Tirol könnte zusätzlich die soziographischen Daten der TeilnehmerInnen erfassen, eine digitale Erhebungsform wäre anzudenken.

AutorIn:

Pilgermair, Dr. Walter

Titel:

Justizverwaltung für Richterinnen und Richter in Österreich: Anforderungen für Führungskräfte - eine Analyse der Innenperspektive

Jahr: 2009 Kodierung: SV0188

Abstract:

Die Justizverwaltung hat für bestmögliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen der ordentlichen Gerichte zu sorgen. Dabei stehen die Erwartungen einerseits der Bürgerinnen und Bürger an Qualität und Tempo der Rechtsprechung und andererseits der Rechtsprecherinnen und Rechtsprecher an die Leistungsfähigkeit der Justizverwaltung in einem Spannungsverhältnis mit der anhaltenden Ressourcenverknappung, unter der auch die Justiz zu leiden hat. Daraus resultieren hohe Ansprüche an die Professionalität der Justizverwalterinnen und Justizverwalter. Ziel der vorliegenden Studie war die Erhebung und Analyse der Innenperspektive von Führungskräften aus dem Bereich der Justizverwaltung für Richterinnen und Richter mit dem Fokus Anforderungen für Führungskräfte. Im Rahmen von Experteninterviews wurden Führungskräfte der österreichischen Justizverwaltung nach ihrer Einschätzung der an sie gestellten Anforderungen und ihrer diesbezüglichen Zukunftsperspektive befragt. Es zeigt sich ein deutliches Ansteigen der Anforderungen, etwa zufolge der Zunahme von Komplexität und Regelungsdichte der Justizverwaltung oder der erheblichen Ressourcenverknappung, aber auch bei den Soft Skills. Weiters wird eine Zunahme der Professionalisierung der Justizverwaltung bekundet, insbesondere auch zufolge der Einführung und Annahme entsprechender Bildungsangebote. Die Führungskräfte befunden auch einen Wechsel vom früheren mehr autoritären Führungsstil zu einem kollegialeren, partizipativeren Führungsstil. Als wichtige Kriterien für eine leistungsfähige und proaktive Justizverwaltung werden gesehen: ausreichende berufliche Erfahrung und Qualifikation als Richterin bzw. Richter oder Staatsanwältin bzw. Staatsanwalt, spezifische und umfassende Aus- und Fortbildung, der Umgang mit den steigenden Erwartungen, dem steigenden Druck von außen, den zusätzlichen Effektivitäts- und Effizienzerfordernissen und dem erhöhten Flexibilitäts- und Innovationsbedarf, die gekonnte und verantwortungsbewusste Leitung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Entwicklung deren weiter an Bedeutung wachsenden Potentials, sowie eine effektive Aufgabenverteilung und Kommunikation zwischen den vier Ebenen der monokratischen Justizverwaltung. Schließlich soll es in Zukunft zu mehr Dezentralisierung und richterlicher Selbstverwaltung kommen.

AutorIn:

Scholler, DI Dr. Christian

Titel:

Person - Rolle - Funktion-Modell und Stärkung der Selbstbewusstheit im Coaching

Jahr: 2009 Kodierung: SV0190

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, weil das Modell Person - Funktion - Rolle (PFR-Modell) im Coaching vom Verfasser der Master Thesis angewendet wurde und von ihm als hilfreich angesehen wurde. Es war jedoch nicht klar, ob dieses Modell auch von anderen Coachs ohne Weiteres angewendet werden kann. Des Weiteren war nicht klar, ob es geeignet ist, die Selbstbewusstheit von Personen zu erhöhen.

Zu diesem Zweck wurde ein Coaching gefilmt und der Coaching-Film 19 Personen (Teilnehmern) gezeigt. Die Personen wurden mittels Fragebogen zu ihren Eindrücken vom Film befragt und die Fragebögen mittels Inhaltsanalyse ausgewertet.

Als Ergebnis hat sich gezeigt, dass das Modell nicht allgemein geeignet ist, von Coachs angewendet zu werden. Die Frage, ob die Selbstbewusstheit von Coachee Personen mit dem PFR- Modell erhöht werden kann, konnte mit den Ergebnissen der Teilnehmerbefragung nicht beantwortet werden.

AutorIn:

Scholler, Mag.a Susanna

Titel:

Das Mitarbeiter/innengespräch. Eine Evaluation des Führungsinstruments in der Parlamentsdirektion

Jahr: 2009 Kodierung: SV0191

Abstract:

Seit der gesetzlichen Einführung im Jahre 1998 wird das Mitarbeiter/innengespräch in der Parlamentsdirektion einmal jährlich top-down geführt. Aufgrund seiner Vertraulichkeit lagen bis zur Erhebung - bis auf die wenig aufschlussreiche Rückmeldung, dass es stattgefunden hat - keine Daten über Erfolg bzw. Nichterfolg der Durchführung des Mitarbeiter/innengesprächs vor.

Ziele der vorliegenden Arbeit waren die Erhebung valider Daten, die Analyse des Stellenwerts des Mitarbeiter/innengesprächs, die Prüfung von Qualität und Motivation des Mitarbeiter/innengesprächs, der Vergleich vom IST-Stand mit dem SOLL-Zustand und die Formulierung von Vorschlägen für Maßnahmen zur Optimierung des Mitarbeiter/innengesprächs in der Parlamentsdirektion.

Die Befragung der Mitarbeiter/innen in der Parlamentsdirektion wurde im November 2008 flächendeckend mit Hilfe eines eigens dafür konstruierten Fragebogens durchgeführt. Die Rücklaufquote betrug mehr als 70%.

Die Evaluation hat gezeigt, dass sich Führungskräfte kaum mit diesem Führungsinstrument identifizieren können, dass dem Mitarbeiter/innengespräch insgesamt ein eher geringer Stellenwert beigemessen wird und dass es die Muster der bisher vorherrschenden informellen Gesprächskultur nicht durchbrechen kann.

AutorIn:

Unterkircher, Albert

Titel:

Sichert externe, begleitende und systemische Organisationsentwicklung den Projekterfolg eines ERP-Projekts? Eine Fallstudie am Beispiel eines mittelständischen Unternehmens

Jahr: 2009 Kodierung: SV0192

Abstract:

Die ERP-Software eines Unternehmens nimmt einen bedeutenden Stellenwert bei der Bewältigung der täglichen Arbeit ein, da sie die Basisdaten für wesentliche unternehmerische Entscheidungen liefert. Dieser Umstand lässt auf den Bedarf schließen, dass Unternehmen dementsprechend großes Interesse haben die ERPSoftware erfolgreich einzuführen. Studien zeigen, dass sich in den letzten 15 Jahren der Anteil erfolgreich abgeschlossener

ERP-Einführungsprojekte verdoppelt hat, trotzdem liegt die Wahrscheinlichkeit eine ERP-Implementierung erfolgreich zu beenden unter einem Drittel. Zwei Drittel der Projekte werden nicht wie geplant durchgeführt oder scheitern.

Im Rahmen der vorliegenden Fallstudie wurde an einem mittelständischen Unternehmen untersucht, ob externe Organisationsentwicklung als Maßnahme gesehen wird, um den Projekterfolg zu sichern.

Beim analysierten Unternehmen wurde trotz der subjektiv empfundenen Zufriedenheit mit dem Projekt kein erfolgreicher Projektabschluss erzielt, da das Projekt nicht innerhalb der fixierten Zeit und im veranschlagten Kostenrahmen ausgeführt wurde und zudem das Gesamtziel eines Roll-Outs in der gesamten Unternehmensgruppe nicht realisiert wurde.

Die Untersuchung hat ergeben, dass eine begleitende Organisationsberatung einen Projekterfolg unterstützen und als Folge eine Verbesserung und eine Optimierung der Ergebnisse verbunden mit einer Reduzierung der Belastung der Mitarbeiter erwarten läßt.

Jedoch hatten Umfeldbedingungen außerhalb des eigentlichen ERP-Umfelds den Projektabbruch zur Folge, weshalb die Fallstudie die Frage, ob externe OE den Projekterfolg sichert, final nicht beantworten kann.

AutorIn:
Karl-Trummer, Dr. Ursula

Titel:
Migrationsspezifisches Diversitätsmanagement als neue Herausforderung für Gesundheitsorganisationen. Faktisch klar. Was sagt die Praxis?

Jahr: 2010 Kodierung: SV0193

Abstract:

Europa ist aus demographischen und ökonomischen Gründen für seine weitere nachhaltige Entwicklung auf erfolgreiche Migrationsprozesse angewiesen (Padilla & Pereira Miguel 2007). Am Arbeitsmarkt werden sowohl hoch qualifizierte als auch unqualifizierte Arbeitskräfte in spezifischen Sektoren benötigt, der Gesundheitssektor ist dabei einer der wichtigsten Bereiche (Fotakis 2008).

Für diesen Sektor wird ethnokulturell sensible Organisationsentwicklung und Beratung auf zwei Ebenen zunehmend relevant:

1) Die Globalisierung des Gesundheitsarbeitsmarktes führt zu steigenden Anteilen von MigrantInnen unter ArbeitnehmerInnen in Organisationen (interne Diversität)

2) Gesundheitsorganisationen müssen ihre Dienstleistungen zunehmend auf ethnokulturell heterogenene PatientInnen bzw. KlientInnengruppen einstellen. (Kundendiversität)

Gleichzeitig ist Migration und die Integration von MigrantInnen ein politisch besetztes, von Emotionen, Mythen und Fragezeichen bestimmtes Thema. Die vorliegende Arbeit eröffnet eine erste Bestandsaufnahme darüber, welches Bild in der Praxis der österreichischen Gesundheitsversorgung zu Bedarf, Möglichkeit und Umsetzung von migrationsspezifischem Diversitätsmanagement gesehen wird. Perspektiven von Entscheidungsträgern und Basis-MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund wurden mit qualitativen Interviews erhoben und werden zur Diskussion gestellt.

AutorIn:
Fraunbaum, Klemens

Titel:
Erwartung und (Super)Vision. Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Fach- und SozialarbeiterInnen in multiprofessionellen Teams in Bezug auf ihre Erwartungen an Supervision und SupervisorInnen (am Beispiel des Arbeitstrainingszentrums Oberösterreich)

Jahr: 2010 Kodierung: SV0194

Abstract:

'Ob und wie sich unterschiedliche Berufsgruppen in multiprofessionellen Teams in den Erwartungen an Supervision und SupervisorInnen auswirken, wurde in der vorliegenden Untersuchung im Bereich der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen erforscht.

Dazu wurden die fachlichen TrainingsanleiterInnen (z.B. TischlerInnen, KöchInnen, etc.) und die psychosozialen TrainingsanleiterInnen (SozialarbeiterInnen, PsychologInnen etc.) des ATZ-Oberösterreich schriftlich befragt.

In der vorliegenden Thesis werden die Erwartungen dieser SupervisandInnen an Supervision und ihre SupervisorInnen untersucht, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen herausgearbeitet und die daraus resultierenden Anforderungen, Kenntnisse und Fähigkeiten der mit multiprofessionellen Teams arbeitenden SupervisorInnen konkretisiert.'

Sehr geehrte Damen und Herren!

Auf den nachfolgenden Seiten stellen wir eine **Auflistung** der bei der Sigmund Freud Privatuniversität in Kooperation mit der ARGE Bildungsmanagement am Institut für Beratungs- und Managementwissenschaften eingereichten MasterThesen / Studienschwerpunkt „**Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung**“ zur Verfügung.

Zu Beginn des Dokuments finden Sie die **Titel der einzelnen MasterThesen** in **alphabetischer Reihenfolge**. Bei **Klicken** auf den gewünschten Titel werden Sie automatisch zu den **Details der ausgewählten MasterThesis** weitergeleitet. Die Details enthalten zusätzlich zum Titel den Namen der Autorin / des Autors, das Einreichjahr, die ARGE-interne Kodierung und das durch die / den AutorIn zur Verfügung gestellte Abstract.

Falls Sie auf der Suche nach einem bestimmten Thema sind, empfiehlt sich die **Suche über Stichworte**. Dazu mittels Tastenkombination „Strg + F“ die Suchmaske öffnen und das gewünschte Stichwort eingeben. Bei Bestätigung mittels „Enter“ (Eingabetaste / ←) starten Sie die Suchfunktion. Diese können Sie mittels erneuter Betätigung der „Enter“-Taste wiederholen.

Alle aufgelisteten MasterThesen können während der Bürozeiten im ARGE-Haus eingesehen werden – wir ersuchen um Terminvereinbarung. Einige Arbeiten können auch elektronisch per E-Mail zur Verfügung gestellt werden.

Bei **Interesse zur Einsichtnahme** ersuchen wir um **Kontaktaufnahme per E-Mail** an office@bildungsmanagement.ac.at mit Angabe der in den Details angeführten **Kodierung** oder **Name der Autorin / des Autors** oder **Titel der MasterThesis**.

Wir wünschen viel Freude mit den Forschungsarbeiten unserer AbsolventInnen!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr ARGE-Team

Inhalt

AutorIn:
Goger, Karin DSA Mag. a

Titel:
Viel Tagesgeschäft und wenig Strategie. Beratungsbedarf von Klein- und Mittelunternehmen im Bezirk Oberwart

Jahr: 2010 Kodierung: SV0195

Abstract:
Untersucht wird der Beratungsbedarf von Betrieben im ländlichen Raum am Beispiel des Bezirks Oberwart. Zu diesem Zweck wurden neun GeschäftsführerInnen aus Klein- und Mittelunternehmen quer durch die Branchen mittels ExpertInnen-Interviews befragt. Die Transkripte wurden mit dem Auswertungsverfahren nach Meuser und Nagel bearbeitet. Die Ergebnisse wurden den sieben Wesenselementen von Unternehmen nach Glasl zugeordnet. Aus den Ergebnissen wurde der explizite und implizite Beratungsbedarf aus Sicht einer Organisationsberaterin mit systemischem Ansatz erarbeitet.

AutorIn:
Höllrigl, Eva

Titel:
Reflexionsfähigkeit von Studierenden der Ergotherapie

Jahr: 2010 Kodierung: SV0196

Abstract:
'Laut gesetzlicher Grundlage sind Reflexion und Reflexionsfähigkeit als Kompetenzerwerb durch die Ausbildung in Ergotherapie festgelegt, es gibt jedoch keine genaue Beschreibung der Faktoren, die bei der Förderung der Reflexionsfähigkeit eine Rolle spielen. Daher ist das Ziel dieser Arbeit, Faktoren für die Entwicklung von Reflexionsfähigkeit von Studierenden der Ergotherapie zu erheben, um daraus konkrete Ansätze für die Ausbildung abzuleiten. Es wurden Interviews mittels qualitativer Analyse mit Lehrenden, Praktikumsanleiterinnen sowie Berufsanfängerinnen der Ergotherapie durchgeführt, ausgewertet und anschließend interpretiert und diskutiert.

Als Ergebnis und konkrete Ansätze für die Ausbildung sind die Wichtigkeit von professionellen Reflexionsangeboten, zusätzliche Selbsterfahrungsangebote zur Persönlichkeitsentwicklung, gute Rahmenbedingungen für Reflexion, die Stärkung der pädagogischen Kompetenz des Lehrpersonals, das Selbstverständnis der Ausbildungsstätte, das permanente Üben von Reflexion und das Einsetzen einer Ansprechperson für Reflexion für die Studierenden zu nennen.'

AutorIn:
Tordy, Christian MAS

Titel:
Die Gemeinde als Verein zur Förderung von Vereinen. Eine Erhebung des Beratungsbedarfs von Gemeinden im Bezirk Oberwart

Jahr: 2010 Kodierung: SV0197

Abstract:
Untersucht wird der Beratungsbedarf von Gemeinden im ländlichen Raum, am Beispiel des Bezirks Oberwart. Zu diesem Zweck wurden alle Websites der Gemeinden im Bezirk analysiert und einer kritischen Würdigung unterzogen. Ergänzend dazu wurden mit sechs Bürgermeistern im Bezirk ExpertInneninterviews geführt. Aus der Analyse der Homepages und der Interviews wird der explizite und implizite Beratungsbedarf beschrieben. Zentrale Elemente sind die Themen Arbeitsplätze, Abwanderung und Pendeln, Überalterung, Jugendliche und deren

Integration in das Gemeindeleben sowie die Strategien der Gemeinde, mit diesen widrigen Umständen umzugehen.

AutorIn:
Golds, Robert DSA MSc

Titel:
Führungskräfte in Veränderungsprozessen einer sozialen Nonprofit – Organisation Eine Fallstudie

Jahr: 2010 Kodierung: SV0198

Abstract:

'Aufgrund der Bedeutung von Werten, Emotionalisierung, Widersprüchlichkeiten in der Aufgabenstellung, der unerreichbaren oder schwer messbaren Ziele, Ökonomisierung, Diffusität, sowie hohes Arbeitstempo, werden an Führungskräfte in NPOs beträchtliche Herausforderungen gestellt. Zudem befinden sie sich in laufenden Veränderungsprozessen.

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung ist, spezifische Herausforderungen von Führungskräften in Veränderungsprozessen am Beispiel der Nonprofit- Organisation Jugend am Werk Steiermark anhand einer Fallstudie zu erforschen.

Als Untersuchungsmethode wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Philip Mayring gewählt. Als Erhebungsverfahren wurden zehn halbstrukturierte Interviews mit Führungskräften des mittleren und unteren Managements und Mitarbeitern durchgeführt.

Es hat sich bestätigt, dass die in NPOs spezifisch beschriebenen Herausforderungen für die Führungskräfte im Arbeitsalltag relevant sind. Die Analyse ergab, dass auch die Einbindung älterer Mitarbeiter und die Grundhaltung gegenüber Veränderungsprozessen für Führungskräfte bedeutend sind.'

AutorIn:
Punz-Nielson, Andrea DSA MSc

Titel:
Ehrenamtliches Engagement zwischen Paternalismus und Partizipation: Wer wird Mieterbeirat im Wiener Gemeindebau und warum?

Jahr: 2010 Kodierung: SV0199

Abstract:

'Die vor einigen Jahren aus der städtischen Wiener Verwaltung ausgegliederte Hausverwaltung 'Wiener Wohnen' betreut den sozialen Wohnbau, sprich: Gemeindebau, in Wien.

Die gewählten und ehrenamtlich tätigen Mietervertreterinnen und Mietervertreter, die sogenannten Mieterbeiräte, bilden eine Schnittstelle zwischen der Organisationsstruktur der Hausverwaltung auf der Meso-Ebene und dem nachbarschaftlichen Zusammenleben auf der Mikro-Ebene.

Diese Schnittstelle wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit ausgeleuchtet. Es zeigt sich, dass vor dem Hintergrund gesellschaftspolitischen und sozialen Wandels auch der Gemeindebau einem starken Wandel unterworfen ist, und daher Mieterbeiräte mit neuen und umfassenden Herausforderungen konfrontiert sind. Dies drückt sich in den sehr unterschiedlichen Motiven für die Übernahme dieses Amtes, im Selbstverständnis, aber auch in der Wahrnehmung des Handlungsspielraumes und der auftretenden Probleme aus. Trotzdem wird die Gesamtheit der Mieterbeiräte hinsichtlich Alter und Herkunft der Diversität des Gemeindebaus nicht gerecht. Es gibt nach wie vor sehr wenige Mieterbeiräte unter 40 und mit Migrationshintergrund.

Es wurde deutlich, dass sämtliche interviewte Mieterbeiräte ihre Funktion auch als kommunikative und integrative verstehen, die sie selbst besser in die Nachbarschaft integriert. Die Anbindung an die Verwaltungsstruktur mit ihrer zunehmenden Komplexität erscheint jedoch auch erfahrenen Mieterbeiräten zunehmend schwieriger, weswegen in

dieser Arbeit auch im Sinne der Organisationsentwicklung zahlreiche Vorschläge gemacht werden, wie diese Schnittstelle besser ausgestaltet und methodisch zielführender gearbeitet werden könnte.'

AutorIn:
Gerstbach, Christina MSc

Titel:
Die Ordinationsassistentin: Top-Managerin oder Mädchen für alles? Eine empirische Untersuchung des Arbeitsalltages und des Unterstützungsbedarfs von Ordinationsassistentinnen

Jahr: 2010 Kodierung: SV0200

Abstract:
'Der Beruf der Ordinationsassistentin wird in der öffentlichen Wahrnehmung als Hilfsdienst für administrative Aufgaben registriert. Der Schwerpunkt der Tätigkeit besteht jedoch aus direkten Kontakten mit zumeist kranken Menschen, wofür besondere soziale Fähigkeiten nötig sind. In der vorliegenden Untersuchung wird der Frage nachgegangen, wie sich Arbeitsalltag und Rollenverständnis von Ordinationsassistentinnen bei niedergelassenen AllgemeinmedizinerInnen in Wien gestalten. Das besondere Interesse richtet sich dabei auf die spezifischen Belastungen und individuellen Unterstützungsmöglichkeiten.

In offen geführten Leitfadeninterviews mit Sprechstundenhilfen wurden die Tätigkeitsbereiche, das individuelle Belastungserleben und die verschiedenen Formen der Bewältigung erfragt. Darauf basierend werden mögliche Unterstützungsmaßnahmen auch im Sinne einer Qualitätssicherung diskutiert.

Als Ergebnis der Untersuchung kann festgestellt werden, dass Supervision als Unterstützungsmöglichkeit zwar bekannt ist und theoretisch als sinnvoll anerkannt wird, von den einzelnen Mitarbeiterinnen in der Praxis jedoch nicht gezielt erwünscht ist.

Stattdessen wird einer Vielzahl anderer, alltagsnäherer Bewältigungsformen der Vorzug gegeben.'

AutorIn:
Kern, Mag.a Daniela MSc

Titel:
Corporate Social Responsibility in Wiener Klein- und Kleinstunternehmen

Jahr: 2010 Kodierung: SV0201

Abstract:
Die vorliegende Untersuchung beleuchtet das Thema Corporate Social Responsibility (CSR) in kleinen und Kleinstunternehmen. Mittels qualitativer Tiefeninterviews wurden fünf Wiener Unternehmen zu Motivation, Entwicklung, Umsetzung und Erfahrungen mit CSR befragt. Fokus wurde auf deren Selbsteinschätzung und –bewertung gelegt. Die fünf KleinunternehmerInnen sind sich zwar in einigen Aspekten, wie z.B. dem hohen persönlichen Stellenwert von CSR, den präferierten Maßnahmen, den positiven Erfahrungen mit Öffentlichkeit und Medien oder der Positionierung innerhalb des aktuellen CSR Diskurses in Österreich, einig. Was ihren grundlegenden Zugang zu CSR betrifft, sind sie jedoch unterschiedlich. Sie zeigen hier eine Bandbreite von professionell-rationaler Auffassung von CSR mit den dementsprechenden Umsetzungs- und Steuerungsprozessen auf Managementebene bis hin zu einem stark von der Person der EigentümerIn geprägten, intuitiven, individuell umgesetzten CSR Ansatz, der möglichst wenig Regulative möchte. Kleinunternehmen, die CSR umsetzen möchten, empfehlen die Befragten Mut, Offenheit für Neues und die Durchführung und Wertschätzung auch kleiner Schritte. Sie empfehlen CSR mittels Beratungsprozess im Unternehmen umzusetzen, eine/n CSR Beauftragte/n zu installieren und die MitarbeiterInnen einzubeziehen in den Umsetzungsprozess.

AutorIn:
Justen, Ute MSc

Titel:
Wissen, Können, Wollen – und dann? Eine empirische Untersuchung von Bedingungen zur Transfersicherung von Bildungsmaßnahmen.

Jahr: 2010 Kodierung: SV0202

Abstract:

Weiterbildung, Transfer, Transfersicherung, Bildungscontrolling und Evaluation sind Schlagwörter, die eine mittlerweile nahezu unüberschaubare Fülle von Fachliteratur aufgegriffen und aufgearbeitet hat – mit dem Ziel, Handlungsanleitungen für die Transfersicherung von Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen zu bieten. Fokussiert wird dabei die Unternehmenssicht. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung steht daher die Perspektive der Mitarbeiter im Vordergrund. Ziel ist es herauszufinden, welche Bedingungen aus Mitarbeitersicht erfüllt sein müssen, um den Lerntransfer nachhaltig sichern zu können. Im Rahmen einer Onlinebefragung wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Gesundheits- und Sozialbereich nach ihren Erfahrungen und Einschätzungen gefragt, mit dem überraschenden Ergebnis, dass notwendige Maßnahmen zur Transfersicherung, die in der Fachliteratur vielfach als unabdingbar postuliert werden, in der Praxis keine oder wenig Berücksichtigung finden. Unterstützung und Kontrolle fehlen während der Umsetzungsphase im Funktionsfeld fast vollständig – und damit wesentliche Faktoren für eine erfolgreiche, nachhaltige Transfersicherung.

AutorIn:
Fischer, Kathrin MSc

Titel:
Spüren – Begreifen – Erleben. Körperarbeit in der Supervision und im Coaching: Möglichkeiten und Grenzen

Jahr: 2010 Kodierung: SV0203

Abstract:

'Vor dem Hintergrund des unmittelbaren Zusammenhangs zwischen Körper und Geist und des – dazu in Widerspruch stehenden – Eindrucks, dass aufgrund aktueller kultureller und gesellschaftlicher Aspekte und Entwicklungen der Körper, dessen Wahrnehmung und Zuwendung zu ihm zunehmend in den Hintergrund gerät, stellt sich die Frage, ob der Einsatz körperlicher Interventionen in Supervision und Coaching hilfreich sein kann. Um herauszufinden, welche Möglichkeiten körperorientierte Ansätze in diesen Beratungsformen bieten, aber auch, welche Grenzen ihnen gesetzt sind, wurde diese Untersuchung durchgeführt. Dazu wurden elf halbstrukturierte, themenfokussierte Interviews geführt, die mittels zusammenfassender qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) ausgewertet und durch Berichte aus der Fachliteratur ergänzt wurden.

Das Ergebnis der Untersuchung zeigt zum einen eine erstaunlich große Vielfalt an körperbezogenen Interventionen, die im Supervisions- und Coachingkontext angeboten werden. Der Nutzen im Sinn eines nachhaltigeren Arbeitens durch die Integration der körperlichen Ebene unter Beachtung einiger relevanter Aspekte wird aufgezeigt. Zum anderen wird deutlich, dass aufgrund eines offenbar behutsamen Umgangs mit derartigen Interventionen Grenzen nur sehr selten erreicht, diese dann aber respektiert werden.'

AutorIn:
Adelsberger-Grubinger, Mag. Gerald MA MSc

Titel:
Konflikte in Beratungssituationen

Jahr: 2010 Kodierung: SV0204

Abstract:

'Konflikte gehören zu unserem Alltag – ob wir wollen oder nicht. Konflikte sind auch Gegenstand im Coaching. In erster Linie als zu bearbeitendes Thema des Coachee, im Sinne eines Konflikt-Coachings. Konflikte zwischen Coach und Coachee selbst werden in der Fachliteratur selten thematisiert. Im Internet ist dazu kaum etwas zu finden.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, auf Basis der spärlich vorhandenen Literatur bei Coaches mittels Interviews die Praxis bezüglich Konflikten im Coaching-Gespräch zu hinterfragen. Die Antworten erweisen sich als ähnlich heterogen wie die Begriffswelt von 'Konflikt' und 'Coaching' selbst. Der Blick der befragten Coaches auf Konflikte spiegelt sich in der landläufig üblichen Sichtweise von Konflikten in unseren Breiten.'

AutorIn:

Bittermann, Renate

Titel:

Coaching und Führung in der geriatrischen Gesundheits- und Krankenpflege.

Eine empirische Erhebung über den Nutzen von Einzelcoaching in der Wahrnehmung von Angehörigen der mittleren Führungsebene in einer geriatrischen Einrichtung

Jahr: 2010 Kodierung: SV0205

Abstract:

Coaching wird als begleitendes Instrument für Führungskräfte in der Geriatrie angeboten. Anhand von qualitativen Interviews mit Angehörigen der mittleren Führungsebene im Gesundheits-und Krankenpflegebereich und Coaches wird der Frage nach dem Nutzen von Einzelcoaching in der Wahrnehmung der Angehörigen der mittleren Führungsebene einer geriatrischen Einrichtung nachgegangen. Weitere Fragen beziehen sich auf die Motivation, Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen, auf Verhaltensveränderungen und die Auswirkungen auf die relevanten Umwelten. Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass sowohl für die Angehörigen der mittleren Führungsebene als auch für die Organisation ein Nutzen von Einzelcoaching vorhanden ist. Dieser bezieht sich auf die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit der Führungspersonen, auf Klarheit im Bezug auf Person-Rolle-Funktion, Burnout Prophylaxe, Verbleib im Unternehmen und verbesserte Zusammenarbeit innerhalb der Hierarchie und den interdisziplinären und multiprofessionellen Teams.

AutorIn:

Grilz, Mag. Wolfgang MSc

Titel:

Maßnahmen der Personalentwicklung zur Gestaltung von Führungskultur in Organisationen

Jahr: 2010 Kodierung: SV0206

Abstract:

'Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Fragestellung, wie Personalentwicklung auf die Führungskultur in Organisationen Einfluss nimmt. In einem theoretischen Teil wird zunächst der aktuelle Diskurs zur Führungskultur dargestellt. Dabei wird auf die Verantwortungsbereiche und Aufgaben eingegangen, denen Führungskräfte in Organisationen gegenüberstehen. Es zeigt sich, dass Führungsarbeit immer bedeutet, dass Beziehungen gestaltet werden müssen. Die Art der Beziehungsgestaltung ist abhängig von der jeweiligen Situation des Unternehmens sowie von persönlichen und gemeinschaftlichen Vermutungen der Führungskräfte über erfolgversprechende Faktoren bei der Führung von MitarbeiterInnen.

Personalentwicklung hat bei der Mitarbeiterführung eine unterstützende Funktion. Diese Funktion nimmt sie nicht nur dadurch wahr, dass einzelne Führungskräfte beraten oder gefördert werden, sondern vor allem auch dadurch, dass für gemeinsame Vorgangsweisen und Führungsinstrumente sowie für Diskussion und Austausch zum Thema Führung gesorgt wird.

In qualitativen Interviews mit sieben PersonalentwicklerInnen aus sechs Organisationen wurden deren Ansichten über Führung erhoben und Maßnahmen analysiert, welche zur Gestaltung der Führungskultur getroffen werden.

Dabei zeigte sich, dass PersonalentwicklerInnen drei Faktoren als zentral für Führung betrachten: das Entscheidungsverhalten von Führungskräften, die Förderung von Eigenverantwortlichkeit unter den MitarbeiterInnen und gemeinsame Werthaltungen sowie einen wertebasierten Kommunikationsstil im Unternehmen. Vor diesem Hintergrund unterstützen PersonalentwicklerInnen die Führungskräfte ihrer Organisationen durch Beratungs-, Lern- und Dialogangebote sowie durch die Bereitstellung und Akkordierung von Führungsinstrumenten.'

AutorIn:
Ehart, Elisabeth Regina MSc

Titel:
Tue Gutes und sprich darüber! Eine empirische Erhebung der Kommunikation von freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen in österreichischen Klein- und Mittelbetrieben und deren Wahrnehmung bei den Angestellten

Jahr: 2010 Kodierung: SV0207

Abstract:

'Basierend auf der Wahrnehmung, dass freiwillige betriebliche Sozialleistungen von MitarbeiterInnen oftmals nur teilweise in der Erinnerung von MitarbeiterInnen vorhanden sind, beschäftigt sich diese Arbeit mit der Kommunikation von freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen sowie mit dem Erinnerungswert an freiwillige betriebliche Sozialleistungen. Dafür wurden Befragungsmethoden im Sinne der qualitativen Sozialforschung angewandt. Es wurden explorativ-unstrukturierte leitfadengestützte Experteninterviews, explorative-offene leitfadengestützte Informationsgespräche mit Personalverantwortlichen sowie leitfadengestützte Blitzbefragungen von MitarbeiterInnen in drei österreichischen Klein- und Mittelbetrieben durchgeführt. Die explorativen Interviews wurden deskriptiv, und die Blitzbefragungen deskriptiv-quantitativ ausgewertet.

Die Ergebnisse lassen den Rückschluss zu, dass das Wissen um freiwillige betriebliche Sozialleistungen durch gezielte Vermarktung deutlich verstärkt werden könnte.'

AutorIn:
Berlach, Brigitta

Titel:
Work-Life-Balance von Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Beeinträchtigungen/besonderen Bedürfnissen in sozialpädagogischen und sozialtherapeutischen Wohngemeinschaften

Jahr: 2010 Kodierung: SV0208

Abstract:

Die letzten Jahre ist der Begriff Work-Life-Balance (WLB) immer mehr in den Blickpunkt der Öffentlichkeit getreten. Personen in helfenden Berufen leisten viel Beziehungsarbeit, sie unterstützen ihre zu betreuenden KlientInnen auf dem Weg zu einem gelingenden Leben (der gesellschaftlichen Norm entsprechend) und vergessen dabei manchmal, gut für sich selbst zu sorgen. Die vorliegende Untersuchung soll zeigen, wie es Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen meistern, eine Balance zwischen Be- und Entlastung herzustellen und ihre Lebensbereiche auszutarieren, um so Überforderung und Burnout entgegenzusteuern. Für die empirische Erforschung wurden acht ProfessionistInnen, die in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften tätig sind, befragt und mittels der qualitativen Inhaltsanalyse wurden diese Interviews ausgewertet. Die Ergebnisse der Untersuchung ergaben, dass eine gute WLB immer auf mehreren Ebenen, der persönlichen und auch der betrieblichen, unterstützt und betrachtet werden muss. Interaktionen, auf unterschiedlicher Art und Weise, helfen dem Mensch als soziales Wesen, belastende Situationen besser zu bewältigen. In Zukunft sind ArbeitgeberInnen,

wie auch Politik mehr gefragt, noch adäquatere Rahmenbedingungen für diese Berufsgruppe zu schaffen, um so den wertvollen Beitrag, den diese Personen leisten, angemessen wertzuschätzen und auch zu entlohnen.

AutorIn:
Laminger-Purgstaller, Dipl.-Päd. Roswitha MSc

Titel:
Die stille Größe oder wer am lautesten schreit… Public Affairs bei NGOs

Jahr: 2010 Kodierung: SV0209

Abstract:

'Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, wie Non-Governmental-Organisations (NGOs) ihre Einflussnahme in das politische Geschehen verstehen und gestalten.

Die für die Forschungsarbeit entscheidenden Aspekte: Strategie, Netzwerke und Kooperation oder Konfrontation sind die Fragen, um deren Beantwortung es geht.

Ausgehend von einem allgemeinen Verständnis von Public Affairs, wird in weiterer Folge das Wesen einer NGO, als ein Teilaspekt des Dritten Sektors beschrieben.

Auf Basis einer empirischen Untersuchung, die qualitative, leitfadengestützte Interviews umfasst, werden die, im Bereich Public Affairs relevanten Aspekte der Strategien und konkreten Herangehensweise, der Qualitätskriterien und des Aufgabenfeldes erforscht. Die Kombination mit egozentrierter Netzwerkkartenbefragung lässt auch zu, dass die Komplexität in der Netzwerkarbeit sichtbar wird.

Zusammenfassend wird festgestellt, dass es für NGOs aufgrund ihres Gründungsgedanken wichtig ist, Missstände aufzuzeigen und gestaltend wirksam zu werden. Die Bewusstseinbildung und politische Einflussnahme setzt die Konzentration auf das Wesentliche des Anliegens, mit Blick auf die eigene Kernkompetenz mit ein. Damit ein Thema auf die politische Agenda kommt, braucht es neben der Formulierung der richtigen Botschaft, eine Abstimmung in den drei Bereichen: dem eigenen Nutzen, dem Nutzen für die Gesellschaft und dem Nutzen für die politisch entscheidenden Personen. '

AutorIn:
Boroviczény-Sprenger, Andrea MSc

Titel:
Berufsbild der Kindergartenleiterin. Eine empirische Erhebung des Führungsverständnisses von Kindergartenpädagoginnen

Jahr: 2010 Kodierung: SV0210

Abstract:

'Motivation: Diese Arbeit wurde, angeregt durch große Veränderungen in der Kindergartenlandschaft, durchgeführt um die Überlegungen von Pädagoginnen bezüglich den Kompetenzen von Führungskräften in Kindertagesheimeinrichtungen näher zu betrachten und hatte zum Ziel, die Ergebnisse der Befragung als Grundlage für die Entwicklung einer Ausbildung für Leiterinnen von Kindertagesheimen heranzuziehen.

Methodik: Es wurde die Form einer qualitativen Erhebung nach Mayring in einem Zusammenspiel mit der Methode Dr. Zepkes gewählt. Diese Erkenntnisse wurden in einem theoretischen Sampling den Ergebnissen der Mitarbeiterinnenbefragung der St. Nikolaus Kindertagesheimstiftung gegenübergestellt und verglichen. In offenen Leitfadeninterviews wurden Pädagoginnen, Leiterinnen und Fachreferentinnen unterschiedlicher Trägerschaften über ihre Erfahrungen und Erkenntnissen zu diesem Thema befragt.

Ergebnis: Die Studie zeigt, dass sich pädagogische Führungskräfte ausgelöst auch durch einen neuen Bildungsrahmenplan mit neuen Aspekten der Führung einer pädagogischen Einrichtung auseinandersetzen müssen. Diese Führungskräfte stellen sich bildungsrelevanten und personalbezogenen Herausforderungen, jedoch zeigt die durchgeführte Studie, dass Defizite in der Führungskräfteausbildung existieren. Die Studie zeigt aber auch, dass die Bereitschaft neue Erkenntnisse zu gewinnen durchaus existiert und verfügbare Fortbildungen eine

gute Akzeptanz vorweisen können. Die gewonnen Erkenntnisse dienen als profunde Basis zur Erstellung eines Konzeptes für eine neue Form der Leiterinnenausbildung.'

AutorIn:
Riegler-Klingler, Mag-a (FH) Alexandra MAS MSc

Titel:
Krise als Chance – Ist Krisenintervention ein Instrument im Coaching?

Jahr: 2010 Kodierung: SV0211

Abstract:

'Die vorliegende Arbeit setzt sich mit der Fragestellung auseinander, ob Krisenintervention auch im Coaching ein Instrument sein kann. Dazu wird der Krisenbegriff definiert und werden die theoretischen Konzepte und die Voraussetzungen von Coaching und Krisenintervention in Theorie und Praxis betrachtet.

Anhand einer qualitativen Befragung von fünf Coaches mit Berufserfahrung wurde die Fragestellung untersucht. Die Auswertung der ExpertInneninterviews erfolgte nach Meuser und Nagel mit dem Schwerpunkt der thematisch zusammengehörenden und zusammenfassenden Texteinheiten.

Krisenintervention kann ein brauchbares Instrument innerhalb eines bestehenden Coachingprozesses sein, wenn der Coach die fachlichen Voraussetzungen mitbringt.

Krisenintervention als eigenes Leistungsangebot im Coaching wäre sinnvoll, bräuchte aber eine methodische Weiterentwicklung der bestehenden Kriseninterventionsmodelle.'

AutorIn:
Fritsch, Veronika MSc

Titel:
Kreative Methoden in der Supervision

Jahr: 2010 Kodierung: SV0212

Abstract:

'Kreativität ist zu einem vertrauten Begriff in vielen Lebensbereichen geworden. In beruflichen Zusammenhängen spricht man von 'unternehmerischer Kreativität', wünscht sich 'kreative Lösungen' und sucht 'kreative Mitarbeiter'.

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, welchen Stellenwert Kreativität in der Supervision hat und welchen Zweck kreative Impulse hier erfüllen können. Im Rahmen einer qualitativ-empirischen Untersuchung wurden kreative Methoden analysiert, die SupervisorInnen in ihre beraterische Tätigkeit integrieren. In diesem Zusammenhang wurden auch das Kreativitätsverständnis der SupervisorInnen sowie kritische Aspekte im Einsatz kreativer Methoden beleuchtet.'

AutorIn:
Schönbach, Susanne MSc

Titel:
Supervision oder Intervision. Nach welchen Kriterien entscheiden PsychotherapeutInnenn

Jahr: 2010 Kodierung: SV0213

Abstract:

'In keinem anderen sozialen Beruf werden so viele zu absolvierende Stunden an Supervision und Intervision verlangt als dem der Psychotherapie. Schon von Beginn der Ausbildung an werden die Studenten angehalten, vorerst verpflichtend, später auf Empfehlung, Supervision und Intervision als berufliche Begleitung zu nutzen. Auf

Grund dieser Tatsache wird in der vorliegenden Master Thesis die Berufsgruppe der Psychotherapeuten in freier Praxis untersucht.

Ziel der Master Thesis ist es mittels der qualitativen zusammenfassenden Inhaltsanalyse die Kriterien von Psychotherapeuten in freier Praxis für die Entscheidung Supervision oder Intervision zu erheben. Das Ergebnis der empirischen Erhebung zeigt, dass Supervision und Intervision bewusst als Reflexionsinstrumente von Psychotherapeuten in freier Praxis genutzt werden. Beide Beratungsformen werden gleichwertig für die Klientenarbeit, persönliche Anliegen, das ständige Weiterlernen und für die Selbstfürsorge in Anspruch genommen.'

AutorIn:
Pichler-Gasler, Susanne MSc

Titel:
Erwartungen an und Erfahrungen mit Supervision für hauptamtliche Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer

Jahr: 2010 Kodierung: SV0214

Abstract:

BewährungshelferInnen erfüllen einen für die Gesellschaft wichtigen Auftrag, wobei dieses Tätigkeitsfeld auch eine Vielzahl an Belastungen mit sich bringt. Um diese Belastungen meistern und die Qualität ihrer Arbeit aufrecht erhalten zu können, lassen sich BewährungshelferInnen v.a. in den ersten Berufsjahren, aber auch später bei Bedarf, supervidieren. Dass dies bezahlt und in der Dienstzeit stattfinden soll und darf, ist im Bewährungshilfegesetz von 1969 festgehalten. Allerdings findet sich dort kein Passus über Ausmaß und Dauer der Supervision. Während in den Anfängen der Bewährungshilfe Supervision in ausreichendem Maß zur Verfügung stand, ist dies heute im Zeitalter von Einsparungen und Budgetkürzungen nicht mehr so. Doch gerade nach dem Haftentlassungspaket im Jahr 2008 ist die Anzahl der zu betreuenden KlientInnen stark gestiegen, wodurch die Belastung der BewährungshelferInnen gestiegen ist. Die Arbeit geht daher den Fragen nach (1) Welche Erfahrungen es mit und Erwartungen an Supervision gibt, (2) Wie und in welchem Ausmaß Supervision angenommen wird und (3) Wo es Ähnlichkeiten und Unterschiede in der Inanspruchnahme von Supervision zwischen BerufsanfängerInnen und erfahrenen BewährungshelferInnen gibt. Diese Fragen wurden mittels einer empirischen Erhebung (Interviews mit BewährungshelferInnen, SupervisorInnen und PersonalentwicklerInnen) beantwortet. Es zeigte sich, dass (1) sich Erfahrungen mit und Erwartungen an Supervision relativ stark decken, dass (2) Supervision von manchen stärker in Anspruch genommen werden würde, wenn mehr Budget vorhanden wäre und die Hürde der Gründebekanntgabe entfallen würde, manche aber auch gar nicht mehr Supervision wünschen und dass (3) langgediente BewährungshelferInnen teilweise ähnliche, teilweise auch andere Erwartungen haben wie BerufsanfängerInnen.

AutorIn:
Buchelle, Elvira

Titel:
Die Wahrnehmung und Bedeutung der Dienstleistungsprodukte der - BEST- im System des Sexualstraftätermanagement der Justiz

Jahr: 2011 Kodierung: SV0215

Abstract:

'Die vorliegende Arbeit befasst sich generell mit den Dienstleistungsprodukten (Gutachten, Stellungnahmen) des Dienstleisters BEST -Begutachtungs- und Evaluationsstelle für Sexual- und Gewalttäter im Strafvollzug- der im Rahmen des Sexualstraftätermanagements des Bundesministeriums für Justiz angesiedelt ist. Im speziellen wird in dieser Arbeit der Umgang und die Wahrnehmung der Qualität dieser Dienstleistungsprodukte durch die KundInnen (Richter/innen, Betreuungsfachdienste der Justizanstalten, u.ä.m.) analysiert.

Dafür wurde ein Fragebogen entwickelt, der 73 potentiellen KundInnen (i.e.L. Betreuungsfachdiensten der Justizanstalten) vorgelegt wurde, wovon rund 95% mit dem SPSS-Programm statistisch ausgewertet werden konnten. Darüber hinaus wurden 10 Explorierende Interviews mit VertreterInnen von spezifischen Kundengruppen (Vollzugsdirektion, Richter, Justizanstalten, Nachsorgeeinrichtungen u.ä.m.) geführt. Es zeigte sich, dass die Dienstleistungsprodukte der BEST in ein komplexes Wirkungsgefüge des Sexualstraftätermanagements eingebunden sind und somit auch in komplexe Entscheidungs-, Behandlungs- und Betreuungsprozesse. Dementsprechend unterschiedliche Wahrnehmungen dieser Dienstleistungsprodukte durch deren Nutzer/innen (KundInnen) sind die Folge. Wie die Ergebnisse zeigen werden den Dienstleistungsprodukten der BEST seitens der KundInnen eine wichtige Rolle im Sexualstraftätermanagement zugeordnet, andrerseits ist der Umgang und der Auftrag, der mit diesen Produkten verbunden ist, nicht klar und eindeutig geregelt.

Die vorliegende Arbeit dient dazu sowohl die positive Wahrnehmung der BESTDienstleistungsprodukte durch die KundInnen zu dokumentieren, als auch auf die Verbesserungsnotwendigkeiten bzw. -möglichkeiten in den oben angeführten Prozessen hinzuweisen.'

AutorIn:
Steinlesberger, Dipl.-Päd. Ernst

Titel:
Leistungssport Musik – Belastungsfaktoren und Bewältigungsstrategien von Musikerinnen und Musikern im klassischen Musikbetrieb und in der professionellen Jazzszene – Ein Vergleich

Jahr: 2011 Kodierung: SV0216

Abstract:

Sowohl klassische OrchestermusikerInnen als auch JazzmusikerInnen sind im leistungsorientierten Unternehmen 'Musikbetrieb' psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt und haben verschiedene Strategien entwickelt, ihnen zu begegnen. Diese MasterThesis beleuchtet die Systeme 'Sinfonieorchester' und 'Jazzszene' aus einem systemtheoretischen, soziologischen und ökonomischen Blickwinkel. Mittels einer qualitativen Untersuchung (narrative Interviews) wurden die Biographien von Orchester- und JazzmusikerInnen in Hinblick auf Belastungsfaktoren und Bewältigungsstrategien vergleichend analysiert. Die Interpretation der Ergebnisse wurde in Hypothesen formuliert.

AutorIn:
Schlor Mag.a, Sigrid

Titel:
Rollenvielfalt von Pfarrerinnen und Pfarrern der Evangelischen Kirche A.B. in Österreich

Jahr: 2011 Kodierung: SV0219

Abstract:

Der Pfarrberuf in der österreichischen, Evangelischen Kirche A.B. weißt auf den ersten Blick viele Facetten auf. Das Interesse dieser Arbeit lag darin, diese Vielfalt zu untersuchen und einen Überblick über die unterschiedlichen Rollen einer Pfarrerin / eines Pfarrers zu entwickeln.

Um dies zu realisieren wurden themenzentrierte Interviews mit acht Pfarrerinnen bzw. Pfarrern geführt, die anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert wurden.

Die Untersuchung zeigte, dass sich der Rollenset einer Pfarrerin / eines Pfarrers sehr heterogen zusammensetzt und in seiner Gesamtheit eine hohe Komplexität aufweist. In Summe konnten 31 unterschiedliche Rollen identifiziert werden, wobei zusammenfassend gesagt werden kann, dass die einzelnen Rollen sehr differenziert bewertet werden. Sieben der 31 Rollen wurden explizit sowohl als bereichernd als auch belastend eingestuft, dies mitunter auch von ein und derselben Person.

AutorIn:
Baumgartner, Karin

Titel:
Erwartungen von Kunden und Kundinnen an die Kompetenzen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Support-Abteilung eines großen österreichischen Softwarehauses

Jahr: 2011 Kodierung: SV0220

Abstract:
Kompetenzen stehen im Fokus weltweiter Bildungsinitiativen und setzen sich, obwohl sich die Definitionen unterscheiden, in den Bildungsstandards und Entwicklungszielen von Erwachsenenbildung und Personalentwicklung deutlich durch. Für viele Berufsgruppen existieren Ratgeber und Fachliteratur hinsichtlich der benötigten Kompetenzen, nicht jedoch für IT-Support-Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Die Zielsetzung dieser Arbeit ist die Erforschung der Erwartungen von Kunden/Kundinnen an die Kompetenzen von IT-Support-Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in persönlicher, sozialer, methodischer und fachlicher Hinsicht. Dazu wurden 17 Kunden/Kundinnen in problemzentrierten Experten/Expertinnen-Interviews nach ihren Erwartungen und Erfahrungen hinsichtlich der Kompetenzen der IT-Support-Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen befragt. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse und ergab, dass die Erwartungen an die fachlichen Kompetenzen sehr hoch sind. Auch die persönlichen und sozialen Kompetenzen sind sehr gefragt, weniger hingegen die methodischen. Vielfach wurden auch Erwartungen an andere Abteilungen und Bereiche geäußert. In den Ergebnissen zeigt sich, dass bei den Erwartungen von Kunden und Kundinnen an einen IT-Support vor allem die fachlichen Kompetenzen im Vordergrund stehen, und erst in zweiter Linie persönliche und soziale Kompetenzen erwartet werden.

AutorIn:
Alt Dipl.BW (FH), Brigitta

Titel:
Der Coach im privaten Umfeld – die Doppelrolle Coach und Freund

Jahr: 2011 Kodierung: SV0221

Abstract:
In Anlehnung an Diskussionen über Mehrfachrollen in unserem Leben befasst sich die vorliegende Arbeit mit der Doppelrolle Coach und Freund. ExpertInnen werden speziell dazu befragt, wie sie auf eine Problembeschreibung eines Freundes reagieren. Im theoretischen Teil werden rollentheoretische Ansätze, Strukturen von Mehrfachrollen in einer Organisation und die Herausforderungen dieser Mehrfachrollen vorgestellt. Die empirische Untersuchung basiert auf acht themenorientierten Interviews mit narrativen Anteilen, die nach der qualitativen Inhaltsanalyse analysiert und diskutiert wird. Die Untersuchung zeigt eine Vielfalt von möglichen Reaktionen der ExpertInnen und ergibt, dass es einerseits unterschiedliche Arten von Gesprächen gibt und andererseits, dass es sowohl auf den Freund als auch auf die Situation ankommt, welche Reaktion angebracht ist. Es wird erkannt, dass 'Coaching' im Freundeskreis ein sensibles und komplexes Thema ist, weil es in Freundschaften um persönliche Dynamiken geht. Was für den einen passt, ist bei dem anderen ein Tabu. Freundschaft ist für jeden anders und damit auch die Qualität der Gespräche, seien nun Coaching Ansätze integriert oder nicht.

AutorIn:
Sprenger-Risken, Ingrid

Titel:
Einflussfaktoren auf die Fluktuation von jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Allgemeinen Sozialen Dienst der öffentlichen Jugendhilfe in Deutschland

Jahr: 2011 Kodierung: SV0222

Abstract:
Aufgrund der Kindschaftsrechtsreformen ab 2005 in Deutschland wurden in den Ju-gendämtern Standards zur Umsetzung des gesetzlichen Schutzauftrages bei Kindes-wohlgefährdung entwickelt, die zusätzliche und umfangreiche Anforderungen an den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) stellten. Aktuelle Forschungsergebnisse bestätigen eine daraus resultierende Zunahme von Überforderungssymptomen mit Fluktuations-tendenzen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im ASD. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Einflussfaktoren auf die Fluktuation bei den Berufsanfängerin-nen und –anfängern im ASD des Amtes für Kinder, Jugendliche und Familie der Stadt Köln. Berufsanfänger, Berufserfahrene, Führungskräfte und Berufsunerfahrene, die das Arbeitsfeld verlassen haben, wurden mittels eines Interviewleitfadens befragt. Die Be-fragten benannten als Hauptbelastungsfaktoren die Fülle der Arbeit, zu wenig Personal, den hohen psychischen Druck und die Bürokratie. Als Veränderungswünsche wurden insbesondere eine angemessene Stellenbesetzung, eine strukturierte Einarbeitung und eine fördernde, wertschätzende Organisationskultur angegeben. Um einer Fluktuation zukünftig entgegen zu wirken, ist es wünschenswert, eine strukturierte Unterstützung und entlastende Begleitung durch die Organisation zu gewährleisten.

AutorIn:
Ebner, Bärbl

Titel:
Errare humanum est. Der Umgang mit Fehlern und die Rolle der Supervision in der Bearbeitung der Fehlerthematik aus der Sicht des diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonals

Jahr: 2011 Kodierung: SV0223

Abstract:
Die junge Disziplin der Fehlerforschung im Gesundheitswesen, mit dem Ziel der Verbesse-rung der Patientensicherheit, hat bislang vorwiegend im ärztlich-medizinischen Bereich stattgefunden. Obwohl die Pflegenden im Krankenhaussektor die zahlenmäßig größte Be-rufsgruppe darstellen, den intensivsten Patientenkontakt pflegen und als die Berufsgruppe mit der höchsten Fehlerquote bewertet werden, ist deren Umgang mit Fehlern bislang noch wenig erforscht worden. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, Einblicke in den praktischen Umgang mit Fehlern im Pflegealltag zu geben und einen wissenschaftlichen Beitrag zur Wirkungsforschung der Su-pervision in der Bearbeitung der Fehlerthematik in der Pflege zu leisten. Die Datenerhebung für die qualitative Untersuchung hat mittels teilstandardisierter, fokus-sierter Einzelinterviews mit neun diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen stattgefunden. Die Auswertung der Ergebnisse ist mittels qualitativ zusammenfassender In-haltsanalyse nach Mayring durchgeführt worden. Die Ergebnisse zum Umgang mit Fehlern in der Pflege lassen auf einen Wandel schließen, der eine Abschwächung der typischen Ausprägungen der bisherigen Fehlerkultur erkennen lässt und eine Mischform aus drei grundlegenden Tendenzen im Fehlerumgang darstellt. Auf dem Hintergrund der allgemein geringen Implementierung von Supervision in der Pflege wird dieser in der Bearbeitung der Fehlerthematik vordergründig eine untergeordnete Rolle zugesprochen.

AutorIn:
Borbely BA, Josef J.

Titel:
Führungskräfte im Wiener Theaterbetrieb. Eine empirisch gesprächsanalytische Untersuchung der höheren Führungsebene im Wiener Theaterbetrieb

Jahr: 2011 Kodierung: SV0224

Abstract:
In der Arbeit wird das Führungsverständnis der höheren Führungsebene in den Wiener Theaterbetrieben auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht. Die Ergebnisse sollen ein Gesamtbild des Führungsverständnisses im Theaterbetrieb darstellen. Ein gegenwärtiger Forschungstand der Führungsaspekte und der Führungstheorien in den Wiener Theaterbetrieben kann für die Führungsarbeit von nutzen sein. Im ersten

Teil werden die Grundlagen und Theorien zusammengetragen. Um ein ganzheitliches Führungsverständnis zu erhalten, wird das führungsrelevante Umfeld der Theaterführung mit einbezogen und untersucht. Mit qualitativen Sozialforschungsmethoden, einer repräsentablen Interviewreihe, werden im zweiten Teil die empirischen Daten erhoben. Die Datenauswertung erfolgt mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring.2003). Zentrale Ergebnisse der Untersuchung sind die Gemeinsamkeiten, wie die Emotionalität, das Vertrauen, die Entscheidungsfähigkeit, die Kompetenzen und die Mitarbeiterorientierung.

AutorIn:
Baumgartner Mag. (FH), Ewald

Titel:
Die Kommunikation und deren Auswirkung auf die Organisation bei einem Veränderungsprozess in einem österreichischen Krankenhaus. Eine Betrachtung unter der Perspektive des konstruktivistischen Paradigmas

Jahr: 2011 Kodierung: SV0225

Abstract:

In einem Veränderungsprozess oder Change Management von Organisationen treten immer wieder ähnliche Probleme und Verhaltensweisen der Mitglieder dieser Organisationen auf. Entsprechend dem konstruktivistischen Paradigma verhalten sich Organisationen, egal aus welcher Branche oder welcher wissenschaftliche Fokus auch darauf gelegt wird, in ähnlicher bzw. vergleichbarer Weise nach gewissen Grundsätzen des dieser Arbeit zu Grunde liegenden Paradigma. Dieses begründet das Forschungsinteresse, vorerst mittels einer Literaturrecherche festzustellen, welche dieser Grundsätze nun auf Organisationen bei einem Veränderungsprozess speziell zutreffen bzw. wirksam werden. In einer anschließenden empirischen Untersuchung eines Veränderungsprozesses in einem österreichischen Krankenhaus, als Beispiel für eine komplexe Organisation, soll mittels qualitativer Inhaltsanalyse der Interviews festgestellt werden, wie die Kommunikation, ein wesentlicher Teil der systemischen Betrachtung, zu den Mitarbeiter/innen verlaufen ist und welche Auswirkung diese auf die neue veränderte Organisation hat.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Fülle an wirksam werdenden Faktoren in einem komplexen System einer Krankenhausorganisation es dem Veränderungsmanagement schwer machen, all diese Punkte im Fokus zu behalten und effektiv darauf zu reagieren. Einheitliches Vorgehen im Veränderungsprozess in allen Teilsystemen oder Unterorganisationen führt auch zu unterschiedlichen Ergebnissen und ist auf Grund von zahlreichen Schnittstellen in einer Prozessorganisation besonders hinderlich. Der systemisch konstruktivistische Ansatz vermag in vielerlei Hinsicht eine Erklärung für auftretende Phänomene in Veränderungsprozessen zu geben.

AutorIn:
Berger, Mag.a Verena

Titel:
Memory's a Bitch. Eine empirische Untersuchung über die Wahrnehmung des Anteils der Supervisorin an der Lösungserarbeitung in der Erinnerung von Supervisandinnen

Jahr: 2011 Kodierung: SV0226

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht die Frage wie Supervisandinnen in ihrer Erinnerung die Supervisorin im Beratungsgespräch wahrnehmen und wie sie deren Anteil bei der Erarbeitung der Lösungsidee erleben. Die Untersuchung soll die beraterische Beziehung in der erinnerten Wahrnehmung der Supervisandinnen beleuchten und die Resonanz verschiedener Fragetechniken und Interventionen bei den Supervisandinnen vergleichen. Die empirische Untersuchung wurde auf der Basis von zwei Gruppendiskussionen (mit drei bzw. vier Teilnehmerinnen), die jeweils ca. eine Stunde dauerten, durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass einerseits die gute menschliche Beziehung zwischen Supervisandin und Supervisorin für ein Gelingen der Beratung verantwortlich ist und andererseits, dass Meinungsäußerungen in der Gruppe sowohl eine Vorbild- als auch eine Nachahmungswirkung zu haben scheinen.

AutorIn:
Blümel, Regina

Titel:
Nonverbale Kommunikation in der Supervision. Welche Bedeutung hat die nonverbale Kommunikation für Supervisoren und wird die Körpersprache als Intervention - Methode eingesetzt?

Jahr: 2011 Kodierung: SV0227

Abstract:

Ziel dieser Arbeit ist die Beschäftigung mit den Fragen, welche Bedeutung die nonverbale Kommunikation für SupervisorInnen in der Supervision hat und ob SupervisorInnen die nonverbale Kommunikation als Interventions-Methode in ihrem Supervisionsprozess einsetzen. Weiteres wird untersucht, ob die Ausbildungsrichtung einen Einfluss auf die Bedeutung und den bewussten Einsatz der Körpersprache hat.

Als Forschungsmethode wird die Erinnerungsarbeit von Frigga Haug eingesetzt. Die Auswertung der erhaltenen Daten erfolgt mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Literaturrecherche bringt die Erkenntnis, dass über nonverbale Kommunikation speziell im supervisorischen Bereich noch sehr wenig geforscht wurde. Das Ergebnis dieser Studie ist, dass die Ausbildungsrichtung keinen Einfluss auf die Bedeutung und den bewussten Einsatz der Körpersprache in der Supervision hat, aber alle SupervisorInnen, die an der Studie teilgenommen haben, sehr wohl die nonverbale Kommunikation als Intervention - Methode einsetzen.

AutorIn:
Bogg, Alice

Titel:
Kulturelle Diversität im Klassenzimmer. Diversity Management oder Managing Diversity zwischen Rassismus und Folkloreseligkeit.

Jahr: 2011 Kodierung: SV0228

Abstract:

In einem zusammenwachsenden Europa, einer globalisierten Welt und einer gleichzeitig von Individualität geprägten Gesellschaft werden Konzepte im Umgang mit Vielfalt immer wichtiger.

Seit dem Schuljahr 1991/92 ist 'Interkulturelles Lernen' in den Lehrplänen der österreichischen Volks- und Hauptschulen sowohl als Unterrichtsprinzip als auch als allgemeines Bildungsziel verankert.

2003 wurde eine Studie veröffentlicht, die die Umsetzung dieses Unterrichtsprinzips im Schulalltag untersucht.

Die vorliegende Arbeit wiederholt die Befragung von SchülerInnen und LehrerInnen einer Wiener Kooperativen Mittelschule (KMS) zu diesem Thema und stellt die Frage, ob sich in den letzten zehn Jahren im Umgang mit kultureller Diversität etwas verändert hat und wie es um die vor zehn Jahren eruierten unterstützenden Maßnahmen bestellt ist.

Die Datenerhebung erfolgte mittels Fragebogenerhebung bei 61 SchülerInnen und mittels Interviews mit 9 LehrerInnen.

Insgesamt scheint die Sensibilisierung für das Thema zugenommen zu haben. Es ist aber immer noch vom Engagement einzelner LehrerInnen abhängig, ob interkulturelle Themen im Unterricht behandelt werden. Als wichtigster Integrationsfaktor werden gute Deutschkenntnisse gesehen.

Die vor zehn Jahren eruierten unterstützenden Maßnahmen stehen größtenteils zur Verfügung, in den letzten Jahren ist aber ein Ressourcenrückgang zu verzeichnen.

AutorIn:
Neumann, Margarete

Titel:
Unternehmen Engagement. Wie wirkt sich der zunehmende Ökonomisierungsdruck auf die Werteorientierung von Nonprofit-Organisationen aus?

Jahr: 2011 Kodierung: SV0230

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Auswirkungen des zunehmenden Ökonomisierungsdrucks auf die Werteorientierung von Nonprofit-Organisationen. Es wurden sieben Organisationen befragt, die in unterschiedlichen sozialen Dienstleistungsbereichen tätig sind. Mit den Geschäftsführungen der Organisationen wurden leitfadengestützte narrative Interviews geführt.

Der Fokus der Interviews lag darauf, die Organisationsgeschichten von der Gründung bis zur Gegenwart zu erheben und dabei implizit und explizit wirkende Werte transparent zu machen. In der Auswertung konnte gezeigt werden, dass Werte auf unterschiedlichen Ebenen in den Organisationen als wichtiger Bestandteil der Identität wirksam sind. Weiters konnten unterschiedliche Szenarien der Auswirkungen des Ökonomisierungsdrucks beschrieben werden.

AutorIn:
Neuretter, Hermann

Titel:
Eine Burg namens Gewerkschaft. Die Organisation Gewerkschaft im Spannungsfeld zwischen Bewahren und Verändern.

Jahr: 2011 Kodierung: SV0231

Abstract:

Die Gewerkschaften haben seit den frühen Achtzigern mit einem Mitgliederschwund zu kämpfen. Parallel dazu hat sich der Arbeitsmarkt gewandelt. Die Zahl Vollzeit angestellter Arbeitnehmer eingebettet in klaren Organisationsstrukturen geht gegenüber prekär und atypisch Beschäftigten zurück.

Diese Arbeit geht der Frage nach, welche gewerkschaftliche Angebote es für die Arbeitnehmer des einundzwanzigsten Jahrhunderts braucht, um einerseits wieder eine starke Basis an Arbeitnehmer zu entwickeln und andererseits durch steigende Mitgliederzahlen das Überleben der Gewerkschaften zu sichern.

Untersucht wurde am Beispiel der Dienstleistungsgewerkschaft vida die Schnittstelle zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften auf der Grundlage ihres aktuellen Angebotes und dem Bedarf der Arbeitnehmer im Zuständigkeitskreis der vida. Es wurden die Strategien im Umgang mit aktuellen Arbeitsverhältnisse untersucht als auch die Strukturen der Organisation Gewerkschaft, welche Strategien fördern, aber auch verhindern können.

Die Untersuchung wurde mittels fokussierter Interviews nach Merton durchgeführt, wobei die Interviewpartner sowohl außerhalb als auch innerhalb der Organisation tätig waren. Weiters wurde eine neue gewerkschaftliche Strategie (Organizing) in Form einer Fallstudie begleitet und untersucht.

Als Ergebnis konnte festgehalten werden, dass sich die Gewerkschaft vida vorwiegend an den klassischen Methoden und Strategien wie Betriebsrat, Sozialpartnerschaft und Kollektivvertrag orientiert, welche in klassischen Unternehmensstrukturen erfolgreich sind, jedoch atypische Erwerbsformen nicht erreichen. Alternative Strategien, wie das Organizing irritieren das hybride Organisationssystem der vida und schaffen Verunsicherung und Ablehnung. In diesem Zusammenhang und im Sinne der Organisationsentwicklung wurden in dieser Arbeit auch zahlreiche Strategieideen bezüglich des Zugangs zu neuen Arbeitnehmergruppen entwickelt.

AutorIn:
Pantic, Marianne

Titel:

Organisationsentwicklung in Pfarrgemeinden. Eine empirische Erhebung der Besonderheiten in der Gemeindeberatung

Jahr: 2011 Kodierung: SV0232

Abstract:

Der Ruf nach Reformen wird in der katholischen Kirche zunehmend lauter. Aufgrund ihrer Komplexität, der gesellschaftlichen Veränderungen und den damit verbundenen Spannungsfeldern (Priestermangel, Nebeneinander von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, Mitgliederschwund usw.) muss sich die Kirche weiterentwickeln und Organisationsentwicklung in Anspruch nehmen. Gemeindeberatung versteht sich als besondere Form der Organisationsberatung für Gemeinden und kirchliche Einrichtungen. Die vorliegende MasterThesis befasst sich mit den Besonderheiten der Organisation Kirche und den Herausforderungen an Gemeindeberatung. Weiters wird der Frage nachgegangen, inwieweit Veränderungsprozesse unter der starren Haltung der Amtskirche möglich sind. Es wird untersucht, welche Anlassfälle Gemeindeberatung notwendig machen, ob bestimmte Anforderungen an die Person des Beraters (der Beraterin) gestellt werden, welche Rolle Spiritualität im Beratungsprozess spielt und wie die Amtskirche zu Gemeindeberatung steht.

Neun kirchliche MitarbeiterInnen und BeraterInnen erklärten sich bereit, ihre Erfahrungen und Sichtweisen in Form halbstrukturierter Interviews zur Verfügung zu stellen, eine weitere Person beantwortete den Fragebogen schriftlich.

Die Untersuchung hat ergeben, dass Gemeindeberatung nicht nur eine wichtige begleitende Maßnahme in Veränderungsprozessen ist, sondern auch als Spiegel für die Amtskirche dient.

AutorIn:

Schidla, Mag.a Ingrid

Titel:

Das Fragenrepertoire erfahrener Supervisor/inn/en. Eine qualitative Untersuchung über den Stellenwert systemischer Fragetechniken in der Supervision

Jahr: 2011 Kodierung: SV0233

Abstract:

Das Fragenrepertoire erfahrener Supervisor/inn/en: Eine qualitative Untersuchung über den Stellenwert systemischer Fragetechniken in der Supervision.

Der Methode des systemischen Fragens wird in der Ausbildung zur Supervisorin/zum Supervisor viel Platz eingeräumt. Die vorliegende Arbeit spannt einen Bogen von der Theorie des systemischen Fragens zur Anwendung dieser Methode in der Supervisionspraxis. In der Untersuchung wurden Fragen nach der Entwicklung eines persönlichen Fragenrepertoires und nach Faktoren, die das Frageverhalten beeinflussen, gestellt. Antworten darauf gaben erfahrene Supervisor/inn/en, die in Interviews Einblick in ihre Arbeitsweise gewährten. Neben den Interviews kam auch ein Fragebogen zum Einsatz, der in Form von Diagrammen ausgewertet wurde.

Die Untersuchung zeigt auf, wie sehr das Fragenrepertoire von der jeweiligen Persönlichkeit der Supervisorin/des Supervisors beeinflusst wird und dass Erfahrungswerte eine wesentliche Rolle für das Frageverhalten spielen.

AutorIn:

Chytil, Silvia

Titel:

Kultur des Wandels. Eine empirische Erhebung über die Kultur von Veränderungsprozessen und Einhaltung von Schlüsselfaktoren bei der Gestaltung von Wandel am Beispiel eines internationalen Großkonzerns

Jahr: 2012 Kodierung: SV0234

Abstract:
Organisationen müssen in der heutigen Zeit gegenüber neuen Informationen und neuen Deutungen der Umwelt flexibel sein, um notwendige Veränderungen rasch initiieren und zielgerichtet durchführen zu können. Erfolg und Misserfolg eines geplanten Wandels hängen sehr stark von der Art und Weise ab, wie solche Veränderungsprozesse durchgeführt werden. Die gegenständliche Arbeit untersucht am Fallbeispiel eines internationalen Großkonzerns, welche Kultur des Wandels vorherrscht und ob die in der Literatur angeführten Faktoren für die erfolgreiche Gestaltung von Veränderungsprozessen eingehalten werden. Die von neun befragten Personen beschriebenen Erfahrungen zeigen sehr unterschiedliche Vorgehensweisen in Veränderungsprozessen. Das Wissen über die vorherrschende Kultur bzw. um Erfolgskriterien ist bei den ausführenden Personen nur teilweise gegeben. Diese Tatsache wird als kritisch gesehen, da sie negative Auswirkung auf das Ergebnis des Veränderungsprozesses und in Folge auf die Produktivität der Belegschaft haben kann.

Um vorherrschende Frustrationen und Ängste in Motivation und Neugierde umzukehren, wird als konkrete Maßnahme empfohlen, dem Thema Change Management im Unternehmen mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

AutorIn:
Jandl, Brigitte

Titel:
Feldkompetenz in prozessorientierten Qualifizierungsmaßnahmen des AMS für KünstlerInnen

Jahr: 2012 Kodierung: SV0235

Abstract:
Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, eine Untersuchung zum Thema Feldkompetenz in prozessorientierten Qualifizierungsmaßnahmen des AMS für KünstlerInnen durchzuführen. Zur Untersuchung der Forschungsfragen wurden Methoden der qualitativen Sozialforschung gewählt. Die Erhebung der Daten wurde mit narrativen Interviews mit KünstlerInnen und CoachInnen durchgeführt und die Ergebnisse anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert. Die Auswertung ergab, dass KünstlerInnen davon ausgehen, dass jemand, der die Arbeits- und Lebenswelt von KünstlerInnen nicht aus eigener Erfahrung kennt, diese nicht verstehen und wertschätzen kann. Daher wird dem/der CoachIn mit künstlerischem Quellenberuf grundsätzliches Vertrauen entgegengebracht, was die Akzeptanz des/der CoachIn durch die KünstlerInnen und den Aufbau der Beratungsbeziehung erleichtert. (vgl. Rauen (2002, S. 58f) Das Feld zeigt sich jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auch offen für einen/eine CoachIn ohne künstlerischen Quellenberuf, vor allem dann, wenn es darum geht, neue Perspektiven zu erarbeiten. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Berger 1994 in seiner Studie über Supervision im Schulbereich. Dort wird von SupervisorInnen ebenfalls Feldkompetenz aus dem Quellenberuf gefordert, da LehrerInnen davon ausgehen, dass nur feldkompetente SupervisorInnen ihre Arbeitswelt verstehen und aufgrund eigener Erfahrung wertschätzen können. (vgl. Berger, 1994, S. 46, S. 125)

AutorIn:
Kaufmann, Mag.a Eringard

Titel:
Energetische Psychologie Gallos in der Supervision? Bifokale Intervention statt esoterischer Trend

Jahr: 2012 Kodierung: SV0236

Abstract:
Klopfen als Tool der Problemlösung erlebt einen Boom in der oft esoterischen Ratgeberliteratur. Dahinter stehen in der Fachöffentlichkeit rezipierte Methoden der psychotherapeutischen Behandlung, wie die Energetische Psychologie Fred Gallos, die auf das Konzept der Meridiane der chinesischen Medizin aufbaut. Untersuchungsziel ist es herauszufinden, wie sich der Besuch eines 10 ½-stündigen Einführungsseminars zu seinen Ansätze auf die Supervisionspraxis und auf das Menschenbild von Supervisor(inn)en auswirken. Der Besuch des Seminars alleine reicht nicht aus, um die Supervisionspraxis in einem Zeitraum von etwa vier Wochen nach dem Seminar zu

verändern. Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass Teilnehmende eine generelle Öffnung ihres Menschenbildes und dessen Erweiterung in Richtung eines im Leben bedeutsamen Fließens erleben. Diese Tools könnten in der Supervision zur Bewältigungder Herausforderungen einer Zeit der Instabilität hilfreich sein.

AutorIn:
Kramer, Wolfgang

Titel:
Entscheidungsfragen im Spannungsfeld von privaten und beruflichen Prozessen

Jahr: 2012 Kodierung: SV0237

Abstract:
Das der Arbeit zugrunde liegende Interesse liegt in der Frage, ob und welche Unterstützungsmöglichkeiten Familiensysteme benötigen könnten, um wichtige Entscheidungen der Lebensgestaltung leichter treffen zu können. Die vorliegende Arbeit legt den Fokus auf die Grundlagen für Überlegungen in diese Richtung, indem sie die Lebensphase vom 30. bis zum 40. Lebensjahr von Menschen in einer Paarbeziehung mit dem Blick auf deren Entscheidungen und Entscheidungsprozesse analysiert. Die Datenerhebung des empirischen Teils wurde mittels Paargesprächen unter Zuhilfenahme des Instruments 'biographischer Zeitbalken' durchgeführt. Die Auswertung folgte der Methode der Diskursanalyse. Als Ergebnis der Untersuchung finden sich fünf Themenbereiche, die sich in allen Gesprächen wiederfinden und sich anhand unterschiedlicher Spannungsfelder entfalten. Die Frage der Entscheidungsfindung bildet sich in Form zweier Entscheidungstypen in den untersuchten Paarkonstellationen ab.

AutorIn:
Meixner, Margarete

Titel:
Das Theater mit der Demenz. Theatrale Interventionen im Kontext einer betriebsinternen Veranstaltung

Jahr: 2012 Kodierung: SV0238

Abstract:
Die vorliegende Arbeit untersucht Möglichkeiten und Grenzen der theatralen Interventionen im Rahmen einer betrieblichen Veranstaltung zum Thema Demenz und Validation. Ziel war, die Rückmeldungen des teilnehmenden Publikums und der anwesenden Führungskräfte zu erheben, die Ergebnisse auszuwerten und an Hand der Literaturrecherche zu begründen. Im Sinne der Qualitativen Forschung nach Mayring wurde mit qualitativen und quantitativen Methoden versucht, objektiv nachvollziehbare Erkenntnisse zu gewinnen. Forschungsinstrumente waren: Die Unstrukturierte Teilnehmende Beobachtung, ein Audiomitschnitt, sieben Problemzentrierte Interviews, ein Kurzfragebogen und ein Abschlussstatement einer Führungskraft fünf Monate nach der Veranstaltung. Zentrales Auswertungsverfahren war die Qualitative Inhaltsanalyse. Die Resultate wurden mit denen der anderen Methoden verglichen. Durch die Untersuchung wurde festgestellt, dass die theatrale Intervention vom Publikum und von den Führungskräften großteils sehr gut bewertet wurde. Die Ergebnisse bilden Grundlage für eine Weiterentwicklung auch zu anderen Themen. Das Thema beinhaltet Aspekte der Pflegewissenschaft, der Theater- und der Wirtschaftswissenschaft, der Medizin, der Psychologie, und der Soziologie.

AutorIn:
Nußbaumer, DSA Michaela

Titel:
Balanceakt am Sprungbrett. Rolle und Funktion von LeitungsstellvertreterInnen in psychosozialen Organisationen in Wien (eine Bestandsaufnahme)

Jahr: 2012 Kodierung: SV0239

Abstract:

In dieser Masterarbeit wird erhoben, wie die Funktion der LeitungsstellvertreterIn in psychosozialen (Non-Profit-)Organisationen beschrieben und wie sie ausgeübt wird. Zudem wird untersucht, in welcher Rolle sich diese VertreterInnen sehen sowie welchen Nutzen diese Funktion hat. Die Theorie gibt Aufschluss über NPOs und ihre Besonderheiten, einen Einblick in die Rollentheorie und in Führungsaufgaben. Es wird versucht, Leitungsstellvertretung theoretisch zu erklären.

Die Daten für die Untersuchung wurden mittels Fragebogen (Auswertung 22) und Interviews mit acht LeitungsstellvertreterInnen in Wien erhoben. Ziel der Auswertung der Untersuchungen ist es, einen differenzierten Einblick über die Rolle und Funktion der LeitungsstellvertreterInnen zu erhalten. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf den beiden Untersuchungen. Die Ergebnisse lassen die Diversität und Komplexität dieser Funktion erahnen und dienen als eine Art erste Bestandsaufnahme des bisher unerforschten Phänomens der Leitungsstellvertretung. Sie geben ferner Aufschluss über Motivation, Aufgaben, Herausforderungen und Nutzen von Leitungsstellvertretung.

AutorIn:

Vester, Christian

Titel:

Qualitätsmanagement aus der Sicht von Behindertenhilfe-NPOMitarbeiterInnen am Beispiel der Organisation ‚Jugend am Werk'

Jahr: 2012 Kodierung: SV0240

Abstract:

In der Führung von Non-Profit-Organisationen (NPO) der Behindertenhilfe wurde Qualitätsmanagement (QM) in den letzten Jahren zunehmend zum Thema. In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, wie MitarbeiterInnen der Organisation 'Jugend am Werk' die Einführung des Qualitätsmanagement ISO 9001:2008 erlebt haben, wie es ihr Arbeitsumfeld verändert hat und wie sie dem Qualitätsmanagement gegenüber stehen. Es soll die Frage überprüft werden, ob die mit QM im Zusammenhang stehenden zusätzlichen Arbeitsvorgänge bei den MitarbeiterInnen zu einer ablehnenden Haltung dem QM gegenüber führen und inwieweit QM überhaupt als unterstützend empfunden wird. Zu Beginn der Arbeit wird eine Einführung in diese Thematik und ein Überblick über einige geläufige Qualitätsmanagementsysteme gegeben. Mit Hilfe eines Interviewleitfadens wurden acht MitarbeiterInnen der 'Jugend am Werk Begleitung von Menschen mit Behinderung GmbH' befragt. Der Großteil der Interviewten sah dabei im Qualitätsmanagement trotz einer allgemein wahrgenommenen Zunahme an Dokumentationsaufwand eine hilfreiche und sie in ihrer Arbeitszielerreichung unterstützende Maßnahme. Darüber hinaus wurden von einigen Befragten auch Entwicklungen im Behindertenbereich, wie beispielsweise eine stärkere Fokussierung auf die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung, teilweise dem Qualitätsmanagement als dessen Errungenschaften zugeschrieben.

AutorIn:

Antonov, Waltraut, Mag.a

Titel:

Die Reflexion der Arbeit ist wie Wehen weg atmen. Eine empirische Untersuchung zur Frage, welche Art von Beratung Politiker_innen der Grünen in Anspruch nehmen

Jahr: 2012 Kodierung: SV0241

Abstract:

Die vorliegende Master Thesis untersucht, ob und wenn ja, welche Art von Beratung Politiker_innen sich für ihre alltägliche Arbeit holen. Insbesondere wurde hinterfragt, ob und wenn ja, wie Reflexion der politischen Arbeit erfolgt.

Befragt wurden in qualitativen Interviews an Hand eines Leitfadens ausschließlich Politiker_innen der Grünen auf unterschiedlichen Ebenen von der Bezirkspolitik bis zur Bundespolitik. Ergänzend dazu wurde zur Erhebung des Angebotes an Beratung für die Politiker_innen seitens der Partei ein Interview mit einer Expertin geführt.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass einerseits das Angebot der Grünen für ihre Politiker_innen eine breite Palette an Beratung, Weiterbildung und Unterstützung bietet, das auch ständig verbessert und adaptiert wird. Die Auswertung der durchgeführten Interviews lässt darauf schließen, dass sich Politiker_innen der Grünen gezielt fachliche Beratung holen, darüber hinaus besteht auch spürbares Bewusstsein für die Wichtigkeit von Reflexion für die Bewältigung der täglichen Herausforderungen.

AutorIn:
Böhm, Reinhard, DAS

Titel:
Wirkfaktoren im Führungsalltag von Führungskräften. Eine empirische Erhebung im Führungsalltag von Führungskräften in sozialen Organisationen und in Wirtschaftsunternehmen

Jahr: 2012 Kodierung: SV0242

Abstract:

Führungskräfte stehen innerhalb der Organisationen unter ständiger Beobachtung und in der Öffentlichkeit im Blickpunkt der medialen Aufmerksamkeit und es werden von dieser Berufsgruppe zunehmend Ergebnisse und Resultate erwartet. Die Gestaltung eines komplexen Führungsalltags, Selbstorganisation und der auf das Wesentliche zu richtende Blick sind für Führungskräfte eine tägliche Herausforderung. Schon aus diesem Grund wird es für Führungskräfte immer wichtiger, über relevante Faktoren wirksamer Führung Bescheid zu wissen.

Mit der vorliegenden Masterarbeit wurden relevante Wirkfaktoren im Führungsalltag von Führungskräften erhoben. In der theoretischen Auseinandersetzung mit Führungsund Managementliteratur wurden wissenschaftliche und historische Begründungen für das Führungshandwerk gefunden. Für den empirischen Teil dieser Arbeit wurden zehn qualitative Interviews mit Führungskräften aus sozialen Organisationen und Wirtschaftsunternehmen geführt. Im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse wurden auch Übereinstimmungen und Unterschiede im Führungsalltag sozialer Organisationen und Wirtschaftsunternehmen sichtbar.

Für die Wirksamkeit einer Führungskraft sind die effektive Gestaltung des Führungsalltags, die tägliche Bewältigung des Arbeitspensums, Vorbilder und Idealbilder von Führung zu haben entscheidende Einflussfaktoren. Weitere bedeutende Wirkfaktoren im Führungsalltag betreffen die persönliche Bewertung motivierender / demotivierender Ereignisse, Zielarbeit, Motivation, Kommunikation und Information im Unternehmen.

Die Bewältigung schwieriger Situationen, die Inanspruchnahme von Beratungssystemen und das Erkennen von Potenzialen lassen Rückschlüsse auf den Grad der Professionalisierung zu. Die eigene Wichtigkeit in der Organisation, Veränderungsorientierung und Gestaltungswille, schließlich die Einschätzung des Arbeitsklimas und die persönliche Zufriedenheit mit der Bezahlung waren allesamt bedeutende Wirkfaktoren im Führungsalltag der befragten Führungskräfte, die im Rahmen dieser Untersuchung zu Tage traten.

AutorIn:
Buch, Maja

Titel:
Akzeptanz von geschlechtshomogenem Coaching bei Mädchen. Analyse eines gleichgeschlechtlichen Beratungssettings aus der Praxis der Berufsorientierung von Mädchen im handwerklich/technischen Bereich

Jahr: 2012 Kodierung: SV0243

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wird die Akzeptanz geschlechtshomogenen Coachings bei Mädchen in der feministischen Mädchenarbeit untersucht.

Die Theorie erläutert die Entwicklung der Mädchenbildung ab Beginn der Unterrichtspflicht bis zur 'Erziehung zur Gleichstellung', sie gibt weiter Aufschluss über die Prinzipien der feministischen Mädchenarbeit, den besonderen Herausforderungen für Mädchen im handwerklich/technischen Bereich und den Begründungen eines geschlechtshomogenen Beratungskonzeptes. Abschließend werden der Verein sprungbrett für Mädchen und sein Projekt M.I.T. mit seinen Inhalten und Zielen veranschaulicht.

Diese Arbeit evaluiert das vorgegebene geschlechtshomogene Setting in der Beratung von M.I.T. aus der Sicht der Klientinnen – der Mädchen. Zu diesem Zwecke wurden die gesamten Mädchen einer von zwei zufällig nach Alphabet getrennten Teilgruppen des M.I.T.-Kurses 2007 (das sind 13 von 25 Mädchen) zu ihrer Einschätzung von Mädchengruppen, deren Nutzen und Nachteile zur Zielerreichung, Unterschieden zu und Gemeinsamkeiten mit gemischtgeschlechtlichen Gruppen und allgemeiner Akzeptanz von geschlechtshomogenen Settings befragt. Die teilstandardisierten strukturierten Leitfadeninterviews wurden mithilfe der qualitativen systematischen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigen die theoretischen Überlegungen und praktischen Anwendungen von geschlechtshomogenem Coaching in der Mädchenarbeit, die Mädchen befürworten mehrheitlich ein geschlechtshomogenes Setting für spezielle Herausforderungen.

AutorIn:
Burger, Michael, Dr.

Titel:
Supervision und Balintgruppenarbeit - Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Praxis

Jahr: 2012 Kodierung: SV0244

Abstract:

Supervision und Balintgruppenarbeit sind seit vielen Jahren anerkannte und etablierte Beratungsformen. In der Literatur gibt es kaum Publikationen, die die beiden Formate, weder aus praktisch-angewandter noch aus theoretischer Sicht, explizit vergleichen. In der vorliegenden Arbeit werden anhand von halbstandardisierten Interviews mit Expertinnen und Experten, sowohl für Balintgruppenarbeit als auch für Supervision, die in der Praxis relevanten Unterschiede und Gemeinsamkeiten untersucht. Die Interviews ergaben individuell sehr differente Einschätzungen bezüglich dieser Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Allerdings können nach weitgehend übereinstimmender Meinung der Expertinnen und Experten Supervision und Balintarbeit sich gegenseitig ergänzen und voneinander profitieren, wenn ein klares fachliches Arbeitskonzept vorliegt, die Beratungsformate exakt definiert werden und die Leiterinnen oder Leiter sowohl in der Balintgruppenarbeit als auch in Supervision fundiert ausgebildet sind.

AutorIn:
Demirdelen, Cansel

Titel:
Migration und Supervision. Eine empirische Erhebung. Der Umgang mit Interkulturalität in Frauenberatung und Supervision

Jahr: 2012 Kodierung: SV0245

Abstract:

Die vorliegende Arbeit ist eine Untersuchung, inwieweit die kulturellen Hintergründe in Beratung und Supervision Beachtung und Reflexion erfahren. Zunächst wurden die Ergebnisse der Literaturrecherche und der theoretischen Auseinandersetzung präsentiert, um den aktuellen Wissensstand und Ansätze zur Berücksichtigung von Interkulturalität in der Supervision auszuleuchten.

In weiterer Folge wurde der Gegenstand 'Beratung im interkulturellen Kontext' durch die Erforschung der Kompetenzverbesserung im Hinblick auf die Wirkung supervisorischer Interventionen analysiert und ziel- und praxisorientiert evaluiert. Aus der Perspektive der Beraterinnen, die regelmäßig Supervision in Anspruch nehmen, wurden die laufenden Supervisionsprozesse hinsichtlich ihrer Wirkungen auf deren Arbeit untersucht und bewertet.

Zwei Expertinnen (Supervisorinnen) mit unterschiedlicher Herkunft wurden zu ihren Meinungen befragt und haben sich aus ihren Perspektiven zum Stellenwert der Kultur in Beratung und Supervision geäußert.

Die vorliegende Studie hat verdeutlicht, dass Interkulturalität in gewisser Weise in der Beratung mit Frauen aus anderen Kulturen ihre Beachtung findet, aber in der Supervision mehr Distanz zu dem Thema gewahrt wird. Zusammenfassend kann hier gesagt werden, dass interkulturelle Kompetenzen eine wichtige Spezialisierung und als ein bedeutender Punkt genannt worden sind, es ist dringend zu empfehlen, dass sich mehr Supervisorinnen in diesem Bereich professionalisieren.

AutorIn:
Eberhard, Mara

Titel:
Boreout im Bildungsbereich

Jahr: 2012 Kodierung: SV0246

Abstract:

Im Bildungsbereich kann das Phänomen Boreout an Relevanz gewinnen. Anzeichen dafür gab es in der Fachhochschule Nordwestschweiz aus Mitarbeitergesprächen und Mitarbeiterumfragen. Es entstand die Vermutung, dass vor allem hochqualifizierte An-gestellte unterfordert seien. Diese Thesis soll klären, ob es Boreout im Bildungsbereich gibt und wie sich allfällige Symptome zeigen. Bezeichnend für das Phänomen Boreout sind nicht nur Unterforderung und Langeweile, sondern unter anderen auch mögliche Hochbegabungen, welche bei Erwachsenen oft verkannt werden. Die Forschungsfragen wurden mittels quantitativer Arbeit in Form zweier Online-Fragebögen zu klären ver-sucht. Die Befragten sind hochqualifizierte Angestellte der Hochschule für Soziale Ar-beit und der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz. Die Er-gebnisse der Stichprobe belegen bei rund 25 % der Befragten ein geringes Erleben von arbeitsbezogenen Belastungen und das Vorkommen von Boreoutsymptomen. 1/3 der Befragten fühlen sich unterfordert und gelangweilt, könnten schneller arbeiten und qua-litativ mehr leisten als gefordert wird. Das auffallendste Symptom ist die abendliche Erschöpfung, dieses wird von fast 2/3 der Befragten angegeben. Boreout ist somit ein ernst zu nehmendes Phänomen bei hochqualifizierten Angestellten im Bildungsbereich, welches unter anderem offensichtlich durch qualitative und/oder quantitative Unterfor-derung verursacht wird. Es ist auch deshalb als eigenständiges Phänomen anzuerken-nen. So können für Betroffene individuelle Unterstützungsmassnahmen und spezifische Beratung angeboten werden.

Schlüsselwörter: Boreout, Burnout, Unterforderung, Langeweile, Hochbegabung, Iden-tifikation, Stress, Überforderung, Bewältigungsstrategien

---

AutorIn:
Fleischhacker-Diernberger, Sigrid

Titel:
Das Kompetenzprofil Steirischer BeratungslehrerInnen. Eine Studie über Erfordernisse und Ausbildungssituation

Jahr: 2012 Kodierung: SV0247

Abstract:

Im Rahmen einer qualitativen Untersuchung wurden die Kompetenzen von Steirischen BeratungslehrerInnen erhoben und mit dem aktuellen Ausbildungsangebot in Beziehung gesetzt. Mit Hilfe teilstandardisierter Interviews erfolgte die Befragung von acht tätigen und zwölf angehenden BeratungslehrerInnen sowie eines Experten. Das Ergebnis dieser Studie liefert ein erweitertes Kompetenzprofil für BeratungslehrerInnen und berücksichtigt daraus resultierende Auswirkungen für die zukünftige Gestaltung der Ausbildung zur BeratungslehrerIn.

AutorIn:
Friedl, Josef, Mag.

Titel:
Coaching am Telefon. Über das Zusammenspiel von Beratung, Feld, Klient und Medium

Jahr: 2012 Kodierung: SV0248

Abstract:

Warum wurde die vorliegende Untersuchung durchgeführt? Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, weil es sich bei Telefoncoaching um ein Desideratum der Coaching-Forschung handelt. Ein weiteres Motiv ist die Lebenssituation des Verfassers, der künftig auf visuelle Wahrnehmungen verzichten muss und daher besonderes Interesse am Telefonsetting entwickelt hat.

Mit welchem Ziel wurde die Untersuchung durchgeführt? Das Ziel der Untersuchung bestand darin, zu einer fundierten und plausiblen Einschätzung von Telefoncoaching als Handlungskonzept zu kommen.

Wie wurde die Untersuchung durchgeführt? Im theoretischen Teil wurde durch das Studium der Literatur das Format Coaching begrifflich geklärt, Coaching als Einzelberatung für Führungskräfte bestimmt und die Unterschiede zwischen Präsenzcoaching und Telefoncoaching herausgearbeitet. Gelingendes Telefoncoaching erfordert das Zusammenspiel der Logik der Beratung, des Feldes, des Klienten und des Mediums. Im empirischen Teil dieser Arbeit wurden durch die qualitativ inhaltsanalytische Auswertung einer Kurzumfrage per E-Mail und von sechs Experteninterviews die Einstellungen von Coachs zum Telefoncoaching erforscht.

Welche Ergebnisse hat die Untersuchung erbracht? Die Einstellungen der Coachs, die im Paradigma des Präsenzcoachings arbeiten, zum Telefoncoaching sind skeptisch und reserviert. Wenn man Telefoncoaching selbst als vollwertiges Setting ansehen will, muss man es in handwerklicher Hinsicht als Einübung in die ausschließlich telefonische Beratung erlernen.

AutorIn:
Goutrié, Claudia Astrid

Titel:
Real Collaborations – Virtually Leaderless. Kollektivierung von Führungsaufgaben in der face-to-face und virtuellen Zusammenarbeit von Organisationen mit nicht-hierarchischem Anspruch

Jahr: 2012 Kodierung: SV0249

Abstract:

Um nicht-hierarchische Organisationen bei der Selbstorganisation unterstützen zu können, ist die Übersetzung der Organisationsentwicklungsliteratur, die sich fast ausschließlich auf Konzepte mehr oder weniger hierarchischer Führung bezieht, in diesem Punkt unerlässlich. Luhmanns Vorstellung von 'Orten des Entscheidens' bietet den Schlüssel, um die Strukturen von nicht-hierarchischen Organisationen sichtbar zu machen. Dadurch wird eine neue Sichtweise in Form eines vierdimensionalen Modells der Kollektivierung von Entscheidungen und die Zuordnung von Führungsaufgaben zu diesen kollektiven Orten möglich. Die Auswertung von sieben qualitativen Interviews mit Vertreter_innen nicht-hierarchischer Organisationen führt zur Formulierung von fünf Hypothesen, die sich auf die Auswirkungen kollektivierter Zuordnung von Führungsaufgaben auf intraorganisationales Vertrauen und eine damit zusammenhängende Steigerung des Komplexitätspotenzials beziehen. Es wird außerdem die Hypothese aufgestellt, dass eine unvollständige Kollektivierung von Führungsaufgaben mit der Entstehung emergenter Führung in Verbindung steht, die als Widerspruch zu nicht-hierarchischen Ideen gesehen werden kann. Organisationen mit Zugang zu regelmäßigen face-to-face Treffen benutzen virtuelle Kommunikation zum Austausch von Informationen und kurzfristigen Entscheidungen, ohne kollektive virtuelle Strukturen auszubilden, wohingegen Organisationen, deren primäres Medium der Zusammenarbeit virtuell ist, Entscheidungen und Führungsaufgaben innerhalb der technischen Grenzen virtueller Medien kollektivieren müssen. Die Arbeit diskutiert die Relevanz dieser Ergebnisse für Theorie und Praxis der Organisationsentwicklung und stellt die Hypothesen als Interventionsmöglichkeiten vor, die Zugang zu Nicht-Wissen im Sinn von Scheins 'humble inquiry' schaffen und damit Prozesse kollektiver Selbstorganisation anregen können.

AutorIn:
Gusel, Bernadette

Titel:
Mit Bestimmungsbuch und Bauchgefühl. Kriterien der Personalauswahl der stationären Jugendwohlfahrt in Wien

Jahr: 2012 Kodierung: SV0250

Abstract:

Es wurde erkundet, wie Personalverantwortliche privater freier Träger im Bereich der stationären Jugendwohlfahrt im Raum Wien die Vorgänge und Abläufe der Personalauswahlverfahren in ihrer Systematik, den vorherrschenden Mechanismen und daraus resultierenden Effekten erfassen und beschreiben. Nach einer kurzen Darstellung des Bereichs der Sozialpädagogik als Teil von Sozialer Arbeit bietet der Theorieteil einen Ausschnitt gängiger Theorien und Methoden der Personalauswahl, die nach den Einsatzmöglichkeiten für den Bereich der stationären Jugendwohlfahrt selektiert wurden. 11 Expert_inneninterviews mit den Personalverantwortlichen wurden gemäß der qualitativen Inhaltsanalyse kategoriengeleitet ausgewertet und exemplarisch belegt.

Die Ergebnisse der Untersuchung geben Antwort auf die Fragen, welche generellen Abläufe in den Verfahren erkennbar sind, welche Kriterien zur Anwendung kommen und welche Auswirkungen eventuell feststellbare, institutionsübergreifende Effekte auf die relevanten, organisationalen Umwelten haben. Nach kritischer Reflexion fasst der abschließende Ausblick Ansatzpunkte für mögliche, zukünftige Forschungsvorhaben mit Fokus auf die Personalauswahl im Bereich der stationären Jugendwohlfahrt zusammen.

AutorIn:
Hofer, Rene

Titel:
Sind Männer die 'besseren' Supervisoren? Eine qualitative Untersuchung zur Frage: Wann und warum bevorzugen Supervisandinnen aus dem sozialen Arbeitsbereich das Geschlecht eines männlichen Supervisors?

Jahr: 2012 Kodierung: SV0251

Abstract:

Die Arbeit mit dem Titel 'Sind Männer die 'besseren' Supervisoren?' und der Fragestellung: 'Wann und warum bevorzugen Supervisandinnen aus dem sozialen Arbeitsbereich das Geschlecht eines männlichen Supervisors?' wurde im Rahmen des Upgrade 'Master of Science - MSc (Supervision)' an der ARGE Bildungsmanagement Wien 2012 verfasst. Ziel dieser Masterthesis soll sein, einen Blick darauf zu werfen für welche Anlässen, in welchen Bereichen und zu welchen Thematiken weibliche Supervisandinnen aus dem sozialen Arbeitsfeld einen männlichen Supervisor bevorzugen. Dabei werden Auswahlkriterien, entsprechende Rahmenbedingungen, sowie die Settingwahl beleuchtet und Erkenntnisse aus dem Vorgespräch, wie auch die Erwartungen an den Supervisionsprozess und im Zusammenhang damit eine Kompetenz- und Rollenzuschreibung als auch Stereotype hinsichtlich der Geschlechtlichkeit bzw. der Geschlechtsunterschiede hinterfragt. Des Weiteren werden die Bereiche der Kommunikation, des Konkurrenzverhaltens, der Akzeptanz und der Einflussnahme von Übertragung und Gegenübertragung, wie auch geschlechtsspezifische Arbeitsinhalte und Methoden sowie erotische Spannungen im Supervisionsprozess begutachtet.

Mit Hilfe qualitativer Interviews wurden acht Supervisandinnen mit und ohne Leitungsfunktion sowie einem Berufseinstiegsdatum vor und nach dem seit 1999 in Kraft getretenen Gendermainstream aus dem Bereich der sozialen Arbeit befragt. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen in erster Linie, dass männliche Supervisoren im Besonderen bevorzug werden, wenn es darum geht weibliche Supervisionteilnehmerinne in Fallsupervisionen dahingehend zu begleiten, eine männliche Außenansicht darzustellen. Auch hinsichtlich der in Anspruchnahme von Coaching durch Supervisandinnen mit Leitungsfunktion zeigt sich, dass diese zumindest auch die Begleitung eines männlichen Coaches in Anspruch nehmen und sich die dem männlichen Supervisor zugeschriebene Arbeitsweise wie beispielsweise eine entsprechende Zielorientiertheit, so wie Klarheit und Distanz im Supervisionsprozess zu

Eigen machen. Ansonsten gilt es aus ganz persönlichen und individuellen Gründen heraus einen männlichen Supervisor für das Supervisionssetting zu engagieren.

AutorIn:
Horky, Ulrike

Titel:
Die Führungskraft als Coach. Wie sehen Führungskräfte Coaching als Führungsinstrument und wie setzen sie es ein?

Jahr: 2012 Kodierung: SV0252

Abstract:
Auf der Suche nach neuen Möglichkeiten den veränderten Führungssituationen gerecht zu werden, hat sich mit Coaching durch die Führungskraft in den letzten Jahren ein Modetrend in der Personalentwicklung verbreitet. Mit Coaching soll laut Experten der Führungskraft ein Instrument zur Verfügung stehen, dass ihr die Möglichkeit gibt, Mitarbeiter zu befähigen, lösungsorientiert zu denken und sich persönlich weiterzuentwickeln. Doch wie stehen die Führungskräfte dazu? Sehen sie in Coaching ein alltagstaugliches Führungsinstrument? Mit den Fragen 'Wie sehen Führungskräfte Coaching als Führungsinstrument und wie setzen sie es ein?' wird in dieser Arbeit die Sichtweise der Führungskräfte erhoben. Die Untersuchung wurde mittels qualitativer Inhaltsanalyse durchgeführt. Es wurden dazu 10 Führungskräfte der unteren Führungsebene eines Einzelhandelskonzerns, Abteilungsleiter Verkauf, befragt. Die Ergebnisse in dieser Einfallstudie haben gezeigt, dass die Führungskräfte in ihren Mitarbeitergesprächen mit einigen Komponenten aus dem Coaching arbeiten, diese als nützlich und unverzichtbar erachten, aber letztendlich keine Coachings im klassischen Sinne durchführen.

AutorIn:
Kerschner, Leopoldine

Titel:
Bauer mit Grund. Eine empirische Untersuchung zu den Beweggründen von Erben/Erbinnen für die Weiterführung eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebes

Jahr: 2012 Kodierung: SV0253

Abstract:
Die Situation der österreichischen Landwirtschaft hat sich nach dem Zweiten Weltkrieg grundlegend verändert, die Anzahl der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe nimmt seither kontinuierlich ab. Waren um 1950 noch 30 % der Bevölkerung in der Land- und Forstwirtschaft tätig, so sind es derzeit nur noch ca. 4 %. 60% der landwirtschaftlichen Betriebe werden bereits als Nebenerwerbsbetriebe geführt. Die Eingliederung in die Europäische Union hat den Strukturwandel beschleunigt, auch aktuell werden weiterhin jene Höfe, die zu klein oder unrentabel sind, aufgegeben bzw. müssen sie aufgegeben werden. Die vorliegende Untersuchung möchte herausfinden, welche Beweggründe potenzielle Erben und Erbinnen dazu veranlassen, angesichts der beschriebenen Heraus-forderungen einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb weiterzuführen.

AutorIn:
Klingohr, Eva

Titel:
Möglicher Nutzen von Aufstellungsarbeit im Arbeits- und Organisationskontext

Jahr: 2012 Kodierung: SV0254

Abstract:

Im Organisationskontext erfreuen sich Organisationsaufstellungen immer größerer Beliebtheit – sei es zur Konfliktlösung, zur Teamoptimierung, für Marketingstrategien, bei Betriebsübernahmen oder zur Entscheidungsfindung. Entsprechend optimistisch werden Organisationsaufstellungen mittlerweile als 'eine der wirkungsmächtigsten Innovationen der letzen Jahre in der Beratungslandschaft' bezeichnet (Stey, 2003) und 'in den Startlöchern vor einem Boom' vermutet (Horn und Brick, 2003, S. 9). In gleichem Maße wächst das Bedürfnis nach Professionalisierung und Weiterentwicklung.

In der vorliegenden Arbeit wurde untersucht, welche Erfahrungen Menschen gemacht haben, die im beruflichen Kontext konkrete Anliegen aufgestellt haben. Zu den Ergebnissen ihrer Aufstellungen wurden sechs Personen interviewt und diese Interviews anschließend transskribiert. Die qualitative Auswertung der Interviews ergab, dass alle Interviewpartner für sie nützliche Informationen aus ihren Aufstellungen erhielten, wobei die Ergebnisse beim Themenkreis 'Entscheidungsfindung' am eindeutigsten waren. Alle Interviewpartner hielten diese Methode als Lösungsansatz im Arbeitskontext grundsätzlich für geeignet und würden sie weiter empfehlen.

AutorIn:
Kohlbacher-Sinko, Elisabeth

Titel:
Theorie und Praxis der Dienenden Führung in obersteirischen Wirtschaftsbetrieben

Jahr: 2012 Kodierung: SV0255

Abstract:

Neue Werte im Führungskräfte-Alltag werden im Sinne einer nachhaltigen Betriebsführung zunehmend wichtiger. Ethisch-moralische Mitarbeiterführung trägt bedeutend dazu bei.

In der vorliegenden Arbeit wird erhoben, inwieweit die Kriterien der Dienenden Führung von Robert K. Greenleaf in obersteirischen Klein- und Mittelbetrieben umgesetzt werden.

Obwohl die befragten Führungskräfte mit dem Thema täglich in verschiedenen Facetten konfrontiert sind, ist humaner Umgang oft nur soweit erkennbar, als dass es dem Betrieb dient und nicht primär dem Menschen als Individuum. Gerade das ist jedoch die Kernaussage Greenleafs und damit der Dienenden Führung.

Die Studie soll dazu beitragen, die wichtigsten Kriterien der Dienenden Führung zu verstehen und alternative Handlungs- bzw. Denkweisen zur herkömmlichen Führungsarbeit darstellen.

AutorIn:
Kranner-Pätzold, Doris, Dr.in

Titel:
Ich leiste, also bin ich. Welche Unterschiede gibt es im Verhalten vor und nach Burnout bei Mann und Frau (wie zum Beispiel bei Bewältigungsstrategien)?

Jahr: 2012 Kodierung: SV0256

Abstract:

Die Arbeit untersucht, welche Verhaltensänderungen Burnout bei Männern und Frauen auslöst und ob sich diese voneinander unterscheiden. Es werden narrative Interviews mit vier Frauen und drei Männern, die ein Burnout durchgemacht haben, aufgenommen und mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die zahlreichen Veränderungen betreffen sowohl den durch die Persönlichkeit bestimmten Verhaltensbereich als auch das soziale Verhalten. Auch der Umgang mit Arbeit und Leistung wird verändert. Es werden Verhaltensunterschiede zwischen den Geschlechtern vorgefunden, die eher auf Rollenstereotypien als auf biologische Differenzierung zurückzuführen sind. Einzelne typische Burnout-Kernsymptome treten eindeutig geschlechtsspezifisch auf. Im Hinblick auf soziale Verhaltensweisen zu Partnern, Kindern und Freunden sind gleichfalls Unterschiede zu erkennen. Frauen finden ihre Ressourcen in Beziehungen, Männer verstärkt in Beruf und Freizeit. Für Frauen wird durch die Übernahme männlicher Rollenattribute und die Verleugnung der eigenen weiblichen Verhaltensmuster Stress im Beruf verstärkt. Die Berücksichtigung von Geschlechterstereotypien könnte effizientere Präventions- und Therapiemöglichkeiten schaffen.

AutorIn:
Kriz, Alexander, Mag.

Titel:
Wenn Du alle meine Dämonen tötest, sterben vielleicht auch meine Engel… das verbotene Wissen der BeraterInnen. Eine empirische Untersuchung der Bedeutung des verbotenen Wissens für BeraterInnen mit Fokussierung auf die Beratungsformate SV, Coaching und OE

Jahr: 2012 Kodierung: SV0257

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wird ein Einblick in das verbotene Wissen von BeraterInnen, im Speziellen von SupervisorInnen, gegeben und der Frage nach dem Umgang, den Bewältigungsstrategien mit diesem verbotenen Wissen nachgegangen. Im Zusammenhang mit der eigentlichen Aufgabe von berufsorientierter Beratung, vor allem im Kontext der Sozialen Arbeit, als professionelles Instrument der Reflexion beruflicher Prozesse und Dynamiken, erscheint es selbstverständlich, dass Wissen weitergegeben wird, um Reflexionsprozesse in Gang zu setzen. Die Ausführungen dieser Studie richten sich auf den Ort des Verbotenen, des Verborgenen in berufsorientierten Beratungsprozessen, sie widmen sich jenem Ort, der in den BeraterInnen selbst zu finden ist.

Die Untersuchung wurde in einem ersten Schritt auf die Begriffe Wissen, Verbot und Tabu aus sozialwissenschaftlicher und philosophischer Sicht vorbereitet, ein Schlaglicht auf die Soziale Arbeit geworfen und eine begriffliche Verortung des verbotenen Wissens vorgenommen. Im zweiten Schritt wurden sieben Interviews mit BeraterInnen bzw. SupervisorInnen mit unterschiedlichstem Beratungshintergrund einer Analyse und Auswertung im Sinne der Qualitativen Sozialforschung unterzogen.

In den Ergebnissen spiegeln sich die Grenzen der Beratungstätigkeit und die Strategien zur Bewältigung dieser Grenzen wieder, sie kreisen um die Themenbereiche Selbstzweifel, Gerüchte, berufliche Abhängigkeit, Kompetenz und persönliche Nähe. Die Ergebnisse lassen aber auch einen wesentlichen Motor des Beratungsprozesses erkennen, den des verbotenen Wissens.

AutorIn:
Leonardsberger, Anita

Titel:
Anzugbonze in genagelten Schuhen versus Oberschwester in gestärktem Dress. Zuschreibungen und Bilder zwischen Führungskräften aus dem Langzeitpflege- und Bankenbereich

Jahr: 2012 Kodierung: SV0258

Abstract:

Non-Profit-Organisationen (NPOs) spielen auch in der österreichischen Gesellschaft eine wichtige Rolle. Ein erheblicher Teil an Organisationen mit beratenden und/oder unterstützenden Angeboten und Leistungen wird in Österreich als NPO geführt und durch die öffentliche Hand getragen, so auch Niederösterreichs Landespflegeheime. Bevölkerungszahl und Lebenserwartung werden in den nächsten 20 Jahren steigen, der Pflegebedarf wird zunehmen, wodurch Führungskräfte der vom Wandel betroffenen Organisationen vor neuen Aufgaben stehen. Auch im Bankensektor sehen sich Verant-wortliche angesichts der Staatsschuldenkrise mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die Problematik beschäftigt aktuell als zentrales Thema Medien und Gesellschaft, natio-nal wie international. Beide Organisationsfelder stehen im Zentrum einer anhaltenden Diskussion zwischen VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft über notwendige Maß-nahmen und Veränderungen. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit gegen-seitigen Zuschreibungen und Bildern von Führungskräften aus dem Langzeitpflege- und Bankenbereich. Macht es Sinn Führungskräfte solch konträrer Aufgabenbereiche an einen Tisch zu bringen? - Zur Beantwortung dieser Frage wurden PflegedirektorInnen, VerwaltungsdirektorInnen von Landespensionisten¬heimen und Manager von Corporate und Investmentbanking nach qualitativ orientierten Methoden befragt. Die Studie macht in den Zuschreibungen der Führungskräfte des

Bankenbereichs die typischen Merkmale von NPOs im Langzeitpflegebereich sichtbar, intuitiv gelingen realistische Bilder. Die überwiegende Mehrheit der Befragten zeigt bezüglich eines kurzfristigen Wechsels in den Pflegebereich positive Resonanz und würde diese Möglichkeit begrüßen. Überra-schend und entgegen allen Klischees zeigen Führungskräfte aus dem Bankbereich ge-genüber Führungskräften aus der Langzeit¬pflege viel Empathie und Anerkennung. Dem eindrucksvollen Befund gegenüber steht eine teilweise geringe Wertschätzung von lei-tenden Personen aus dem Pflegebereich bezüglich der Aufgaben von Führungskräften im Bankbereich, teilweise bestehen auch gegenüber den Personen massive Vorbehalte. Ein kurzfristiger Wechsel in den Bankenbereich wird teilweise abgelehnt.

AutorIn:
Miedler, Brigitte

Titel:
Professionelle Beratungsformen für Jugendliche in Schulen am Beispiel Schülerberatung und Coaching. Kompetenzen, Spannungsfelder und Chancen

Jahr: 2012 Kodierung: SV0259

Abstract:

Der Abschluss der Sekundarstufe I und das Ende der Schulpflicht bedeuten für Schüler den Übergang in ein neues Bildungssystem oder in die Arbeitswelt. In Schulen gibt es für damit verbundene Themen und weitere breit gefächerte Beratungsanlässe unterschiedliche interne wie externe Berater, an die sich Jugendliche wenden können. Im Zentrum dieser Masterthesis stehen Schülerberater und Coaches, die Jugendlichen individuelle Beratung anbieten. In einer qualitativen Untersuchung wurde der Frage nach dafür erforderlichen Kompetenzen aus der subjektiven Perspektive der professionellen Berater nachgegangen und darüber hinaus das schulische Arbeitsfeld mit seinen Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt. Besondere Beachtung galt der Erarbeitung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in der Schülerberatung und im Coaching. Die Ergebnisse zeigen eine starke Anbindung des Kompetenzverständnisses an die Aus- und Weiterbildungen der Berater. Dies wird speziell in der unterschiedlichen Gewichtung der als generell vorrangig bewerteten, fachlich-methodischen Kompetenzen sichtbar und ebenso beim Stellenwert von Selbst- und Fremdreflexion.

AutorIn:
Peterlechner, Andreas

Titel:
Aufstellungsarbeit in systemischen Supervisionsprozessen

Jahr: 2012 Kodierung: SV0260

Abstract:

Aufstellungsarbeit hat sich in den letzten 20 Jahren zu einer der spektakulärsten und damit auch oft sehr kontrovers diskutierten Methode in der Supervision, Beratung und Therapie entwickelt.

In dieser Arbeit wird der Nutzen von Aufstellungsarbeit als Methode systemischer Supervisionsprozesse erforscht. Konkret werden Aufstellungsformen untersucht, die mit Personen, sogenannten Repräsentanten durchgeführt werden und im Kontext zu mobiler, ambulanter sozialpädagogischer Familienbetreuung stehen.

Die Untersuchung wurde mittels qualitativer Forschung mit acht narrativen Experteninterviews durchgeführt. Als Ergebnis zeigt sich, dass Aufstellungsarbeiten mit Repräsentanten Beziehungsstrukturen und Beziehungsdynamiken sichtbar und erlebbar machen können. Darüber hinaus erweitert Aufstellungsarbeit die Perspektiven und schafft neue Betrachtungsmöglichkeiten.

AutorIn:
Pietrowski, Michael

Titel:
Wissen und nichts darüber wissen. Empirische Untersuchung der Wissenskultur in Wohngruppen freier Träger der Jugendwohlfahrt in Kärnten, nach dem Baustein-Modell von Gilbert Probst

Jahr: 2012 Kodierung: SV0261

Abstract:

In dieser Master-Thesis wird 'WISSEN' als Forschungsgegenstand aufgegriffen.

Drei Wohngemeinschaften freie Träger der Jugendwohlfahrt werden thematisch auf ihren Umgang mit Wissen in den Wohngemeinschaften hin untersucht. Die Wissenskul-tur der Wohngemeinschaften steht damit im Vordergrund dieser Untersuchung. Dabei nimmt die von Richard Günder 2011 in der Monografie 'Praxis und Methode der Hei-merzeihung' veröffentlichte Erkenntnis, dass das Ausbildungswissen der Mitarbeiter der stationären Einrichtungen der Jugendwohlfahrt nicht auszureichen scheint, einen erheblichen Einfluss auf diese Arbeit.

In Bezugnahme des im Wissensmanagements entwickelten 'Baustein-Modells' von Gilbert Probst (2010) wird mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring unter-sucht, wie Wissen in den Wohneinrichtungen identifiziert, erworben, entwickelt, ver-teilt, genutzt, bewahrt und bewertet wird und ob die Wohneinrichtungen klare Wissens-ziele definieren.

AutorIn:
Piwerka, Elisabeth, DAS

Titel:
Ich weiß nicht alles, was ich weiß, weiß aber, was ich tue. Polanyis Theorie des impliziten Wissens und ihr Bezug zur intuitiven Arbeit in Coaching und Supervision

Jahr: 2012 Kodierung: SV0262

Abstract:

Intuition wird von vielen Beraterinnen und Beratern als wichtiges Element ihrer Arbeit beschrieben. Mit ihrer Hilfe werden Situationen schnell zu erfasst. Die Komplexität von Beratungsinhalten wird reduziert. Dadurch ist es möglich Orientierung und einen Überblick zu erlangen. Einflussfaktoren können unterschieden werden. Das unterstützt wiederum eine Strategieentwickelung, welche ungünstige Tendenzen im Klientinnen und Klientensystems vorbeugt. Unbewusste Probleme aber auch Ressourcen von Klientinnen und Klienten sollen mit ihrer Hilfe wahrgenommen werden. Intuition lässt Ressourcen zur Entwicklung von Lösungsstrategien erkennen. Die Fragen, die sich dabei stellen sind, wie Supervisoren, Supervisorinnen und Coachs Intuition nutzen und wie Professionalität im Umgang mit Intuition gewährleistet werden kann.

Polanyis Theorie des impliziten Wissens, Poincarés Phasenmodell zur Beschreibung kreativer Prozesse und Böhles Darstellung professionellen Arbeitens in Beratungsberufen liefern den theoretischen Hintergrund für diese qualitative Sozialforschung. Die Ergebnisse aus acht Interviews mit jeweils vier erfahrenen Supervisoren und Supervisorinnen zeigen, dass neben entsprechender Fach- und Methodenkompetenz Persönlichkeitsentwicklung und Selbsterfahrung, die wesentlichen Garanten für Professionalität in Zusammenhang mit Intuition sind.

AutorIn:
Prähauser-Bartl, Helga, DAS

Titel:
Supervision als Mittel zur Burnout – Prävention. Aufgezeigt am Beispiel der Behindertenarbeit in Oberösterreich

Jahr: 2012 Kodierung: SV0263

Abstract:

Das Thema 'Burnout' ist in den letzten Jahren immer präsenter geworden. Nicht nur in der Öffentlichkeit oder im klinisch-therapeutischen Kontext, sondern auch in Bezug auf dessen Prävention in Beratungsprozessen.

Die vorliegende Untersuchung soll zeigen, inwieweit SupervisandInnen einen Beratungsprozess als Burnout-Prävention wahrnehmen und welche Faktoren diese Wahrnehmung beeinflussen.

Um ähnliche Rahmenbedingungen und ein ähnliches Verständnis von Supervision vorzufinden, wurden MitarbeiterInnen aus drei Behinderteneinrichtungen im Bundesland Oberösterreich befragt. Mittels eines Fragebogens wurden sowohl Arbeitsbedingungen, als auch Antworten zu den Supervisionsprozessen in Bezug auf Burnout-Prävention, erhoben.

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass Supervision als Mittel zur Burnout-Prävention grundsätzlich bestätigt wurde, dass die Erhöhung der Wirkung aber Potential besitzt. In diesem Sinne werden in dieser Arbeit sowohl unterschiedliche Fragestellungen und Methoden für einen individuellen Zugang, im Zusammenhang mit der Teamebene, als auch mögliche Interventionen auf der Organisationsebene diskutiert und entwickelt.

AutorIn:

Raich, MBA, Otto, Ing.

Titel:

Spiritualität und Management. Eine empirische Untersuchung über das Werteverständnis von spirituell praktizierenden Führungskräften

Jahr: 2012 Kodierung: SV0264

Abstract:

Eine immer größer werdende Zahl von Unternehmensleiterinnen, Unternehmensleitern und Führungskräften fühlen sich auf Grund der beruflichen Herausforderungen unter Druck und suchen in einem spirituellen Weg Sinn und Entlastung. Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, wieweit Werte, die im Zuge einer spirituellen Praxis gebildet wurden, in der Ausübung der beruflichen Rolle angewendet und umgesetzt werden können, ob es dabei zu Wertekonflikten kommt und wie damit umgegangen wird. Die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit war die Darstellung des für das Thema relevanten Materials aus der Literatur sowie die Durchführung einer empirischen Untersuchung. Dafür wurden schriftliche Aufsätze, welche zehn Untersuchungsteilnehmerinnen und Untersuchungsteilnehmern verfasst haben, mittels strukturierter, qualitativer Inhaltsanalyse analysiert. Die, mit der Ausübung einer spirituellen Praxis in Zusammenhang gebrachten Werte, Einstellungen und Tugenden werden in der beruflichen Rolle eingesetzt es gibt keine Trennung von Spiritualität und Beruf. Eine Gruppe beschreibt das Auftreten von Wertekonflikten als Abwägen zwischen materiellen und sozialen Werten in Entscheidungsprozessen und dass dieses Abwägen als persönliche Herausforderung und Entwicklungschance gesehen wird. Eine zweite Gruppe beschreibt keine Wertekonflikte zu erleben, da aus einem sogenannten 'nondualen' Bewusstsein heraus, bzw. aus einer sogenannten 'Ethik der Stille' gehandelt wird. Beide Gruppen beschreiben gleichermaßen deren konsequente Handlungsweise, gewisse Geschäfte und Praktiken aus Gründen der Unvereinbarkeit der Werte nicht mehr ausführen zu können.

AutorIn:

Rampart, Nele, lic.

Titel:

Ich bin all diese Dinge. Eine empirische Erhebung zum Rollenverständnis von DaF/DaZ-Trainern im arbeitsmarktpolitischen Bereich, am Beispiel einer Maßnahme

Jahr: 2012 Kodierung: SV0265

Abstract:

In der vorliegenden Masterarbeit wird erhoben, wie Trainer für Deutsch als Fremd-/Zweitsprache im geförderten arbeitsmarktpolitischen Bereich ihre Rolle definieren, im Spannungsfeld zwischen ihren eigenen Ansprüchen, den

Vorlagen der Organisation und den Wünschen der Teilnehmer. Mittels qualitativer Interviews wurden neun DaF/DaZ-Trainer nach ihrem Rollenverständnis befragt. Die Ergebnisse dienen als eine erste Bestandsaufnahme und geben Aufschluss über die Komplexität und Diversität der Rolle. Sie informieren über konkrete Aufgabenstellungen und Rollen der Trainer sowie über aus ihrer Sicht für die Tätigkeit relevante Kompetenzen.

Aus den Daten geht hervor, dass die Trainer ihre Rolle als eine sehr vielfältige und komplexe betrachten, dies jedoch nur in Bezug auf ihre betreuenden Tätigkeiten problematisieren, von denen sie sich teilweise überfordert fühlen. Auch zeigt sich, dass die Grenzen ihrer beratenden und sozialisierenden Tätigkeiten diffus sind. Zusätzlich bietet die Arbeit einen Einblick in den Einfluss der Organisation auf die Trainerrolle. Es stellt sich heraus, dass die Beziehung der Trainer zur Institution Konfliktpotenzial birgt, dies scheint mit den institutionellen Strukturen der betreffenden Maßnahme zusammenzuhängen.

AutorIn:
Sax, Alexandra, Mag.a

Titel:
Es ist alles nur Weinbau. Welche Anforderungen soll eine Beratung für Winzer erfüllen?

Jahr: 2012 Kodierung: SV0266

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht die Frage, welche Anforderungen eine Beratung für Winzer unter der Berücksichtigung der besonderen Kennzeichen des Weinbaus und des Familienunternehmens erfüllen soll.

Ziel dieser Untersuchung ist es, die generellen Problemstellungen dieser Berufsgruppe herauszufiltern und den damit verbundenen Anforderungskatalog an eine spezifische Beratung zu entwickeln.

Die hierfür benötigten Daten wurden mittels fokussierten Interviews mit sechs niederösterreichischen Winzern gewonnen.

Die Ergebnisse zeigen eine hohe Nachfrage nach Beratung im Weinbau, wobei sich das Anforderungsprofil an die Beratung vorerst nur grob skizzieren lässt.

AutorIn:
Schembera, Edward, Ing.

Titel:
Schön, dass ich meiner Firma wichtig bin! Eine empirische Erhebung über den subjektiven Nutzen von Burnout-Prophylaxe in einem Technologieunternehmen.

Jahr: 2012 Kodierung: SV0268

Abstract:

In vielen Industrieländern nimmt die Zahl der vom Burnout-Syndrom Betroffenen stetig zu. Um den finanziellen Folgen stressbedingter Folgeerscheinungen durch längerfristigen Personalausfall vorzubeugen und ihre Mitarbeiter arbeitsfähig zu halten, bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern zunehmend Supervision für Burnout-Prophylaxe an. Die vorliegende Studie untersucht am Fallbeispiel eines österreichischen Technologie-unternehmens, welchen subjektiven Gewinn Teilnehmer aus der Burnout-Prophylaxe für sich wahrnehmen. Als Hauptmotive für ihre Teilnahme am Präventionsangebot wurden in einer qualitativen Erhebung an acht Personen mittels fokussierter Interviews besserer Umgang mit Stress, das Verhindern der Entstehung des Burnouts sowie die Befähigung zur Hilfestellung für Kollegen und Angehörige genannt. Schwierigen Situationen gelassener begegnen zu können, das bewusste Einplanen von Pausen und Freiräumen sowie das Anwenden von Entspannungsübungen sind die am häufigsten wahrgenommenen Gewinne im persönlichen Verhalten. Das Verstehen von Burnout und des eigenen Verhaltens, die erhöhte Sensibilisierung auf stressbedingte Verhaltensmuster und die damit verbundenen Neubewertungen, führen zu einer gesteigerten Handlungsfähigkeit. Den Zugewinn an Zuversicht, Selbstvertrauen, Lebensenergie und Motivation aus der Burnout-Prophylaxe setzen die Befragten mehrheitlich mit gestiegener Lebensqualität gleich.

AutorIn:
Schneider, Gottfried

Titel:
E-Coaching für Führungskräfte des Österreichischen Bundesheeres

Jahr: 2012 Kodierung: SV0270

Abstract:

Wir leben in einer multimedialen Welt. Die meist gebrauchten Schlagworte sind unter anderem Digitalisierung, Informationsgesellschaft, Vernetzung, Mobilität, Flexibilität, Schnelligkeit....Coaching hat sich zu einem ganz normalen und selbstverständlichen Instrument der Personalentwicklung etabliert. Demnach scheint es naheliegend zu sein, Coaching auch auf das Internet auszuweiten. Das Angebot von E-Coaching ('electronic coaching') nimmt zu. Eine besondere Herausforderung dieser Masterarbeit liegt darin begründet, dass der untersuchte Bereich, im Rahmen des Österreichischen Bundesheeres, ein neues Projekt ist. In dieser vorliegenden Arbeit werden die Anwendungsmöglichkeiten und Grenzen von E-Coaching für Führungskräfte des Österreichischen Bundesheeres untersucht. Nach den Grundsätzen des episodischen Interviews, werden 13 Führungskräfte, in unterschiedlichen hierarchischen Positionen, aus drei verschiedenen Organisationselementen, ausführlich zu diesem Thema befragt. Weitere Fragen beschäftigen sich mit den Zukunftserwartungen an dieses Tool, sowie an das Anforderungsprofil von E-Coaches. Die Auswertung dieser episodischen Interviews erfolgt in Anlehnung an die dokumentarische Methode nach Ralf Bohnsack. Alle Befragten teilen das Grundverständnis von Coaching anhand im Theorieteil dargelegten Sinne. Die, durch E-Coaching sich bietenden, neuen Möglichkeiten werden als große Chancen, trotz der angesprochenen Grenzen, klar dargestellt. Die größte Akzeptanz der Befragten ist durch eine individuelle, anlassbezoge Wahl der Methode in allen Coachingphasen, begleitet durch einen qualifizierten E-Coach, gegeben.

AutorIn:
Schwarz, Christian, Ing.

Titel:
Coaching von Führungskräften. Eine empirische Untersuchung zur Wirkung von Coaching auf das Führungsverhalten in Konfliktsituationen

Jahr: 2012 Kodierung: SV0271

Abstract:

Führungskräfte sind immer wieder mit den unterschiedlichsten Konflikten innerhalb ihrer Organisationen konfrontiert. Die vorliegende Arbeit soll Aufschluss darüber geben, inwieweit Coaching von Führungskräften das Führungsverhalten, speziell in Konfliktsituationen, beeinflusst. Ziel der Arbeit ist es, Erkenntnisse über mögliche Wirkungen von Coaching und daraus resultierende Verhaltensänderungen zu gewinnen. Dazu wurden Führungskräfte mit unterschiedlicher Führungserfahrung aus dem mittleren Management befragt. Das Tätigkeitsfeld der Befragten umfasst sowohl den Profit- als auch den Non-Profit-Bereich. Als Erhebungsinstrument für die qualitative Untersuchung wurde das problemzentrierte Interview nach Witzel verwendet. Im Anschluss wurden die erhobenen Daten mittels der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass durch Coaching sowohl spontane als auch nachhaltige Wirkungen auf das Führungsverhalten in Konfliktsituationen erreicht werden.

AutorIn:
Simoner, Susanne, Mag.a

Titel:

Coaching als unterstützende Interventionsmaßnahme für Führungskräfte im Schulsystem. Wie gestaltet sich der Zugang zur Beratungsform Coaching bei Leitungspersonen des Schulsystems?

Jahr: 2012 Kodierung: SV0273

Abstract:

Die folgende Untersuchung wurde durchgeführt, um den Zugang von Führungskräften im Schulsystem zur Beratungsform Coaching zu eruieren.

Der theoretische Teil umfasst die aktuelle Situation von Schulleitern in Hinblick auf fachliche Qualifizierungen, soziale Kompetenzen und Umfang der Aufgabenbereiche in der Leitungsfunktion und daraus resultierenden Belastungsfaktoren. Weiters werden Anwendungsfelder, Rahmenbedingungen, der Nutzen aber auch die Grenzen von Coaching im Schulbereich dargestellt.

Für die Erfassung des individuellen Zugangs zu Coaching wurden im empirischen Teil der Untersuchung problemzentrierte Interviews mit Leitern der Kärntner Fachberufsschulen geführt. Mittels eines Vergleiches mit der Literatur wird dargestellt, inwieweit bereits Coaching angenommen wird. Zudem wird dargelegt, in welcher Form die Beratung angeboten wird und welchen Nutzen die Schulleiter im Coachingprozess erkennen.

AutorIn:

Stefan, Ingo, Dipl.-Ing. (FH)

Titel:

Erhebung der Reaktionen von Gemeindebediensteten vor einer geplanten Gemeindefusion zur Ermittlung von begünstigenden und hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche Vorbereitung der Fusionierung

Jahr: 2012 Kodierung: SV0274

Abstract:

Im Jahr 2010 wurde von der Reformpartnerschaft der Steiermärkischen Landesregierung eine umfangreiche Gemeindestrukturreform im Bundesland Steiermark initiiert. Es wurden alle 542 steirischen Gemeinden aufgerufen, sich an diesem Veränderungsprozess aktiv zu beteiligen und die Möglichkeit einer Gemeindefusionierung in Betracht zu ziehen. Ein Fusionsprozess berührt in hohem Masse den laufenden und zukünftigen Arbeitsalltag einer Gemeinde. Die Gemeindebediensteten in den jeweils betroffenen Gemeinden müssen neben Ihrer eigentlichen (tagtäglichen) Tätigkeit zusätzlich den Fusionsprozess planen, organisieren und umsetzen. Zudem hat eine Gemeindefusion eventuell Einfluss auf die persönliche Karriere, das Arbeitsumfeld und die Arbeitsplatzsicherheit der betroffenen Gemeindebediensteten und stellt somit eine emotionale Zusatzbelastung dar. Da insbesondere Gemeindebedienstete eine etwaige Gemeindefusion umsetzen sollen, wurde in Form einer sozialwissenschaftlichen Masterarbeit eine Erhebung der Reaktionen von Gemeindebediensteten auf die beabsichtigte Fusion ihrer Gemeinde erstellt. Es wurden dazu vier Gemeinden zur wissenschaftlichen Untersuchung herangezogen, welche zu einer gemeinsamen (neuen) Gemeinde fusioniert werden sollen. Aus etablierten Modellen und Theorien der Soziologie und der systemischen Organisationsentwicklung wurde eine Erhebung von begünstigenden und hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche Fusion der betroffenen Gemeinden abgeleitet. Die wissenschaftliche Erhebung erfolgte leitfadengestützt als problemzentriertes Interview mit je drei Einzelpersonen aus den vier betroffenen Gemeinden. Die Auswertung der erhobenen Daten wurde mittels der qualitativen Inhaltsanalyse durchgeführt. Als Ergebnis wurde erhoben wie die Gemeindebediensteten auf die nahende Fusion ihrer Gemeinde reagieren. Zusammenfassend sind die Gemeindebediensteten überaus motiviert und sehen der Fusion gelassen entgegen. In Bezug auf die Personalplanung sind noch einige Fragen offen. Mit Hilfe der erhobenen Ergebnisse besteht für die vier betroffenen Gemeinden die Möglichkeit zielgerichtet auf die Bedürfnisse ihrer Gemeindebediensteten zu reagieren und stellt damit eine Unterstützung für eine erfolgreiche Umsetzung der geplanten Gemeindefusion dar. Des Weiteren können auch zukünftige Fusionsgemeinden die Ergebnisse für einen Einstieg in Fusionsverhandlungen nutzen.

AutorIn:
Stefany, Lisa, Mag.a (FH)

Titel:
Wie wirkt sich Führungsverhalten auf die Motivation der MitarbeiterInnen in persönlichen Krisensituationen aus?'

Jahr: 2012 Kodierung: SV0275

Abstract:

In Krisenzeiten und Zeiten mit Veränderung bekommt der Faktor Mensch und damit der Mitarbeiter bzw die Mitarbeiterin in einem Unternehmen einen neuen Stellenwert um einen aktiven Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten zu können. Die Motivation der MitarbeiterInnen gewinnt zunehmend an Bedeutung, und hat nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitsleistung sondern auch auf die Unternehmensloyalität. Einen entscheidenden Einfluss auf die Motivation und die Zugehörigkeitsdauer haben dabei Unternehmensführung und Führungskräfte. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, demotivierendes bzw. motivierendes Führungsverhalten in schwierigen persönlichen Situationen der MitarbeiterInnen und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis mit einer qualitativen Forschung zu untersuchen.

Schlüsselwörter: Mitarbeitermotivation, Führungsverhalten, Führungskräfte

---

AutorIn:
Teibert, Barbara, Mag.a

Titel:
Wie lernen Führungskräfte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen? Die Entwicklung von Personalführungskompetenz am Beispiel von Führungsbiografien aus dem Non - Profit- und Profitbereich unter Berücksichtigung des Beitrags von Supervision und Coaching

Jahr: 2012 Kodierung: SV0276

Abstract:

Die vorliegende Arbeit setzt sich mit den Fragestellungen auseinander, wie Führungskräfte Personalführungskompetenz erwerben, welchen Beitrag Supervision und Coaching für die Entwicklung von Personalführungskompetenz leisten und welche Kompetenzen Führungskräfte selbst als wichtig für Personalführung erachten.

In der qualitativen Befragung von sechs Führungskräften aus Non-Profit- und Profitunternehmen zeigt sich, dass z.B. Einflüsse der Sozialisation, Persönlichkeit, Aus- und Fortbildung, Praxiserfahrungen, Vorgesetzte und Einflüsse der Organisation zur Entwicklung von Personalführungskompetenz beitragen. Coaching (Supervision) fördert durch Reflexionsfähigkeit, Klarheit, Entscheidungs- und Handlungskompetenz die Entwicklung von Personalführungskompetenz und wird vorrangig am Beginn einer Führungstätigkeit in Anspruch genommen. Bedeutsame Kompetenzen in der Personalführung beziehen sich primär auf persönliche und soziale Kompetenzen, sowie Werteorientierung.

Die Auswertung der Interviews erfolgte in Anlehnung an Mayring (2008), zur Evaluierung des Interviewleitfadens wurde ein Pretest durchgeführt.

AutorIn:
Thompson, Stefan

Titel:
Indoor vs. Outdoor-Beratung? Ähnlichkeiten und Ausblick auf Kooperation zweier Beratungszweige

Jahr: 2012 Kodierung: SV0277

Abstract:
Die vorliegende Arbeit befasst sich mit einer Analyse der Gemeinsamkeiten zwischen der Indoor-Beratung und der Outdoor-Beratung mit speziellem Fokus auf handlungs- und erlebnisorientierte Methoden in beiden Beratungsbereichen sowie auf die Verwendung der Natur als Intervention in der Beratung. Ziel der Arbeit ist insbesondere die Darlegung des Stellenwertes der Arbeit in der Natur und die Anwendung von handlungs- und erlebnisorientierte Arbeitsmethoden bei der Erzielung nachhaltiger Beratungsergebnisse. Die Untersuchung stützt sich auf relevante Fachliteratur aus den Gebieten der Indoor-Beratung und der Outdoor- Beratung sowie auf die Auswertung von Fragebögen, die von Experten aus beiden Beratungsbereichen (Indoor und Outdoor) schriftlich beantwortet worden sind. Die Untersuchung kommt zum Ergebnis, dass handlungs- und erlebnisorientierte Methoden und die Verwendung der Natur als Intervention an sich – unter Bedachtnahme auf die Bedürfnisse, Ressourcen und Zielsetzungen des jeweiligen Kunden – einen wesentlichen Beitrag zu nachhaltigen Beratungsergebnissen leisten können.

AutorIn:
Trenkwalder, Claudia

Titel:
Wer will im Altersheim arbeiten? Wie gelingt es Unternehmen der stationären Altenpflege diplomierte Gesundheits - und Krankenpflegepersonen zu gewinnen und langfristig an ihr Unternehmen zu binden?

Jahr: 2012 Kodierung: SV0278

Abstract:
Der Fachkräftemangel in der stationären Altenpflege, die demografische gesamt-gesellschaftliche Entwicklung, eine hohe Fluktuation der diplomierten Gesund-heits- und KrankenpflegerInnen (DGKP) und geringes Interesse an einem als Schwerarbeit definierten Beruf, der psychisch und physisch anstrengend ist be-schreibt die Ausgangssituation dieser Arbeit. Wie gelingt es dennoch in der stati-onären Altenpflege ältere MitarbeiterInnen bis zur Pensionierung dort zu halten und für jung-diplomierte Fachkräfte attraktiv zu sein?

Die vorliegende Arbeit, die auf Basis von qualitativen ExpertInneninterviews bei vier verschiedenen gemeindegeführten Altersheimen in Tirol erhoben wurde, be-leuchtet die Ist-Situation der älteren diplomierten Gesundheits- und Krankenpfle-gerInnen (48 – 55 Jahre) und erfragt konkrete Maßnahmen zur MitarbeiterInnen-bindung im Alltag der Altersheime. Die Sichtweise der jüngeren DGKP (20 – 40 Jahre, Durchschnitt 24,4 Jahre) wurde von AbsolventInnen des Ausbildungszent-rums West in Hall erhoben, die 2012 bzw. 2013 ihre Ausbildung abschließen. Mittels quantitativem Onlinefragebogen basierend auf den qualitativ erhobenen Daten wurden Attraktivität und Hindernis/Anreiz in der stationären Altenpflege tätig zu sein abgefragt. Attraktiv für ältere und jüngere DGKP ist in der stationä-ren Altenpflege gleichermaßen ein positives Arbeitsklima, gegenseitige Unterstüt-zung und eine kompetente Führungsebene. Dies wirkt sich attraktivitätssteigernd, Burnout prophylaktisch und förderlich auf Arbeitszufriedenheit und –fähigkeit aus.

Um MitarbeiterInnen nachhaltig an ein Unternehmen der stationären Altenpflege binden zu können und dem demografischen Wandel gerecht zu werden, müssen Maßnahmen wie MitarbeiterInnengespräche und –umfragen, Vergünstigungen und Anreize für MitarbeiterInnen sowie Rücksichtnahme besonders auf die Be-dürfnisse der älteren MitarbeiterInnen erfolgen.

Zur Verbesserung von Image und Wertschätzung und Attraktivität der stationären Altenpflege sind die Führungskräfte der Heime aufgerufen, über Politik und Me-dien gezielt zu Themen der stationären Altenpflege zu berichten und die Öffent-lichkeit zu sensibilisieren.

AutorIn:
Trumler, Andrea, Mag.a

Titel:
Zur Bedeutung von Coaching in der Gründungsphase von Ein-Personen-Unternehmen

Jahr: 2012 Kodierung: SV0279

Abstract:

Coaching ist ein in der heutigen Zeit inflationär verwendeter Begriff. Sowohl im Businessbereich als auch im privaten Kontext wird 'gecoacht'. Der Frage, welche Bedeutung dieser Beratungsform in der Phase einer Unternehmensgründung zukommt, widmet sich vorliegende Arbeit. Im Speziellen wird die Gründungssituation von Ein-Personen-Unternehmen, die in Österreich beinahe die Hälfte aller Wirtschaftskammer-Mitglieder stellen, beschrieben.

Systemisches (Gründungs-)Coaching, die Motive zu gründen und Persönlichkeits-merkmale von GründerInnen werden vorgestellt, ebenso wie die Förderprogramme der Wirtschaftskammer, des AMS und WIFI und deren Einbindung von Coaching.

In drei Interviews mit ExpertInnen, die für diese Institutionen tätig sind, konnte ein konkretes Bedürfnis nach Coaching wahrgenommen und eine Reihe von gründungsspezifischen Themen aufgezählt werden. Eine mit fünf Jungunter-nehmerInnen durchgeführte Gruppendiskussion machte auf Schwierigkeiten in der Gründungsphase aufmerksam und spiegelte das diffuse Verständnis von Coaching auch in dieser Gruppe wider.

Insgesamt ergaben die Untersuchungen, dass Coaching zwar benötigt wird, da Antworten auf die Fragestellungen der Gründungsphase dort erarbeitet werden können, das Wissen um seinen Nutzen und konkreten Einsatz jedoch in der Gesellschaft noch weitgehend unbekannt ist.

AutorIn:

Weissensteiner, Simone

Titel:

Unternehmerpaare im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben - Chancen und Risiken - Eine Bestandsaufnahme.

Jahr: 2012 Kodierung: SV0280

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, wie Menschen, die im Beruf und im Leben ein Paar sind, dieses Spanungsfeld wahrnehmen. Der theoretische Teil erklärt die für diese Arbeit zentralen Begriffe Familienunternehmen und Unternehmerpaar, beschreibt den Forschungsstand zum Thema der Arbeit und beleuchtet Aspekte der Paarbeziehung.

Für die empirische Untersuchung wurden im Rahmen einer qualitativen Studie vier Unternehmerpaare in Einzelinterviews befragt, wie sie das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben erleben und gestalten. Grundlage hierfür war ein Leitfadeninterview mit Experten. Anschließend wurden die Interviews anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Die Auswertung hat folgende Ergebnisse hervorgebracht: Die größte Herausforderung für Menschen, die im Beruf und im Leben ein Paar sind, ist die Balance zwischen diesen beiden Bereichen zu finden. Es besteht die Gefahr, dass die private Beziehung neben der Arbeit in den Hintergrund tritt. Deshalb ist es umso wichtiger, dass beide Partner sich dessen bewusst werden und aktiv zu der Gestaltung ihrer Liebesbeziehung beitragen. Ist dies allein nicht möglich, so besteht die Möglichkeit, im Rahmen eines Coachings individuelle, gemeinsame und unternehmerische Bedürfnisse und Ziele zu definieren, die dann versucht werden umzusetzen. Ganz wichtig für die Zufriedenheit beider Partner sind auch transparent kommunizierte Aufgabenbereiche.

AutorIn:

Wilhelm, MAS, Wolfgang, Mag.

Titel:

Die Bedeutung der sexuellen Orientierung von KlientInnen in der Supervision.

Jahr: 2012 Kodierung: SV0281

Abstract:

Die Arbeit tritt für den Einsatz von Supervision und Coaching zur Bearbeitung von Problemfeldern und Fragestellungen, mit denen homosexuelle Menschen im Allgemeinen und schwule Männer im Besonderen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung in ihrem Berufs- und Arbeitsleben konfrontiert sind, ein. Homosexualität wird als Phänomen, das in den vergangenen Jahrhunderten vielfach unterschiedlich gesehen wurde, erörtert und die homosexuelle Orientierung von KlientInnen als Herausforderung für Supervisionsprozesse beschrieben:

Zum einen benötigen SupervisorInnen eine diskriminierungsfreie, wertschätzende und akzeptierende Haltung, die frei von Heterosexismus und Homophobie ist, um mit homosexuellen KlientInnen vorurteilsfrei arbeiten zu können.

Zum anderen gibt es mit Coming-out-Thematiken und Diskriminierungserfahrungen auch spezifische arbeitsrelevante Themenbereiche, die in der Supervision mit gleichgeschlechtlich l(i)ebenden KlientInnen besonders relevant sind und entsprechend berücksichtigt werden müssen.

Eine Befragung von 20 schwulen Supervisionsklienten in Form von Leitfadeninterviews zeigt auf, dass diese theoretisch erarbeiteten Überlegungen höchst praxisnahe sind und dass hier noch einiges zur qualitativen Verbesserung des Supervisionsangebotes für diese Klientengruppe getan werden sollte.

AutorIn:
Auteried, Lisa

Titel:
Wie Visionen wirken. Analyse der Wirkmechanismen von unternehmerischen Visionen auf Basis von vier Case Studies in Österreichischen Unternehmen

Jahr: 2014 Kodierung: SV0282

Abstract:

Visionäre Persönlichkeiten haben seit jeher mit attraktiven Zukunftsbildern die Menschheit beeinflusst und bewegt. Auch in der Managementlehre wird seit Jahrzehnten von der positiven Wirkung von unternehmerischen Visionen gesprochen. Die vorliegende Arbeit hat sich der Analyse der Wirkmechanismen von Unternehmensvisionen gewidmet.

Anhand von Leitfadeninterviews wurde in vier Österreichischen Unternehmen qualitativ geforscht. Die daraus resultierenden Erkenntnisse wurden in Kategorien zusammengefasst, um Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede der Ergebnisse ersichtlich zu machen.

Vor allem wurden für die befragten Mitarbeiterinn en und Mitarbeiter die jeweiligen Visionen implizit spürbar und durch Beteiligung erlebbar. Die gewonnenen Einsichten bestätigten eine positive Wirkung von unternehmerischen Visionen.

AutorIn:
Ginthör-Kalcsics, Elisabeth

Titel:
Herausforderungen und beraterischer Unterstützungsbedarf der Regelkindergartenpädagoginnen und –pädagogen bei der Inklusion von Kindern mit Behinderung

Jahr: 2014 Kodierung: SV0283

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, mit welchen Herausforderungen Kindergartenpädagoginnen und –pädagogen bei der Inklusion von Kindern mit Behinderungen im Regelkindergarten konfrontiert werden und welcher beraterische Unterstützungsbedarf sich daraus ergibt. Ziel der Arbeit im theoretischen Teil war die Darstellung des aktuellen Forschungsstandes zum Thema Inklusion im Elementarbereich und zu den beraterischen Unterstützungsmöglichkeiten für eine pädagogische Fachkraft im Elementarbereich. Dazu wurden auch die Anforderungen und Herausforderungen an eine pädagogische Fachkraft bei der Gestaltung eines professionellen Inklusionsprozesses im Kindergarten beschrieben. Im empirischen Teil

wurde mittels leitfadenzentrierter Interviews nach der momentanen Situation der Inklusion von Kindern mit Behinderungen in Regelkindergärten in der Steiermark gefragt. Dazu wurden sieben Interviews durchgeführt, die sich den Herausforderungen und vor allem auch dem daraus resultierenden Unterstützungsbedarf der Regelpädagoginnen und –pädagogen widmeten. Ein Blick wurde dabei auch auf die momentan in der Steiermark bestehenden Rahmenbedingungen und Unterstützungsmodelle für den Inklusionsprozess im Elementarbereich geworfen. Dabei wurde die Wichtigkeit der Kombination der Auseinandersetzung mit dem Begriff Inklusion, mit der Entwicklung einer inklusiven Haltung und mit geeigneten Rahmenbedingungen für die Gestaltung eines professionellen Inklusionsprozess bestätigt. Zusätzlich wurde die Notwendigkeit einer regelmäßigen beraterischen Unterstützung für die pädagogischen Fachkräfte in Form von Supervision, Intervision und kollegialer Beratung deutlich.

AutorIn:
Schneider, Mag.a, Julia

Titel:
Wege zur passenden Beratung – Die Auswahl externer unternehmensberaterischer Leistungen aus Sicht einer mittelständisch geprägten Wirtschaftslandschaft

Jahr: 2015 Kodierung: SV0285

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit wird die Auswahl von UnternehmensberaterInnen in einer mittelständisch geprägten Wirtschaftslandschaft, im österreichischen Bundesland Steiermark, untersucht. Im Theorieteil der Arbeit wird der Beratungsmarkt beschrieben und gezeigt, wie sich die derzeitige Situation in diesem speziellen Dienstleistungssegment für die Nachfrage- und Angebotsseite darstellt und wie sich die Beziehung zwischen beiden Seiten gestaltet. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Aufarbeitung der Literatur in Hinblick auf Erkenntnisse zum Auswahlprozess und zur Auswahlentscheidung. Ein theoretisches Modell stellt eine Ausgangshypothese für die weitere Untersuchung dar, wobei der Erkenntnisgewinn durch die empirische Untersuchung von Anfang an über dieses Modell hinausgeht. Aus diesem theoretischen Hintergrund und den Vorüberlegungen leitet sich ein Forschungsdesign ab, das geeignet ist sich dem Auswahlprozess in einer Weise anzunähern, die das Verständnis für die Vorgänge vertieft und einen möglichst breiten Blick auf die Kriterien erlaubt, die für Unternehmen auswahlentscheidend sind. Informationen aus acht Leitfaden-Interviews führen zu Erkenntnissen in Hinblick auf Auswahlprozesse, Funktionen, Anforderungen und Auswahlkriterien, erlauben eine Verifizierung und Erweiterung des Ausgangsmodells und münden in Ableitungen für die Praxis von auswahlbeteiligten Personen beider Seiten.

AutorIn:
Ruspeckhofer, Marietta

Titel:
Supervision wirkt! Retrospektive Analyse gelungenem Transfers neuer Handlungsoptionen aus der Fallsupervision

Jahr: 2015 Kodierung: SV0286

Abstract:
Die vorliegende MasterThesis beschäftigt sich mit dem Transfer neuer Handlungsoptionen aus der Fallsupervision in die Praxis. Es wurde der Frage nachgegangen wie es den Supervisandinnen und Supervisanden gelingt, neue Erkenntnisse aus der Fallsupervision in der Praxis umzusetzen. Was hilft bei der Umsetzung? Nach der Beschäftigung mit dem aktuellen Forschungsstand erfolgt im theoretischen Teil eine Definition von guter Supervision samt unterschiedlichen Ansätzen. Die psychotherapeutischen Wirkfaktoren sowie die Coachingwirkfaktoren, die Lerntheorien und die 8 generischen Prinzipien sind als relevante Theorien angeführt. Für die empirische Untersuchung wurde eine Triangulation vorgenommen. Diese bestand aus einer Voruntersuchung in Form einer Gruppendiskussion und der Entwicklung eines strukturierten Fragebogens. Von 50 verteilten

Fragebögen wurden 29 retourniert und ausgewertet. Die Auswertung erfolgte sowohl qualitativ mittels Kategoriendefinition als auch quantitativ mittels Prozentuierung. Die wichtigsten Erkenntnisse können wie folgt festgehalten werden: positiv werden Methoden zur Problemaktualisierung, therapeutische Klärung sowie ergebnisorientierte Problemreflexion und das Selbstwirksamkeitsprinzip beschrieben. 1/3 der Befragten hatte bisher keine störenden Erfahrungen mit Fallsupervision. Negative Aussagen betreffen die unspezifischen Wirkfaktoren sowie die Wertschätzung und die emotionale Unterstützung. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass Fallsupervision von mehr als zwei Drittel als hilfreich empfunden wird.

AutorIn:
Lugitsch, DSA MSc Sigrid

Titel:
Willst du Recht haben oder glücklich sein?

Jahr: 2016 Kodierung: SV0287

Abstract:

Machts-/Ohnmachtsverhältnisse in Konflikten stellen in der Beratung eine Herausforderung dar. In der vorliegenden Arbeit wird die Frage behandelt, welche Chancen 'Ermächtigung als Interventionstechnik' nach Ferdinand Buer gerade bei Konflikten solcher Art in der Beratung bieten kann, aber auch auf welche Grenzen sie dabei stoßen kann. Ziel ist es dabei, diesbezügliche Erfahrungen von Supervisor_en_innen und Supervisor_en_innen, die gleichzeitig Mediator_en_innen sind, mittels qualitativer Sozialforschung zu erschließen. Dabei wurde nicht nur untersucht, wie Berater_innen 'Ermächtigung' bei ihren Klient_en_innen anwenden, sondern auch, wie sie sich selbst ermächtigen, wenn sie im Beratungsprozess Macht- und Ohnmachtgefühle erleben. Ausgewertet werden acht episodische Interviews mit Phillip Mayrings Qualitativer Inhaltsanalyse und einer Extraktionstabelle nach Gläser & Laudel.

Rahmenbedingungen, Interventionen, Klärung, Förderung und Haltung stellen für Berater_innen wesentliche Faktoren dar, mit denen Ermächtigung gelingen kann. Bei Selbstermächtigung findet eine Klärung vorab im Inneren des_der Berater_s_in statt, bevor mit Rahmensetzung, Interventionen, Förderung und Haltung aktiv nach Außen gegangen wird. Fazit: Fühlen sich Berater_innen in 'ihrer Macht' im positiven Sinn, ist es gut möglich, ihre Klient_innen zu ermächtigen. Fühlen sich Berater_innen im Beratungsprozess ohnmächtig, beinhaltet Selbstermächtigung Klärung im eigenen Inneren, das Zur-Verfügung-Stellen der Wahrnehmungen und Beobachtungen und anschließendes Weitergehen im Prozess.

AutorIn:
Konrad, Mag.a Msc Andrea

Titel:
Das Erleben von Teamkonflikten aus Sicht der Führungskräfte

Jahr: 2016 Kodierung: SV0288

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Konflikten aus Sicht der Führungskräfte, die innerhalb von Teams in Organisationen auftreten. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die emotionale Komponente von Konflikten gelegt. Führungskräfte sehen sich verpflichtet, im Sinn des Unternehmens zu handeln und aus diesem Grund fühlen sie sich auch dafür zuständig, Konflikte innerhalb ihres Teams zu bearbeiten. Sie fungieren dabei in schlichtender Rolle, sie führen Gespräche mit den Mitarbeitenden und sie versuchen, die auftretenden Konflikte ohne großes Aufsehen zu lösen. Dies ist allerdings eine große Herausforderung, da die Führungskräfte sehr oft selbst in den Konflikt involviert und deswegen auch Teil dessen sind. Anhand einer qualitativen Studie, bei der jeweils vier Führungskräfte aus Profit und Nonprofit Organisationen interviewt wurden, wird der Frage nachgegangen, wie Führungskräfte Konflikte innerhalb ihrer Teams erleben und wie sie damit umgehen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, wie emotional belastend Konflikte für Führungskräfte sind, bei denen sie sich in der Verantwortung sehen, diese zu bearbeiten und zu lösen. Weiters wird deutlich, wie sich Arbeitsverhältnisse

zwischen den Konfliktparteien im Zuge eines Konflikts verändern und dass die Führungskräfte sich dadurch in einer einsamen Rolle sehen. Die Studie zeigt klar, dass Konflikte für alle Führungskräfte eine emotionale Herausforderung sind und dass dabei professionelle Unterstützung wie etwa externes Coaching hilfreich sein kann, um die schwierige Situation zu meistern.

AutorIn:
Macsemniuc, MSc BSc Doris Gerlinde

Titel:
Start-up-Management und Entrepreneurship

Jahr: 2016 Kodierung: SV0289

Abstract:
'Seit 2012 erlebt Berlin einen starken Aufschwung der jungen Gründerszene: Start-ups. Hand in Hand mit dieser wirtschaftlichen Entwicklung wurden von Land, Stadt, Großkonzernen sowie privaten Personen, unzählige Programme ins Leben gerufen, die darauf abzielen, Start-ups vom ersten Gedanken ihrer Idee bis zur erfolgreichen Markteinführung zu unterstützen. An der Quantität von Programmen und Anlaufstellen scheint es nicht zu mangeln, doch zielen diese Einrichtungen auf den tatsächlichen Bedarf der Start-ups ab und wo zeigen sich Entwicklungspotentiale? Mit diesen Fragestellungen setzte sich die vorliegende Arbeit auseinander. Zielsetzung dabei war es, im theoretischen Teil den Stand der Forschung und die Abgrenzung der Begrifflichkeiten vorzunehmen. Im empirischen Teil näherte man sich anhand eines Interviewleitfadens den Gesprächen mit Start-ups und mit Experten und Expertinnen. Mittels der qualitativen Inhaltsanalyse wurde im Anschluss das gesammelte Material analysiert und ausgewertet. Die Auswertung zeigte, dass es sehr viele unterschiedliche Herausforderungen im Bereich des Managements junger Gründer und Gründerinnen gibt und das die Beratungsangebote dahingehend ein breites Angebotsspektrum abdecken und von Start-ups als unterstützend empfunden werden. Es zeigte sich, dass Unterstützung in Form von Netzwerken und Kontakten, ein zentrales Thema für Start-ups und für Experten und Expertinnen ist. Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigten außerdem die bereits in der Theorie erkannte Forschungslücke über die Abgrenzung der verschiedenen Begrifflichkeiten wie Start-up, Entrepreneurship, als auch der Programme wie Inkubator und Accelerator.'

AutorIn:
Forstner, MA, Cornelia

Titel:
Wissensmanagement in Arbeitsbeziehungen zu Ehrenamtlichen im Kriseninterventionsteam Land Steiermark

Jahr: 2016 Kodierung: SV0290

Abstract:

In der Masterarbeit wird untersucht, welche Faktoren und Maßnahmen notwendig sind, damit die Kernprozesse des Wissensmanagements in Gang kommen und aufrecht-erhalten werden. Die Theorie beschreibt Konzepte zur Umsetzung des Wissens-managements in Profitorganisationen. Ziel dieses Forschungsprozesses ist es, anhand des Modells nach Probst et. al. (2012) und unter Berücksichtigung von Erfordernissen im Ehrenamtlichen-Management, spezifische Aspekte des Wissensmanagements in der Arbeit mit Ehrenamtlichen zu untersuchen. Der Fokus richtet sich auf die Rekonstruierung und Erklärung von Prozessen. Dies begründet die Anwendung einer qualitativen Forschungsmethode in Form von ExpertInneninterviews nach Gläser & Laudel (2010). Bei den ExpertInnen handelt es sich um ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die sich an Wissensknotenpunkten befinden. Diese werden durch eine Netzwerkanalyse erhoben. Als zentrale Faktoren, die die Prozesse des Wissensmanagements beeinflussen, zeigen sich die wertschätzende und strukturgebende Organisationskultur, die Einsatztätigkeit und der persönliche Kontakt seitens der Leitung zu den MitarbeiterInnen, aber auch das gegenseitige Kennen untereinander. Die formelle Regelung der Aufgaben der BezirkskoordinatorInnen und die der Schnittstelle von der Ausbildung der MitarbeiterInnen zur Einsatztätigkeit, stellen sich als förderliche Maßnahmen zur Aktivierung der Wissensprozesse dar. Die spezielle Tätigkeit und die Fokussierung auf das Einsatzgeschehen beziehungsweise die Forderung nach der Praxisrelevanz von Wissen, weisen auf eine mögliche Gefahr hin, den Bezug auf das nutzbare Wissen, außerhalb der Organisation, zu verlieren. Eine Herausforderung in der Kommunikation stellen 'verdeckte Botschaften' dar, die es, im Sinne des Kommunikationsquadrates nach Schulz von Thun, zu entschlüsseln gilt. Sichtbar wird, dass die durchgeführte wissenschaftliche Untersuchung an sich, eine ergebnisbringende Maßnahme zur Aktivierung und Aufrechterhaltung von Wissensmanagementprozessen in der ehrenamtlichen Tätigkeit darstellt.

AutorIn:
Prettner, Sabine

Titel:
Die Frage nach dem Sinn. Berufliche Sinnsuche und Sinnkrisen von Führungskräften und Interventionsmöglichkeiten im Coaching.

Jahr: 2016 Kodierung: SV0292

Abstract:

Führungskräfte erleben zunehmend eine anspruchsvolle Arbeitsrealität. Höhere Belastung, der Umgang mit unterschiedlichen Wertemaßstäben, Konflikten und Krisen oft verbunden mit dem Gefühl der mangelnden Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit zeigt vielen Führungskräften ihre Grenzen auf. In schwierigen Zeiten holen sich verantwortungsvolle Führungskräfte meist externe Unterstützung im Coaching. Aber welche Relevanz haben Sinnthemen im Führungskräftecoaching? Ziel dieser Arbeit war es Erkenntnisse darüber zu erlangen, ob Führungskräfte Sinnthemen ins Coaching einbringen. Darüber hinaus wurde abgeklärt, wie sich Sinnfragen oder Sinnkrisen in diesem Beratungssetting zeigen und durch welche Zugänge und Interventionen Coaches ihre Klienten und Klientinnen bei der Reflexion dieser unterstützen können. Mit Hilfe eines teilstrukturierten Interviewleitfades wurden sieben erfahrene Coaches befragt. Im Anschluss wurden die erhobenen Daten mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel ausgewertet. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass das Thema Sinn eine inhaltliche Relevanz in Führungskräftecoachings aufweist. Führungskräfte bringen Sinnthemen oft nicht vorrangig im Coaching ein. Sie sind jedoch ein impliziter Bestandteil von vielen beruflichen Problemstellungen. Berufliche Sinnerfüllung ist Basis für Engagement, Gesundheit und Lebenszufriedenheit. Spezielle logotherapeutische bzw. existenzanalytische Methoden sind im Coaching für die Bearbeitung von Sinnthemen nicht unbedingt notwendig, können aber als Bereicherung des Methodenrepertoires gesehen werden.

AutorIn:
Lauchart-Schmidl, Nicole

Titel:
Führung als Grenzgang -
Fus ionen al s besondere Heraus forderung für das

Top Management

Jahr: 2017 Kodierung: SV0294

Abstract:
Grund: Fusionen haben in den letzten Jahrzehnten an immer größerer Bedeutung gewonnen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind davon in ihrem Arbeitsleben oftmals mehrfach betroffen. Eine besondere Rolle wird hierbei den Führungskräften und allen voran dem Top Management zugeschrieben. Fusionen bedeuten eine besondere Herausforderung für Organisationen und für die Menschen, die innerhalb dieser Organisationen arbeiten. Durch eine Fusion muss ein neues System, eine neue Organisationsidentität erschaffen werden.
Ziel: Bisherige Forschungsarbeiten haben Fusionen kaum aus der Perspektive des Top Managements untersucht. Das Forschungsziel dieser Arbeit ist die Wechselwirkung zwischen der Organisation, dem Top Management und der Auswirkung auf die erlebte Unternehmenszugehörigkeit, während einer Fusion, zu untersuchen. Die Ergebnisse werden anhand des Fusionsprozesses dargestellt. Es werden Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung von Fusionsprozessen abgeleitet.
Methode: Es wurden sieben Personen aus dem Top Management, mittels problemzentrierte Interviews befragt. Die gewonnenen Daten wurden anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.
Ergebnisse: Die interviewten Führungskräfte beschreiben den Fusionsprozess, auf verschiedenen Ebenen, als herausfordernde und belastende Zeit. Es konnten durch die empirische Untersuchung elf wesentliche Faktoren und deren Wirkungsweise aufeinander aufgezeigt werden.
Schlussfolgerungen: 1.) Im Fusionsprozess eingebettet verlaufen auch die Phasen der Veränderung. Das Top Management durchläuft diese Phasen mehrmals auf verschiedenen Ebenen. 2.) Die Entwicklung von Zugehörigkeit zum neuen System ist ein Erfolgsfaktor. 3.) Die Empfehlungen für das Top Management sind: Offen und reflektiert mit den eigenen Emotionen umzugehen. Gezielt informieren und kommunizieren. Externe Unterstützung frühzeitig in Anspruch nehmen und während des gesamten Prozess weiter nutzen.

AutorIn:
Schoberl, Horst-Christian

Titel:
Herausforderungen des internen Aufstiegs
Vom Teammitglied zur Führungskraft

Jahr: 2017 Kodierung: SV0295

Abstract:
In der vorliegenden Masterthesis wird der Frage nachgegangen, welche Herausforderungen sich im Übergang eines Kollegen oder einer Kollegin zur vorgesetzten Führungskraft (internen Führungskräftewechsel) zeigen können. Hierzu werden im theoretischen Teil der Arbeit die relevanten Kernbereiche Gruppe, Führung und Herausforderungen im Übergang zur Führungskraft,

anhand von gruppen- und führungstheoretischen Ansätzen dargestellt. Zudem wurde anhand einer qualitativen Erhebungsmethode, in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring, eine schriftliche Befragung von Personen durchgeführt, welche einen solchen Prozess bereits erlebt haben. Dazu wurden ehemalige Kollegen und Kolleginnen einer 'aufgestiegenen' Führungskraft sowie aufgestiegene Führungskräfte gebeten, schriftlich ihre Erfahrungen im Umgang mit der vorliegenden Thematik zu schildern. Es kann daher geschlussfolgert werden, dass sich in der Literatur beschriebene Herausforderungen des Übergangs, in der erlebten Praxis der Befragten wiederfinden. Die Ergebnisse der Forschung zeigen, dass Führungskräfte, die einen solchen Übergang durchlebt haben, im Zuge der Rollen- und Positionsübernahme mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert sind. Die dabei am häufigsten genannten Herausforderungen sind: Der Rollenwechsel und damit einhergehend das Spannungsfeld der Erwartungen, sowie der Umgang mit gruppendynamischem Widerstand, Intrigen und Konflikten von Seiten des ehemaligen Teams. Um einen erfolgreichen Übergang vom Teammitglied zur Führungskraft zu meistern, bedarf es eines breitgefächerten Repertoires an klassischen Führungsfähigkeiten, bedürfnis- und ressourcenorientierter Handlungslogiken sowie sozialer Kompetenz und Intelligenz.

AutorIn:
Kilian, Norbert

Titel:
WISSENSMANAGEMENT IN NON-PROFIT-ORGANISATIONEN (Un-)Expliziter Einsatz von Wissensmanagement sowie förderliche und hinderliche Faktoren im Umgang mit Wissen am Beispiel von Organisationen der Wiener Behindertenhilfe

Jahr: 2017 Kodierung: SV0296

Abstract:
Die vorliegende Masterarbeit untersucht den Einsatz von Wissensmanagement in Organisationen der Behindertenhilfe. Dazu werden neun Führungskräfte aus unterschiedlichen Führungsebenen in qualitativen Interviews befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass Wissensmanagement als eigenständige explizite Methodik in den beforschten Organisationen der Behindertenhilfe nicht absichtsvoll eingesetzt wird. Angewandte Elemente von Wissensmanagement finden sich aber vor allem im Kontext von Qualitätsmanagement und Personalmanagement. Die Schwerpunkte liegen dabei auf Wissenserwerb, Wissensentwicklung, Wissens(ver)teilung und Wissensbewahrung. Zusätzlich werden Einflussfaktoren im Umgang mit Wissen untersucht. Vor allem betrifft dies die Organisationskultur sowie Funktionalität und Kompetenzen von Führungskräften. Zudem werden hinderliche und förderliche Faktoren, etwa Kommunikation und Kooperation, personenbezogene Faktoren oder der Umgang mit Ressourcen im praktischen Einsatz aufgezeigt.

AutorIn:
Raviola, Mag.a Dr.in Sonia

Titel:
KÖNIG_IN KÜSST KÖNIG-IN

Jahr: 2017 Kodierung: SV0297

Abstract:
'Was interessieren mich die alten Schwulen und Lesben? Gepflegt werden muss doch jeder gleich!' (Pflegekraft) 'Ich will nicht ausgelacht werden, nur weil ich Frauenkleider trage' (Transgender-Person) 'Das Personal ist in Ordnung – die Mitbewohner_innen sind das Problem!' (Vertretung Politik).
Die vorliegende Arbeit thematisiert, ob in der zukünftigen Senior_innenversorgung und Altenpflege eine kultursensible Betreuung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Personen und Intersexuellen Menschen (LGBTI) erwünscht ist, und wenn ja: warum und wie? Und wenn nein: warum nicht? Diese Fragestellung nimmt historische Erfahrungen von Ausgrenzung und Emanzipation queerer Menschen auf und wird von unterschiedlicher Betroffenheit aus beleuchtet:
Gruppenbefragungen von Pflegekräften und Betreuungspersonal, der heutigen queeren Generation 50plus sowie von Expert_innen in ihrer Rolle als Interessenvertretung von Personal, Queers und Politik ergaben:
§ Integration hat Vorrang vor exklusiven Angeboten.
§ Queer-gerechte Angebote sollen gemeinsam mit LGBTI gestaltet werden.
§ Das Personal nimmt die Lebensrealität von Queers nahezu nicht wahr.
§ Kultursensible Pflege wird als Teil der Aus- und Weiterbildung gewünscht.
§ Diversität soll bei der Personalaufnahme in den Gesundheits- und Sozialberufen gesichert sein.
§ Sexuelle Orientierung wird als Bestandteil von Supervision, Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung gesehen.
§ Queers und Expert_innen erkennen die politische Dimension des Themas.

AutorIn:
Salinger, DI Stephan

Titel:
MOTIVATION DURCH ZIELMANAGEMENT IM VERTRIEB anhand von zwei großen produzierenden Unternehmen in der Baubranche

Jahr: 2017 Kodierung: SV0298

Abstract:
Die Studie über Motivation durch Zielmanagement im Vertrieb wurde vor allem durchgeführt, um der Frage näherzukommen, wie Produktivität und Leistung gesteigert werden können, unter der Annahme das Motivation ein wesentlicher Faktor für die Steigerung ist.
Ziel der vorliegenden Arbeit ist es zu untersuchen, welche Auswirkungen Zielmanagement auf die Motivation von Vertriebsmitarbeitern hat, und die Erkenntnisse als einfache Handlungsempfehlungen Managern, Führungskräften und Beratern anzubieten.
Die Beantwortung der Fragestellung ist sowohl durch Theorie als auch durch einen qualitativen Forschungsansatz mit persönlichen, leitfadengestützten Interviews, erfolgt.
Das Ergebnis der Arbeit sind motivationsfördernde und -behindernde Aspekte. Die Aspekte betreffen die Person, mit ihren Motiven und ihrer Persönlichkeit, die Führungskraft und ihr Verhalten im Umgang mit Zielen, Ziele an sich und den Zielmanagement-Prozess mit seinen Merkmalen wie zum Beispiel unterschiedlichen Anreizsystemen. Die spannendste Erkenntnis ist: Die Beziehung ist wichtiger als das Instrument! Dies soll heißen, dass das Instrument

'Zielmanagement oder Zielvereinbarungen' bei weitem nicht so wichtig für die Motivation, die Leistung und auch den Erfolg ist, wie die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft, und der stattfindenden Kommunikation über und zum Thema Ziele.

AutorIn:
Wejrowsky, Ursula

Titel:
Nachhaltigkeit als Profilierungsinstrument im österreichischem Tourismus unter besonderer Berücksichtigung der Annahmen zu touristischen Wünschen/ Ansprüchen im Vergleich 'Clubtourismus' versus 'Grüner Tourismus'

Jahr: 2017 Kodierung: SV0299

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Nachhaltigkeit im Tourismus und die Bedeutung von Nachhaltigkeit im für den österreichischen Tourismus. Ausführlich erklärt wird, was unter dem 3-Säulen-Modell beziehungsweise dem aktualisierten Nachhaltigkeitsdreieck zu verstehen ist, sowie in welchem Umfang und in welcher Form nachhaltige Aspekte für touristische Angebote im Sektor des 'grünen' Tourismus und im 'Clubtourismus' zu finden sind und faktisch umgesetzt werden. Die gewonnenen Informationen sollen Hinweise für mögliche Positionierungsstrategien aufzeigen, darüber hinaus soll die genauere Konturierung von Gästewünschen noch gezielter für eine realistische Angebotsgestaltung genutzt werden können.

Der theoretische Teil führt zu Beginn vor dem Hintergrund bestehender Literatur in die Grundlagen des wirtschaftlichen, ökologischen und sozial relevanten Themas der Nachhaltigkeit im Tourismus ein. Es wird vorgestellt, was unter Nachhaltigkeit bzw. nachhaltiger Entwicklung zu verstehen ist und was sie diese Faktoren für Mensch, Gesellschaft, Natur und Kultur bedeutet. Zudem stellt der Theorieteil mögliche touristische Handlungsfelder sowie die Aussagekraft und Buchungsrelevanz von 'grünen' Zertifizierungen vor. Die Forschungsfragen wurden mit semistrukturierten, narrativ orientierten Leitfadeninterviews praktisch untersucht.

Es wurden im Quartal 3 & Quartal 4 im Jahre 2015 Interviews mit TouristikerInnen aus den vorgestellten Bereichen geführt, um Kontraste in Blickpunkten zu untersuchen und die Interviews wurden gemäß entsprechender Transkription aufbereitet. Die Auswertung erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Ergebnisse zeigen, dass Unterschiede im direkten Vergleich von 'Clubtourismus' und 'grünem' Tourismus bestehen. Als spezifische Besonderheit ist zu erkennen, dass im 'Clubtourismus' gezielte systematische Analysen von Gästewünschen stattfinden. In diesem Bereich hat 'grüner' Tourismus noch Aufholbedarf. Die Natur der jeweiligen Region ist für beide Bereiche von grundlegender Wichtigkeit und es wird allgemein versucht auf regionale Lieferanten zurückzugreifen.

AutorIn:
Hauser, Christian

Titel:
Neue Organisationsformen von Arbeit mit Fokus auf hierarchiefreie und hierarchiereduzierte Unternehmen in Österreich

Jahr: 2017 Kodierung: SV0301

Abstract:

Konventionelle hierarchische Organisationen vermögen den komplexer und dynamischer werdenden Anforderungen unserer Umwelt nicht mehr ausreichend Rechnung zu tragen. Mechanistische Kontroll- und Steuerungsmethoden versagen zunehmend. Die vorliegende Masterarbeit untersucht einerseits die Motive, aus welchem Grund Unternehmen sich von der klassischen Organisationsform verabschieden und mit neuen Organisationsformen von Arbeit experimentieren. Auf der anderen Seite wird der aus der Transformation resultierende Nutzen für das Unternehmen beleuchtet und dargestellt. Im Rahmen einer qualitativen Fallstudie wurden fünf Unternehmen untersucht, die eine neue Organisationsform implementiert haben. Die Untersuchung

zeigte, dass acht Aspekte der Organisationsgestaltung als Wesenskerne von neuen Organisationsformen grundlegend sind. Eine unbedingte Transparenz von innerbetrieblichen Informationen und neue Wege der Entscheidungsfindung sind an erster Stelle zu nennen. Sichtbar gemacht wurde ein Bündel von Nutzen für alle Stakeholder. Das Ordnungsprinzip der Hierarchie wird auch in neuen Organisationsformen genutzt. Allerdings keine Hierarchie, die auf personeller Macht beruht, sondern eine Hierarchie von Sinn, Komplexität und Umfang. Unternehmen, die ihre Organisationsform im Zuge eines Paradigmenwechsels der Unternehmensführung verändern, nützen das volle Potenzial ihrer MitarbeiterInnen. Neue Organisationsformen stellen eine organisationale Antwortmöglichkeit auf veränderte Rahmenbedingungen in unserer Arbeitswelt dar und werden in Zukunft die Organisationslandschaft vermehrt bereichern.

AutorIn:
Holzer, BBEd, Alexandra

Titel:
Schullaufbahn von AbsolventInnen
des Schulprojekts School4kids
Annäherung an den Versuch eines interkulturellen und integrativen Schulprojekts

Jahr: 2017 Kodierung: SV0302

Abstract:

Das Schulprojekt 'school4kids' machte es sich zwischen den Jahren 2010 und 2015 zur Aufgabe Kinder und Jugendliche, die sich im Regelschulsystem nicht etablieren konnten eine Anlaufstelle zu bieten, um durch den Ansatz der interkulturellen und integrativen Pädagogik jene Sozial- und Lernkompetenzen zu erlangen, um im späteren Leben weiterführende Ausbildungen an höheren Schulen oder Universitäten bewerkstelligen zu können.

Die vorliegende Arbeit unternahm den Versuch durch einen Fragebogen die Einschätzung der Eltern zur Effizienz des gewählten pädagogischen Modells zu eruieren und die erhaltenen Antworten durch Interviews mit ehemaligen Schülern zu verifizieren. Dabei wurde die Anonymität gewahrt und die ethischen Standards bei der Befragung der Probanden eingehalten.

Die Ergebnisse zeigten, dass der interkulturell-integrative Ansatz positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler hatte. Inwiefern derartige Schulprojekte jedoch Lösungen für den Regelschulbetrieb aufwerfen können, muss durch weitere Untersuchungen evaluiert werden.

AutorIn:
Miessenböck, Mag.a Dr.in Sandra Kristina

Titel:
Supervision und Psychologische Beratung –
Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Theorie und Praxis

Jahr: 2017 Kodierung: SV0303

Abstract:

Supervision und Psychologische Beratung sind etablierte Beratungsformen, die sich teilweise überschneiden. Einige praktizierende Berater weisen Ausbildungen in beiden Beratungsformen auf und wenden auch beide Beratungsformate gleichzeitig in ihrem Berufsalltag an (Stichwort: 'Professionelle Patchworkidentitäten'). In der Literatur gibt es kaum Publikationen, die beide Formate explizit miteinander vergleichen.

Ziel der vorliegenden Arbeit war eine theoretische und praktisch - angewandte Auseinandersetzung mit den beiden Formaten.

Der theoretische Teil beschäftigt sich mit der Frage der Definition, der geschichtlichen Entwicklung und den Ausbildungsrichtlinien und Anwendungsbereichen von Supervision und Psychologischer Beratung, sowie der Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die in der Literatur beschrieben werden.

Im empirischen Teil wurden anhand von leitfadengestützten ExpertInnen - Interviews jeweils 4 PsychologInnen (mit der Zusatzausbildung 'Klinische- und GesundheitspsychologIn') mit langjähriger praktischer Erfahrung und 4 SupervisorInnen mit langjähriger praktischer Erfahrung interviewt. Dabei wurde der Frage nachgegangen, wie ExpertInnen ihre Beratungsfelder sehen und inwieweit sie in ihrer praktischen Tätigkeit Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Beratungsformate Supervision und Psychologische Beratung wahrnehmen und ob die Grenzen klar differenzieren oder verschwimmen.

AutorIn:
Seidl, Romana

Titel:
FEEDBACKKULTUREN IN UNTERNEHMEN

Jahr: 2017 Kodierung: SV0304

Abstract:
Feedback hat unter anderem zum Ziel, MitarbeiterInnen zum Lernen, zur Steige-rung der Arbeitszufriedenheit oder zum Erlangen eines Zugehörigkeitsgefühls zu motivieren. Ein wichtiges Element jedes Feedbackprozesses stellt die Reflexion und das anschließende Lernen dar, und dies gilt für MitarbeiterInnen als auch für die gesamte Organisation. Die empirische Erhebung dieser Arbeit wurde durch eine methodische Triangu-lierung durchgeführt. Zu Beginn wurde eine narrative ExpertInnengruppendiskus-sion in den Betrieben Digitalise-IT DIT e.U., AKM und der Gemeinde Wien vor-genommen. Daraus wurden induktive Kategorien erarbeitet, welche einerseits als Basis für die theoretische Arbeit und andererseits der Erstellung des Onlinefra-gebogens dienten. Es wurden 211 Fragebögen ausgefüllt, daraus gingen 195 auswertbare Beantwortungen hervor. Die 16 nicht vollständig ausgefüllten und 87 abgebrochenen Fragebögen wurden nicht berücksichtigt. Persönliche Methoden wie das MitarbeiterInnengespräch, 360 Grad Feedback und Gruppenfeedback werden als sehr motivierend betrachtet. Anonyme Metho-den wie Whistleblowing und MitarbeiterInnenbefragung tragen wenig zur Motiva-tion bei. Als sehr motivierende Rahmenbedingungen wurden die Kommunikation, die Kompetenz und die Haltung der Führungskraft sowie die Messbarkeit und Auswertung von Feedback genannt. Zeit und Ort sowie der Beweggrund, warum Feedback gegeben wird, wurden als mäßig motivierend eingestuft. Persönliche Auswirkungen wie das Lernen und die Weiterentwicklung sind sehr motivierend einzustufen. Beförderungen und Bonussysteme herrschen im Wirtschaftsbereich vor, werden jedoch nicht nur positiv gesehen. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass eine kommunikationsgeschulte Führungskraft, welche das Lernen der Mit-arbeiterInnen unterstützt und Methoden wie ein persönliches Gespräch einsetzt, die Motivation optimal fördern kann.

AutorIn:
Garger, Mag. Dr. Ewald

Titel:
Kriterien für den Einsatz von Supervision im Altenpflegebereich

Jahr: 2018 Kodierung: SV0305

Abstract:
Der Ausgangspunkt dieser Arbeit ist, dass jene Personen, die im Altenpflegebereich tätig sind, eine sehr anspruchsvolle Arbeit erbringen. Dies nicht nur auf physischer Ebene, sondern auch auf psychischer Ebene. Im Vergleich zu anderen sozialen Berufen, die vergleichbare Dienstleistungen am Menschen erbringen, erfahren die im Altenpflegebereich Tätigen wenig bis gar keine Supervision. Auf der Basis dieser Wahrnehmung hat mich die Frage nach dem 'Warum' beschäftigt. Die vorliegende Arbeit soll die Frage nach den Gründen beantworten und zusätzlich beleuchten, wie Supervision von den Führungskräften in diesem Bereich gesehen wird. Im Konkreten

soll der Frage nach dem Sinn und Nutzen von Supervision im Altenpflegebereich aus der Sicht der Führungskräfte nachgegangen werden. Darüber hinaus soll erörtert werden, in welchem Bereich bzw. bei welchen Fragestellungen die Führungskräfte es für zielführend erachten, Supervision einzusetzen. Ein weiteres Anliegen ist es, den Führungskräften aufzuzeigen, welche Chancen und Möglichkeiten ihnen Supervision bieten kann, wenn diese zum Einsatz kommt. Es soll gezeigt werden, welche Qualitätssteigerung und auch Erleichterung die Supervision in der täglichen Arbeit hinsichtlich des Umgangs von Führungskräften mit ihren Mitarbeitern und in weiterer Folge auch in der Betreuungsqualität der Menschen bringen kann. Aus supervisorischer Sicht ist in der Praxis nicht selten zu beobachten, dass durch die zeitliche und auch personelle Knappheit die Betreuungspersonen relativ schnell an die körperlichen und auch psychischen Grenzen kommen. Die daraus resultierenden Folgen, z. B. das Sinken der Pflegequalität am Klienten oder auch die Ohnmacht der Pflegenden, an der Situation etwas ändern zu können, führen zu negativen Folgen, z. B. Krankenstände, Burn-out etc. Überdies kann das auch zu einem Nachlassen des Engagements führen. Supervision hat den Anspruch an sich selbst, diesen negativen Folgen entgegenzuwirken, indem die Supervision eine entlastende Wirkung haben soll. Durch die Supervision sollen die Wahrnehmungen, die Perspektiven, die Handlungsspielräume, die Kompetenzen, die Ressourcen etc. entwickelt werden. In weiterer Folge soll es zu einer Qualitätssteigerung kommen und somit auch zu einer höheren Professionalität der Pflege. Der Nutzen von Führungskräften in diesen Kontext ist darin zu sehen, dass die Erarbeitung von Lösungsansätzen in Teams oder Gruppen am Ende des Prozesses den Patienten zugutekommt und somit der Dienstleistung, die am Patienten erbracht wird. Für diese Qualität ist wiederum die Führungskraft verantwortlich. Darüber hinaus kann es zur Personalentwicklung und zur Imageverbesserung einer Organisation beitragen, wofür ebenfalls die Führungskraft verantwortlich ist. Ausgehend von diesen Aspekten wird aus meiner Sicht doch sehr deutlich, dass die jeweilige Organisation mit ihren Führungskräften, ihrem Pflegeteam und mit den zu Pflegenden ein Ganzes ergibt. All diese Teile beeinflussen sich gegenseitig und Supervision kann als zentraler Vermittler mit seinen Möglichkeiten zu einer Qualitätssteigerung beitragen. Mithilfe der Supervision können die verschiedenen Sichtweisen zu den relevanten Themen bzw. Problemen aufgegriffen und aufgearbeitet werden. Im optimalsten Fall profitieren alle Beteiligten von diesem Prozess. Die Führungskraft in der Organisation kann sich dadurch einen Vorteil gegenüber anderen Organisationen verschaffen, wodurch die Zukunft abgesichert und auch die Organisation stabilisiert werden kann. Aufbauend auf dieser Annahme und um sich diesen Fragen anzunähern, wurden qualitative Experteninterviews durchgeführt. Diese Experteninterviews wurden mit Führungskräften durchgeführt. Um eine repräsentative Aussage zu diesen Fragen machen zu können, wurden 10 Interviews durchgeführt. Es wurde darauf geachtet, dass das Verhältnis zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen ausgewogen ist. Es wurden daher fünf öffentliche und fünf private Einrichtungen gewählt, um das Ergebnis aufgrund etwaiger Unterschiede nicht zu verzerren. Ein weiteres Auswahlkriterium war, dass alle Einrichtungen in derselben Region ansässig sind. Diesbezüglich beschränkte ich mich auf die Oststeiermark und auf das Südburgenland.

AutorIn:
Goessler, MSc., MBA, Wolfgang

Titel:
Veränderungen des Feedbackverhaltens der Führungskraft im MitarbeiterInnengespräch nach Einführung des 360°-Feedback Verfahrens

Jahr: 2018 Kodierung: SV0306

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit werden Veränderungen des Feedbackverhaltens von Führungskräften im MitarbeiterInnengespräch nach Einführung des 360°-Feedbackverfahrens untersucht. Es wird der Frage nachgegangen, ob die teilanonyme und strukturierte 360°-Feedbackbefragung als Auslöser für Veränderungen des direkten Feedbacks der Führungskraft im Zuge des MitarbeiterInnengesprächs angesehen werden kann. Die Fragestellung wurde im Rahmen einer qualitativen Untersuchung anhand einer Einzelfallstudie bearbeitet. Dabei wurde die Methode der strukturierten Dokumentenanalyse gewählt und dazu 358 MitarbeiterInnengespräche im Zeitraum 2013 bis 2015 ausgewertet. Nach Einführung des 360°-Feedbackverfahrens zeigten sich im quantitativen Feedbackverhalten der Führungskräfte keine signifikanten Veränderungen.

AutorIn:
Weinhandl, MMag. Dr. Helfried

Titel:
Konfliktkultur in Schulklassen

Jahr: 2018 Kodierung: SV0307

Abstract:

Diese Arbeit setzt sich zum Ziel, unterschiedliche Konfliktkulturen in Schulklassen zu untersuchen. In einem ersten theoretischen Teil wird die Organisationskultur von Schulen mit dem Schwerpunkt Konfliktkultur analysiert und mit dem Phasenmodell von F.Glasl in Zusammenhang gebracht. Der zweite empirische Teil bespricht und diskutiert die Ergebnisse einer Befragung des 2. Jahrgangs einer AHS in Graz, dessen vier Klassen sich unterschiedlich zusammensetzen: Zwei Klassen (2A und 2B) bilden einen gymnasialen Zweig und haben einen Anteil von 78% Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Die zwei anderen Klassen (2MA und 2MB) gehören zum Zweig des Realgymnasiums unter besonderer Berücksichtigung der musischen Ausbildung. Hier beträgt der Anteil mit Migrationshintergrund 11%. Die Forschungsfrage lautet: Welche Unterschiede gibt es beim Vergleich der Konfliktkultur in Schulklassen mit hohem und geringem Migrationsanteil? Die Klassen wurden mittels eines Fragebogens (der sich an Glasls Konfliktstufenmodell orientiert) um ihre Sichtweise gebeten, was das Verhalten in Konflikten betrifft. Dieser wurde mit dem Statistikprogramm SPSS 24 ausgewertet. Die wichtigsten Ergebnisse: In Klassen mit hohem Migrationshintergrund werden Konflikte häufiger mittels Beleidigungen ausgetragen, die auch die Familie der Konfliktpartei betreffen. Sich nichts gefallen lassen, die Konfliktpartei herabzusetzen und das Auslachen gehören ebenfalls zur Konfliktkultur. Bei den auftretenden Gefühlen und den beobachteten Wahrnehmungen von Konflikten können hingegen keine signifikanten Unterschiede beobachtet werden, sehr wohl aber auf der Handlungsebene. Auch werden keine signifikanten Unterschiede beobachtet, was das Zerstören von Eigentum, die Dauer der Konflikte und Geschlechterkonflikte betrifft. Man muss also differenzieren, und wenn die Schule als Organisation die Konfliktkultur in Schulklassen verändern möchte, sollte sie diese Ergebnisse berücksichtigen.

AutorIn:
Oblasser, Stefan

Titel:
gemeinsam besser werden
Handlungsoptionen zur Verbesserung der Kompetenz der TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Projekten

Jahr: 2018 Kodierung: SV0308

Abstract:

Die vorliegende Studie wurde durchgeführt um herauszufinden, welche didakti-schen Haltungen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zielführend sind und welche Möglichkeiten es gibt, die didaktische und methodische Kompetenz der TrainerInnen zu verbessern. Vorrangiges Ziel war es, dafür möglichst konkrete Handlungsvorschläge zu generieren. Um dies zu erreichen, wurden neben wis-senschaftlicher Literatur auch Auszüge aus Unterlagen des Arbeitsmarktservice beziehungsweise Konzepte eines Bildungsträgers verwendet und teilstrukturierte Interviews durchgeführt und analysiert. Die wichtigsten Ergebnisse der vorliegen-den Arbeit sind: Die Anwendung eines konstruktivistischen Denkens und die Um-setzung von Kompetenzorientierung stellen in vielen Maßnahmen die Basis für eine qualitätsvolle Arbeit dar. Die Weiterentwicklung der didaktischen Kompetenz der TrainerInnen ist wichtig, aber nicht ausreichend um Konstruktivismus und Kompetenzorientierung im Trainingsalltag leben zu können. Dazu sind geeignete Maßnahmenziele und eine entsprechende Maßnahmenstruktur notwendig. So-genannte 'weiche Kriterien', also zum Beispiel die didaktische Haltung oder so-ziale und personelle Kompetenzen der TrainerInnen, sollten in den Ausschrei-bungen des Arbeitsmarktservice konkret und klar formuliert werden. Das Quali-tätsmanagement und die Kommunikation zwischen Arbeitsmarktservice und Bil-dungsträgerInnen sollten verbessert werden um die Umsetzung der Aus- und Weiterbildungsprojekte besser überprüfen und die Qualität dieser, gemeinsam entwickeln zu können. Dies könnte mittels regelmäßiger 'Qualitätszirkel' erfol-gen. Neben den TrainerInnen sind die Führungskräfte ein wesentlicher

Qualitäts-faktor. Standards für die Führungsarbeit und die Unterstützung der Führungs-kräfte durch Coaching sind Möglichkeiten, um deren Arbeit zu erleichtern bezie-hungsweise zu verbessern.

AutorIn:
Emrich-Scheibenecker, Mag.a Dr.in Eva-Maria

Titel:
Die Anwendung von Elementen der Prozessberatung in der Fachberatung - am Beispiel der Raumplanung in niederösterreichischen Gemeinden

Jahr: 2018 Kodierung: SV0310

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit wird die Frage verfolgt, welche Elemente der Prozessberatung von RaumplanerInnen im Zuge ihrer Fachberatung in Gemeinden explizit oder implizit verwendet werden, betrachtet werden Gemeinden in Niederösterreich.
An Hand von ExpertInneninterviews mit RaumplanerInnen und deren KundInnen wird nicht nur aufgezeigt, welche Elemente des Prozessberatung tatsächlich Anwendung finden, sondern auch der Frage nachgegangen, ob diese von RaumplanerInnen gezielt zum Einsatz gelangen oder dies implizit aus dem Erfahrungswissen heraus erfolgt.
RaumplanerInnen und ihre KundInnen stimmen darin überein, dass der Prozessberatung – zumeist als Kommunikation bezeichnet – eminente Bedeutung zukommt und diese auch in Zukunft besonderes Augenmerk verlangt.
Die durchgeführten ExpertInneninterviews zeigen, dass primär Erfahrungswissen zum Einsatz kommt, und dass das Erfordernis von entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Gestaltung und Steuerung von Prozessen gesehen wird. Die fachliche Expertise ist und bleibt essentiell für professionelle Beratung der RaumplanerInnen.

AutorIn:
Tomancok, Kerstin

Titel:
Profil mit: Wirkung: mit Profil
Neue Wege der Selbstwirksamkeit durch die Intergrale Profilberatung - ein Komplementärberatungsformat

Jahr: 2018 Kodierung: SV0311

Abstract:
Die Integrale Profilberatung ist eine neue Beratungsmethode zur beruflichen Profilentwicklung. Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wird sie vorgestellt und auf ihre Wirkung hin untersucht.
Für die Forschung wurden sowohl Fallvignetten nach dem Prinzip der 'Clinical Perspective' nach Schein (1987) erstellt und analysiert, als auch semistrukturierte Interviews durchgeführt und mittels zusammenfassender

Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet.
Die Forschungsergebnisse belegen, dass das Komplementärberatungsformat das Selbstwirksamkeitserleben der KlientInnen fördert. Essentiell dabei ist, dass diese durch eine veränderte innere Haltung eine neue Form des Selbstkonzepts entwickeln. Zielführende Impulse wurden gefunden, die dabei unterstützten das eigene Profil wirksam, stimmig und passgenau zu erarbeiten.
Die

AutorIn:
Hoffer-Pober, Mag.a Angelika

Titel:
Genderaspekte im Gesundheitsverhalten, bei Krankheitsbewältigung und sozialer Unterstützung Eine Untersuchung im Rahmen der Rehabilitation

Jahr: 2018 Kodierung: SV0312

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit werden soziale Unterstützung bei Krankheit, Gesundheitsverhalten und Krankheitsbewältigung in Hinblick auf ihre Zusammenhänge und Genderunterschiede untersucht. Im Bereich der sozialen Unterstützungsforschung liegt bereits eine Vielzahl an Studien vor. Explizit auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen wurde soziale Unterstützung bislang nicht erforscht. In den Untersuchungen finden sich vielmehr Hinweise darauf, dass hier gendersensible Forschungsdesigns fehlen und Fragestellungen notwendig wären, die grundlegend Gender in den Fokus nehmen. Ziel der Arbeit ist zum einen, herauszufinden, ob sich in Bezug auf soziale Unterstützung bei Krankheit ein Genderunterschied zeigt. Zum anderen sollen die Zusammenhänge zwischen sozialer Unterstützung, Gesundheitsverhalten und Krankheitsbewältigung unter dem Genderaspekt sichtbar gemacht werden. Um sich der Beantwortung der Forschungsfragen anzunähern, wurden eine Fragebogenerhebung zur Erfassung des Erlebens sozialer Unterstützung von PatientInnen und qualitative Interviews zur Erhebung des PatientInnenerlebens durch die Brille der ProfessionistInnen im Kontext der kardiologischen Rehabilitation eingesetzt. Die Fragebogenerhebung ergab einen signifikanten Geschlechtsunterschied im Erleben positiver Unterstützung. Frauen erlebten signifikant weniger positive Unterstützung als Männer. Dieses Ergebnis spiegelt sich in den Interviews wider. Die InterviewpartnerInnen gaben an, dass aus ihrer Sicht Männer mehr soziale Unterstützung durch ihr Umfeld erfahren als Frauen. Sowohl in der Literatur als auch in den Interviews finden sich sehr ähnliche Hinweise auf Genderunterschiede bei gesundheitsrelevantem Verhalten und Krankheitsbewältigung. Begründet werden diese Unterschiede mit sozialisationsbedingten Einflussfaktoren. Dies findet sich wiederum im Unterstützungsverhalten und in den Unterstützungserwartungen von Frauen und Männern wieder. Schlussfolgernd kann festgestellt werden, dass die Reflexion dieser genderspezifischen Einflussgrößen wesentlich für die Behandlung und Begleitung von PatientInnen ist.

AutorIn:
König-Merzlikar, Bed, Daniela

Titel:
Inklusion und Barrierefreiheit in der LehrerInnenausbildung

Jahr: 2018 Kodierung: SV0313

Abstract:
Die Tatsache, dass sich unsere Welt in vielerlei Hinsicht ständig verändert und die Vielfalt im Bildungssektor in den letzten Jahren stark zugenommen hat, führt zu einer Zunahme an Herausforderungen an das Lehrpersonal in unterschiedlichen Bildungseinrichtungen. An der Pädagogischen Hochschule Steiermark (PH Steiermark) wurden und werden Studierende im Bereich 'Spezialisierung Inklusive Pädagogik', zuvor Sonderschullehramt ausgebildet

mit dem Ziel, SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen und Beeinträchtigungsformen die bestmögliche Förderung im schulischen Kontext bieten zu können. Da seit dem Studienjahr 2015/16 Studierende mit Beeinträchtigungen offiziell gemeldet sind, lautet die Ausgangsfrage dieser Arbeit wie folgt: Inwieweit ist ein Bewusstsein zum Thema Inklusion in der LehrerInnenausbildung unter den Lehrenden der PH Steiermark gegeben? Ziel dieser Masterthesis ist es, eine IST-Zustandsanalyse über das Wissen und die jeweilige Umsetzung im Bereich Inklusion in der LehrerInnenbildung an der PH Steiermark zu erheben. Da dieses Gebiet noch weitgehend unerforscht ist, handelt es sich hierbei um eine explorative Studie, bei der mit Hilfe einer Befragung mittels eines Online Fragebogens der Wissenstand der Lehrenden an der PH Steiermark bezüglich Beeinträchtigungsformen und UN- Behindertenrechtskonvention erhoben wird. Hierzu wurden zwei Vergleichsgruppen mittels einer Filterfunktion lukriert: Lehrende mit Inklusionserfahrung und Lehrende ohne Inklusionserfahrung/ohne Lehrtätigkeit im Studienjahr 2015/16. Von 243 ausgesandten Fragebögen wurden 48 vollständig ausgefüllt. Die Ergebnisse machen deutlich, dass ein Bewusstsein dem Thema Inklusion betreffend besteht und aus Sicht der Befragten enormer Handlungsbedarf von Seiten der Pädagogischen Hochschule gegeben ist, sich dadurch aber auch einige Chancen für diese und für die persönliche Weiterentwicklung eröffnen.

AutorIn:
Wachter, MSc, Annette

Titel:
Personalrotation in der Organisation Krankenhaus - Herausforderungen und Hindernisse

Jahr: 2018 Kodierung: SV0314

Abstract:
Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, welche Voraussetzungen gegeben sein und welche Interventionen gesetzt werden müssen, damit ein Veränderungsprojekt wie die hier beschriebene Zusammenlegung von Stationen innerhalb der Abteilung eines Krankenhauses gelingt. Kann Jobrotation hierbei eine Maßnahme sein, um Mitarbeiter/innen den baulichen und strukturellen Veränderungsprozess zu erleichtern? Wie können die Mitarbeiter/innen adäquat von den Führungskräften in einer Veränderung begleitet werden?
Die Forschungsfragen werden anhand einer, von der Autorin in ihrer Rolle als Führungskraft, praktisch durchgeführten Jobrotation untersucht. Ziel auf der praktischen Ebene ist es, konkrete Hinweise auf Erfolgsfaktoren und Rezepte fürs Scheitern bei der Gestaltung von derartigen Veränderungen zu erforschen. Auf einer konzeptuellen Ebene werden die Feldtheorie nach Kurt Lewin, das Menschenbild von Edgar Schein und der Zugang der Interventionsforschung zu dem Vorgehen in Bezug gesetzt. Die Datenerhebung erfolgte triangulatorisch durch eine teilnehmende Beobachtung, Feedbackbögen und eine Fokusgruppe. Als die wichtigsten Erfolgsfaktoren stellten sich die Führungskultur sowie die Kultur in den Teams heraus. Ebenso essentiell ist die transparente und nachvollziehbare Kommunikation mit den Beteiligten: Das Organisieren laufender Rückmeldungen durch die Mitarbeiter/innen gaben der Projektleitung die Möglichkeit, direkt und zeitnah re/agieren zu können. Als zentrale Grundlage erwies sich auch die Auseinandersetzung der verantwortlichen Führungskräfte mit Theorien zur Gestaltung von Veränderungsprozessen, die klare Definition ihres eigenen Führungsverständnisses und ein stringentes Handeln danach. Die Beteiligung von betroffenen Mitarbeiter/innen und Führungskräften ist unerlässlich, damit es Mitarbeiter/innen möglich ist, einen Veränderungsprozess mitgehen zu können.

AutorIn:
Hackl, Mag. Peter

Titel:
Über die Verbreitung und Wirkung der Beratungsformate Supervision und Coaching in der betriebsrätlichen Praxis österreichischer Arbeitenehmervetretungen

Jahr: 2018 Kodierung: SV0315

Abstract:
Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel den Stellenwert der Beratungsformate Supervision und Coaching im Arbeitsfeld betrieblicher Interessenvertretungen näher zu beleuchten. Zur Verbreitung der Beratungsformate im Praxisfeld österreichischer Betriebsräte liegen bislang keine Daten vor. Den Ausgangspunkt bildet daher eine österreichweite und branchenumfassende Umfrage unter Betriebsrät/innen um Daten zum Verbreitungsgrad zu ermitteln. Die Ergebnisse zeigen, dass die praktische Anwendung von Supervision und Coaching in der Betriebsratsarbeit schwach ausgeprägt ist und die Beratungsformate in der Zielgruppe nur mäßig bekannt sind. Dennoch existiert ein starkes Interesse an ihnen und es wird ihre Relevanz für das Arbeitsfeld als hoch eingeschätzt. Im Rahmen von Leitfadeninterviews werden Wirkungen reflexiver Beratung erforscht. Im Fokus stehen Veränderungen auf personaler Ebene, Effekte in der Kooperation mit relevanten Umwelten von Betriebsräten sowie Nebenwirkungen. Die Möglichkeit des Heraustretens aus der beruflichen Rolle, die Sensibilisierung und Klärung eigener und externer Ansprüche sowie die Entwicklung geeigneter Strategien der Bewältigung und der Abgrenzung sind als zentrale Effekte anzuführen. Als wesentliche Wirkung ist auch die Entlastung in Phasen von Krisen und hohen psychischen Belastungen zu nennen. Aus den Forschungsergebnissen resultieren folgende Schlussfolgerungen: In einem Arbeitsfeld, das durch hohe Komplexität, ambivalente Erwartungshaltungen und ständige Auseinandersetzung mit Konflikten gekennzeichnet ist, existiert ein hoher Bedarf an reflexions- und prozessorientierten Beratungsformaten. Ihre Anwendung fördert Schlüsselkompetenzen der Betriebsratsarbeit und ist als gesundheitliche Präventivmaßnahme in einem sehr belastenden Arbeitsfeld zu sehen. Nicht zuletzt ist auf das Potential reflexiver Instrumente bei der Neuausrichtung gewerkschaftlicher Strategie- und Handlungskonzepte in Anbetracht einer sich im Umbruch befindlichen Arbeitswelt zu verweisen.

AutorIn:
Kreisel, Mag. Klaus

Titel:
Autonome und autogene Formen der Selbstorganisation in wertebasierten Einrichtungen anhand von drei Fellbeispielen

Jahr: 2018 Kodierung: SV0316

Abstract:

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, wieviel Neues in 'alten' Organisationen steckt. Sie will Elemente der Selbstorganisation in wertebasierten Einrichtungen aufzeigen. Dazu werden Formen des autonomen Arbeitens von Individuen und Teams untersucht. Mittels qualitativer Methoden wird erforscht, wie die MitarbeiterInnen und das Managements von wertebasierten Organisationen die Grenzen und Möglichkeiten selbstorganisierter Prozesse in ihren Einrichtungen sehen.
Die Untersuchung führt zum Ergebnis, dass diese Organisationen durch ein hohes Maß an Selbstreflexion, vor allem mittels Supervision, Intervision und ähnlicher Methoden, Raum für die Befindlichkeit und Anliegen ihrer Mitglieder schaffen.
Diese zeigen Spannungen auf, die einen Entwicklungsbedarf auf der Ebene von Individuen, Teams oder der gesamten Einrichtung signalisieren. Den Regeln der einzelnen Organisation entsprechend nehmen Individuen und Teams autonom Adaptionen vor. Im Vordergrund stehen dabei autonome Veränderungen der operativen Arbeit. Darüber hinaus lassen sich auch deutliche Einflüsse der MitarbeiterInnen auf Rollen, Prozesse bis hin zur Strategie erkennen.
Diese Einflüsse werden als autonome Selbstorganisation dargestellt.
Als Schlussfolgerung wird festgestellt, dass wertebasierte Einrichtungen Prozesse der Selbstorganisation implizit über ihre Kultur verankern, wohingegen neuere Selbstorganisationsmodelle diese explizit über Abläufe und Strukturen definieren.

AutorIn:
Waldner, Mag. DAS Stephan

Titel:
Psychische Belastungen in der Flüchtlingshilfe

Jahr: 2019 Kodierung: SV0317

Abstract:
'Die Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist ein nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verbindlicher Teil in der Ermittlung, Beurteilung und Reduktion von Gefahren der ArbeitnehmerInnen.
Ziel dieser Masterthesis ist es, anhand von Fokusgruppen (vgl. Kapitel 3.2.2) und der ABS-Gruppe (vgl. Kapitel 3.2.1) Ergebnisse von Ressourcen, Belastungen und Verbesserungsvorschläge (vgl. Kapitel 4) zu erhalten, um daraus dann Maßnahmen abzuleiten, damit mittel- und langfristig Optimierungen in den einzelnen Tätigkeitsgruppen und im Zusammenspiel mit der gesamten Organisationseinheit gewonnen werden.
Gerade in der Flüchtlingshilfe zeigt sich im Krisenmanagement dieser Organisation deutlich, wo und in welchen Kategorien Verbesserungsbedarf besteht: in den Dimensionen Aufgabenanforderung (Qualifikationsprobleme) Organisationsklima (mangelnde Zusammenarbeit (qualitativ), fehlender Handlungsspielraum), Arbeitsumgebung (Ausstattung/Arbeitsmittel unzureichend) und Arbeitsabläufe (Orientierungsmängel).'

AutorIn:
Fließer, BEd., Dipl. Päd.in Tatjana

Titel:
'Evaluierung des Umgangs mit SQA (Schulqualität Allgemeinbildung) an OÖ Neuen Mittelschulen und die Bedeutung von Schulentwicklung aus Sicht der Schulaufsicht, Schulleitungen und SQA-KoordiantorInnen'

Jahr: 2019 Kodierung: SV0318

Abstract:
'Die Bildungsqualität in Österreich wird mit diversen nationalen und internationalen Testungen an den Schulen wiederholt geprüft und beurteilt. Daraus haben in den vergangenen Jahren verschiedene Stellen im Schulsystem Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungsniveaus entwickelt. Das BMBWF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Frauen) hat auf die notwendigen Veränderungen mit der Initiative SQA (Schulqualität Allgemeinbildung) reagiert. Diese ist seit dem 1. 9. 2013 für die allgemein bildenden Schulen verpflichtend (SQA, Eckpunkte für das Pilotjahr 2012/13) und soll 'pädagogische Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im allgemein bildenden Schulwesen' (BMBF, Rundschreiben Nr.: 6/2016) gewährleisten.
Da dieses Tool SQA noch sehr jung ist und die Pilotphase mit 2015/16 abgeschlossen wurde, schien es ein guter Zeitpunkt, den Umgang damit vor Ort an den Schulen, aber auch die Vorstellungen und Erwartungen von Vertretern der übergeordneten Stellen wie dem Landesschulrat zu erheben.
Zudem hat Schulentwicklung in dieser Form an den oberösterreichischen NMS noch keine lange Tradition und es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass die Umsetzung von Schulentwicklung im Sinne des Ministeriums und der Schulaufsicht nach deren Vorstellung einwandfrei geschieht, zumal die Qualifikation der Beteiligten und die Implementierung der Strukturen erst entsprechend gestaltet werden muss.
Ziel dieser Arbeit ist es demnach, aus den Ergebnissen Erkenntnisse bezüglich der geeigneten Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur gelingenden Anwendung von SQA zu gewinnen, um in weiterer Folge die SL (SchulleiterInnen) und LehrerInnen an den Schulen zielorientiert begleiten sowie mit Maßnahmen in den Bereichen der Fortbildung und Schulentwicklung an der PH OÖ (Pädagogische Hochschule Oberösterreich), entsprechend unterstützen zu können.
3
Dafür wurden Leitfaden-Interviews mit DirektorInnen und den SQA-SK (SQA- SchulkoordinatorInnen) an den Schulen, der SQA-Landeskoordinatorin des LSR (Landesschulrates) und einem LSI (Landesschulinspektor) in OÖ geführt.
Dabei stellte sich heraus, dass unabhängig von den einheitlichen Vorgaben zur Umsetzung von SQA, die gelebte Praxis an den oberösterreichischen NMS unterschiedlich gestaltet wird.'

AutorIn:
Alexa, Mag.a Andrea

Titel:
'RERTROSPEKTIVEN IN AGILEN IT-PROJEKTEN

Möglichkeiten, Grenzen und Wirkung agiler Reflexionswerkzeuge auf Team und Organisation'

Jahr: 2019 Kodierung: SV0319

Abstract:

Agile Projekte sind in der Software Entwicklung im Wachsen begriffen. Gleichzeitig nimmt der Druck auf selbstorganisierte Teams zu, schnell und adäquat auf Herausforderungen, Konflikte und Änderungen zu reagieren. Mit Retrospektiven gibt es ein Format, in dem explizit Reflexionen und künftige Verbesserungen in Prozess und Zusammenarbeit adressiert werden sollen. In der Praxis werden jedoch manchmal wenig engagierte Retrospektiven beobachtet. Das warf die Frage auf, wie es gelingen kann, das Potential optimal und langfristig zu nutzen. Die vorliegende Arbeit konzentrierte sich darauf, Nutzen, Grenzen und Wirkungen von Retrospektiven hinsichtlich Team als auch organisationsweit festzustellen. Neben einem theoretischen Überblick zu Agilität und Retrospektiven wurden auch Grundzüge des organisationalen Lernens und Wissensmanagement betrachtet. Im empirischen Teil wurden teilstrukturierte Interviews geführt und nach der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die größten Erkenntnisse für erfolgreiche Retrospektiven sind die Konzentration und nachhaltige Umsetzung von Maßnahmen sowie die Stärkung durch gemeisterte Herausforderungen. Eine besondere Rolle kommt dem Facilitator zu, der Retrospektiven nicht nur abwechslungsreich gestalten, sondern auch sicher durch sensible und kritische Situationen leiten sollte. Eine ergänzende Ausbildung des Scrum Masters scheint somit naheliegend. Teamübergreifende Retrospektiven finden nur selten statt obwohl an der Schnittstelle zu andern Teams oder zur Organisation häufig von Problemen berichtet wurde. Solchen Formaten sollte in Zukunft stärkeres Augenmerk gewidmet werden. Lernen findet auf persönlicher Ebene oder im Anpassen von Verhalten statt, in die Organisation wird kaum Wissen weitergegeben bzw. unabhängig von Personen gespeichert. Die Kultur der Organisation hat einen großen Einfluss auf Retrospektiven.

AutorIn:

Wagner, Matthias

Titel:

Teambuilding in 60 Minuten

Jahr: 2019 Kodierung: SV0320

Abstract:

Der vermehrte Einsatz von Teamarbeit in Organisationen führt zu einer ebenso erhöhten Nachfrage nach Teambuilding-Maßnahmen. Neben der primären Anforderung, Teamprozesse zu optimieren, sollen die Methoden zudem leicht planbar, zeitschonend und kostengünstig sein. Diesen Ansprüchen können nicht alle Teambuilding-Maßnahmen entsprechen, denn die Bearbeitung gruppendynamischer Prozesse stellt oftmals eine aufwendige Herausforderung dar. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem derzeitigen Trend der Escaperooms, da diese zunehmend als Teambuilding-Veranstaltung für Unternehmen angeboten werden. Die empirische Untersuchung soll dazu beitragen, Ähnlichkeiten und Unterschiede im Vergleich zu bereits erforschten Teambuilding-Maßnahmen hinsichtlich Durchführung und Wirkungsweisen aufzuzeigen. Um konkrete Einblicke in diese Methode zu erhalten, wurden qualitative Interviews mit TeilnehmerInnen mit Escaperoom-Erfahrung geführt. Zudem liefert die Forschungsarbeit einen Erklärungsansatz für das von den TeilnehmerInnen beschriebene Ausbleiben nachhaltiger Veränderungen in der Arbeitswelt. In einem Vergleich mit anderen Teambuilding-Maßnahmen bezüglich Durchführung und Ablauf wird aufgezeigt, dass Escaperooms, trotz des verwendeten Teambuilding-Begriffes, eher im Bereich der Incentive-Veranstaltungen einzuordnen sind. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse im Zuge der empirischen Untersuchung, wurde ein Ablaufkonzept für den Einsatz von Escaperooms in Teambuilding-Maßnahmen erarbeitet.

AutorIn:

Kern, Mag. Markus

Titel:

'In welchem Ausmass ist Supervision ein gelingendes Werkzeug für Arbeitszufriedenheit und Effektivität als Bedürfnis und Erfolgskriterium?'

Jahr: 2019 Kodierung: SV0321

Abstract:
'In dieser Masterarbeit wird der Frage nachgegangen, inwieweit Supervision (SV) auf Arbeitszufriedenheit (AZ) positiv Einfluss nimmt. Ergebnisse dieser Arbeit können für Organisationen eine Entscheidungsgrundlage zum Einsatz von SV für die Arbeitenden sein. Im zweiten Kapitel werden die Begriffe Arbeit, AZ, Stressoren, Selbstwirksamkeit und SV erklärt und auf der Basis von Bedürfnissen in Beziehung zueinander gebracht. Salutogenese nach Antonovsky (1997) dient als Beitrag für Ressourcenorientierung in der SV und zur Messung von AZ. Die Selbstwirksamkeitstheorie von Bandura (1977) unterstreicht die positive Wirkung von gewonnener Sicherheit durch Reflexionsprozesse wie einer SV. Drei unterschiedliche Messinstrumente für AZ werden als Abschluss dieses Kapitels vorgestellt. Nach der Darstellung der Forschungsfrage und der Hypothesen in Kapitel drei wird im vierten Kapitel die empirische Studie dargelegt, die mit einem neu konzipierten Online-Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit durchgeführt wurde. Die Stichprobe wurde mit pastoralen Angestellten in der katholischen Kirche der Steiermark erhoben. AZ wird mit sieben Faktoren gemessen, deren Reliabilitäten von a = 0,869 bis a =0,923 zuverlässige Werte ergeben. Die meisten Items sind nicht normalverteilt. In nicht parametrischen Tests ergibt die Korrelationsprüfung für die Hypothesen 1 (Zusammenhang von SV auf AZ) und 3 (Zusammenhang der Häufigkeit von SV auf AZ) durch den Kruskal-Wallis-Test keine Signifikanzen, beim Chi-Quadrat-Test werden Signifikanzen für den Zusammenhang von Grund- und Sicherheitsbedürfnissen sowie Fragen zu Arbeitsbedingungen ('hygienics') in Bezug auf konsumierte SV festgestellt. Als Ergebnis kann behauptet werden, dass sowohl physische Bedürfnisse und der Wunsch nach Sicherheit in der Arbeit, als auch grundsätzliche Themen zu Arbeitsbedingungen sich auf die Inanspruchnahme von SV positiv auswirken kann.'

AutorIn:
Prattes, Elisabeth Maria

Titel:
Nach welchen Gesichtspunkten und spezifischen Merkmalen wählen Sozialpädagoginnen ihren Supervisor/ ihre Supervisorin aus?

Jahr: 2019 Kodierung: SV0322

Abstract:
'In der vorliegenden Arbeit wird das Beratungsformat Einzelsupervision im Berufsfeld Sozialpädagogik hinsichtlich der Wahl von SupervisorInnen beleuchtet. Es werden elf Sozialpädagoginnen anhand eines leitfadengestützten Interviews gefragt, nach welchen Gesichtspunkten und spezifischen Merkmalen sie ihren Supervisor/ihre Supervisorin auswählen. Bei der Auswertung durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Jochen Gläser und Grit Laudel (2010) konnten Erkenntnisse zur Nutzung von Supervision und hinsichtlich der Auswahlkriterien von SupervisorInnen gewonnen werden. Der Konsum von Einzelsupervision stellt keine Selbstverständlichkeit dar, da in Konzepten und Gesetzen diese nicht ausdrücklich verpflichtet ist. Im Gegensatz dazu ist Teamsupervision verpflichtend und finanziert, wird aber vielfach von den interviewten

Sozialpädagoginnen kritisch hinterfragt. Die befragten Sozialpädagoginnen erwarten sich eine fundiert ausgebildete SupervisorIn, welche unbedingt eine Feldkompetenz vorweisen muss, um präzise und klar die Sozialpädagoginnen am Weg vom Problem zur Lösung unterstützen zu können. Die genannten Eigenschaften und Merkmale geben Aufschluss über Erwartungen, welche Sozialpädagoginnen an ihre SupervisorInnen haben.'

AutorIn:
Ploder, Mag.(FH) Harald

Titel:
Der Zusammenhang zwischen subjektiv empfundenem beruflichem Stress und der Inanspruchnahme von Supervision

Jahr: 2019 Kodierung: SV0323

Abstract:
'Die vorliegende Untersuchung wurde vor dem Hintergrund durchgeführt, dass Supervision als externes Beratungsangebot gesicherte Kenntnis über die berufliche Stressbelastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Non-Profit-Organisationen braucht, um Angebote adäquat und zielgruppenorientiert gestalten zu können. Ziel der Untersuchung war es dabei, den Zusammenhang zwischen subjektiv empfundenem Stress und der Nutzung von Supervision anhand verschiedener Berufsgruppen zu untersuchen und gleichzeitig potentielle Unterschiede sichtbar zu machen. Dafür wurde nach Sichtung und Beschreibung der aktuellen zentralen theoretischen Erkenntnisse in Abstimmung mit der zuständigen Personalentwicklung eine quantitative Fragebogenerhebung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Beratungsbereich, aus dem Pflegebereich und aus dem Verwaltungsbereich der Caritas Steiermark durchgeführt. Dabei ließ sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen erhöhtem subjektivem Stressniveau und der Nutzung von Supervision dokumentieren. Signifikante Unterschiede zeigten sich jedoch zwischen den drei für die Erhebung herangezogenen Abteilungen sowohl in der Beurteilung des eigenen beruflichen Stressniveaus als auch in den Angaben zur Nutzung von Supervision. Zusammenfassend kann dabei festgehalten werden, dass Supervision im Beratungsbereich signifikant mehr als im Pflegebereich und in der Verwaltung genutzt wird, wobei die zustimmende Einschätzung der unkomplizierten Ermöglichung und die verpflichtende Nutzung von Supervision in der Abteilung für 'Beratung und Existenzsicherung' in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben dürfen. Das jeweils selbst eingeschätzte durchschnittliche Stressniveau liegt im Beratungs- und im Pflegebereich signifikant über den durchschnittlichen Angaben in der Verwaltung. Insgesamt scheint also Supervision als Beratungsangebot bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Caritas Steiermark, die selbst mit Beratungsaufgaben betraut sind, etablierter als in den beiden anderen untersuchten Abteilungen zu sein.'

AutorIn:
Prabitz, Lisa

Titel:
'Intuition in der systemischen Beratung.

Entstehung und Anwendung.'

Jahr: 2019 Kodierung: SV0324

Abstract:

'Obwohl in den letzten Jahren das Wissen über unbewusste Prozesse zugenommen hat, verliert man als Berater_in leicht an Vertrauenswürdigkeit, spricht man intuitives Vorgehen an. Dennoch geben die meisten zu, dass Intuition eine wesentliche Rolle spielt. Die vorliegende Studie beschäftigte sich mit der Entstehung von Intuition und den Anwendungsmöglichkeiten in systemischen Beratungsprozessen. Es wurde untersucht, wie sich Intuition bei Berater_innen zeigt und wie sie für die Interessen der Kund_innen von Beratung wirksam eingesetzt werden kann. Der erste Teil der Arbeit beinhaltet einen theoretischen Diskurs zum systemischen Grundgedanken und dem Phänomen Intuition. Im Anschluss sind die wichtigsten Bedeutungsimplikationen für den systemischen-konstruktivistischen Ansatz zusammengefasst. Für die Bearbeitung der Forschungsfragen wurde eine qualitative Herangehensweise gewählt. Die Datenerhebung fand mittels Leitfaden-Interview statt. Befragt wurden acht Expert_innen aus unterschiedlichen Fachbereichen. Die Auswertung wurde nach dem Vorgehen von Gläser und Laudel 2009 und Zepke 2013 durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass Intuition da entsteht, wo man sich ihrer bewusst macht. Dies passiert durch die Übung der eigenen Wahrnehmung (nach innen und nach außen). Intuition hat in Beratungsprozessen vor allem eine Suchfunktion: Sie nimmt wahr, was stimmig und fließend ist und zwar solange bis es wirklich passend ist. So kann Intuition als Wahrnehmungsorgan mit der Funktion des Suchens nach Stimmigkeit für die eigene Person in Resonanz mit dem Rest der Welt und noch über die Raum-Zeitliche-Dimension hinaus betrachtet werden. Die eher schwerfällige Theorie des systemisch-konstruktivistische Ansatz und die nur durch Erleben erfahrbare Intuition ergänzen sich in vielerlei Hinsicht, werden sie an den richtigen Stellen verbunden und übersetzt.'

AutorIn:

Diedrich, Mag.a Dr.in, Jennifer

Titel:

Aufrechterhaltung der Mitarbeitermotivation in Zeiten der Krise

Jahr: 2019 Kodierung: SV0325

Abstract:

Wie kann die Motivation von Mitarbeiter*innen auch in Krisensituationen aufrechterhalten werden? Um diese Fragestellung zu beantworten, wurden die erprobten Konstrukte der Mitarbeitermotivation – Arbeitszufriedenheit, Organizational Commitment und A?ekt – in drei Phasen vor einer freiwilligen oder fremd bestimmten Kündigung (als individuelle FormderKrise)getestet,dieverwendetenPhasenorientiertensichamRubikon-Modell.Zudem interessierte, inwiefern die Unterschiede und Zusammenhänge zwischen den Gruppen (Selbst- vs. Fremdkündigung) sowie Phasen hinsichtlich der Mitarbeitermotivation durch stabile Merkmale der Person (Traits) – Persönlichkeit, Core Self Evaluation, Leistungsmotivation – vorhergesagt werden können. Für diese Masterarbeit wurden 72 Personen mittels eines Onlinefragebogens getestet. Obschon es sich um eine retrospektive Erfassung der Motivation der Proband*innen zu verschiedenen Phasen handelte, konnten die Unterschiede zwischen den Phasen festgestellt werden (Varianzanalyse). Auch konnte die Gruppenzugehörigkeit – Selbst- beziehungsweise Fremdgekündigte – zuverlässig Varianz an der Mitarbeitermotivation aufklären (Regression). Mittels eines Strukturgleichungsmodells wurden darüber hinaus die latenten Zusammenhänge der Variablen der Mitarbeitermotivation untereinander überprüft. Einzig die Traits spielten in dieser Erhebung keine Rolle. Abschließend werden diese Ergebnisse diskutiert sowie Potentiale für vertiefende Studien beleuchtet.

AutorIn:
Mohadjer, Jasmin

Titel:
Mechanismen der MitarbeiterInnen-Identität

Jahr: 2019 Kodierung: SV0326

Abstract:
Die vorliegende Arbeit wurde verfasst, um die Auswirkungen von Mergern und Veränderungen in der Berufswelt anhand der Identifikationsmechanismen von MitarbeiterInnen zu untersuchen. Zunächst wurde eine theoretische Analyse der Bereiche personale, soziale und organisationale Identität in Hinblick auf die Themenstellung durchgeführt. Identifikation mit Gruppen und die dahinterliegenden Mechanismen bilden einen weiteren Schwerpunkt. Die Fragestellung wurde anhand eines großen Anbieters in der Telekommunikationsbranche untersucht und mit qualitativer Forschungsanalyse von Interviews durchgeführt. Neun Interviews mit MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und mit Erfahrungen mit Fusionierungen wurden durchgeführt. Die Arbeit ergab, dass die Identifikationsmechanismen im Zuge von Zeiten von Veränderungen sich durch basale Dinge, wie Zeit, Kommunikation, Transparenz und Wertschätzung steuern lassen. MitarbeiterInnen brauchen Zeit, um Veränderung annehmen und verstehen zu können. Sie brauchen klare Kommunikation und eine Aufklärung über den dahinterliegenden strategischen Plan. MitarbeiterInnen brauchen in unruhigen Zeiten klare Kommunikation und Zuständigkeiten. MitarbeiterInnen nach einem Merger brauchen das Gefühl von Wertschätzung gegenüber der eigenen Unternehmenskultur, um sich als neues gemeinsames Unternehmen finden zu können.

AutorIn:
Neuhauser, Birgit

Titel:
Resiliente Strategien als Unterstützung im ehrenamtlichen Kontext im Bereich Gesundheit & Soziales

Jahr: 2019 Kodierung: SV0327

Abstract:
Die vorliegende Studie befasst sich mit der Bedeutung und dem Stellenwert von 'Resilienz' bei ehrenamtlich Tätigen. Hauptsächliches Ziel ist es, darzustellen, welche Wirkungen die Erfahrungen im 'Ehrenamt' auf die Entwicklung der individuellen Resilienz haben und umgekehrt, ob sich die Resilienzdisposition auf das Engagement im Ehrenamt auswirkt. Dazu wurde mittels Daten, Studien und dem aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstand in Bezug auf Ehrenamt, Motivation und Resilienz eingegangen. Der empirische Teil beschreibt die qualitative Erhebung, bei der elf ehrenamtlich Tätige mittels eines teilstrukturierten Interviews befragt wurden. Im Zuge der Befragung erfolgte zeitgleich ein valider Test über den jeweiligen Resilienzfaktor. Bei der Datenanalyse zeigte sich, dass das Ehrenamt selbst wie auch das Engagement als ständiger dynamischer Prozess zu verstehen ist, der zeitlichen, strukturellen und demografischen Veränderungen unterliegt. Dies ist wiederum eine Herausforderung, die durch Resilienz gemeistert werden kann.

AutorIn:
Riegler-Karl, Mag.a., Ines

Titel:
Supervisionspraxis und Besprechung der Praktika als Reflexionsräume für SonderkindergartenpädagogInnen im Rahmen der Ausbildung

Jahr: Kodierung: SV0328

Abstract:

In dieser Arbeit erfolgt eine Auseinandersetzung mit theoretischen Grundlagen, die einen begrifflichen und heuristischen Bezugsrahmen für die Reflexionsfelder 'Supervisionspraxis' und 'Besprechung der Praktika' in der Ausbildung für SonderkindergartenpädagogInnen zur Verfügung stellen. Die Erörterung dieser Grundlagen bezieht sich auf relevante Diskurstraditionen zu Menschenbild und Konstruktivismus, auf unterschiedliche Definitionen von Lernen, Kommunikationstheorie, verschiedene Formen von Skepsis und Typen des Fragens sowie Supervision und Reflexion im Allgemeinen.

Im Rahmen einer qualitativen Erhebung wird die Charakteristik dieser Reflexionsbereiche in ihrer Bedeutung für den Aufbau beruflicher Kompetenz für SonderkindergartenpädagogInnen erschlossen. Auch werden die möglichen Auswirkungen eines Fehlens dieser Reflexionsräume beleuchtet sowie Zukunftsperspektiven evaluiert, um die Ergebnisse in weiterführende fachdidaktische Überlegungen hinsichtlich Qualitätssicherung einzubauen.

AutorIn:

Staskiewicz, Mark

Titel:

Die Bedeutung und Erfolgsfaktoren von sozialen Netzwerken in der Inklusions- und Sozialraumarbeit der Wohnangebote für Menschen mit Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Organisationsentwicklung

Jahr: 2019 Kodierung: SV0329

Abstract:

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit behandelt die Frage welche wichtigen Faktoren es bei der Gestaltung von sozialen Netzwerken in der Inklusions- und Sozialraumarbeit von Wohnangeboten für Menschen mit Behinderung gibt und welche Ableitungen aus damit verbundenen Theorien für die Organisationsentwicklung dieser Träger zu ziehen sind. Diese Fragestellung ist unter anderem für die Träger entsprechender Wohnangebote, die EntscheidungsträgerInnen der Kostenträger sowie für Menschen mit Behinderung von hoher Relevanz. Das Forschungsthema ist in seiner Verbindung eine neue Thematik, so dass der Autor eine qualitative Forschung durchführt. Die wissenschaftliche Methode dieser qualitativen Forschung ist das teilstrukturierte ExpertInneninterview, welches mit einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wird. Neben den Interviews ist auch eine intensive Analyse der Theorie und der daraus zu ziehenden Rückschlüsse ein wesentlicher Bestandteil dieser Forschung.

Das Ziel der Arbeit ist die Benennung diverser Erfolgsfaktoren, die es in der sozialen Netzwerkarbeit im Bereich der Sozialraumorientierung und Inklusion gibt. Des Weiteren ist die Einordnung von sozialen Netzwerken und der Inklusions- bzw. Sozialraumarbeit zueinander bestimmt. Außerdem werden die Auswirkungen für die Organisationsentwicklung aufgezeigt und konkrete Empfehlungen an die sozialen Träger entwickelt. Das Ergebnis zeigt die große Bedeutung der sozialen Netzwerkarbeit für eine erfolgreiche Sozialraumarbeit und für die Erreichung von Fortschritten im Bereich der Inklusion. Die Arbeit belegt ferner wie weitreichend die Inklusionsforderung ist, dass sie mit den politökonomischen Verhältnissen betrachtet und nur durch deren Veränderung umgesetzt werden kann und muss. Diese wissenschaftliche Arbeit ist somit ein Start der genaueren Analyse dieses Themas. Die Arbeit erläutert, welche Theorien und Wissenschaften unter anderem für die Weiterarbeit an diesem Thema hilfreich sein können.

AutorIn:

Klein, Mag.a Alexandra

Titel:

LEAD Kompetenztraining

Eine Lernprozessbegleitung für Lehrlinge und AusbilderInnen um den Anforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden

Jahr: 2020 Kodierung: SV0331

Abstract:
Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel und der Wertewandel, um nur einige dieser herausfordernden Faktoren für Ausbildungsbetriebe zu nennen, erfordern von den Unternehmen Nachhaltigkeit, Flexibilität, Schnelligkeit und Innovationsfähigkeit. Es bedarf ein Umdenken in der Ausbildung zukünftiger MitarbeiterInnen, damit diese mit den Anforderungen mithalten können.
LEAD-Kompetenztraining ist eine Prozessbegleitung für Lehrlinge, LehrlingsausbilderInnen und für Ausbildungsverantwortliche, die als dritte Säule im Ausbildungssystem implementiert wird um die sozialen, die personalen und die methodischen Kompetenzen zu fördern. Das Ziel dieses Programmes ist es, eine Möglichkeit aufzuzeigen, wie es funktionieren könnte, dass alle Beteiligten gemeinsam an einem Strang ziehen und um den Ansprüchen einer qualitativen Lehrlingsausbildung gerecht werden zu können.
Im Rahmen dieser Masterarbeit untersucht die Forscherin dieses Programm als Einzelfallstudie. Ziel dieser Forschung war, das LEAD-Programm, das in drei Unternehmen für einen längeren Zeitraum umgesetzt wurde, zu untersuchen.
Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit zeigten, dass die geforderten Kompetenzen wie Selbständigkeit, Teamfähigkeit, Lernbereitschaft und Arbeitsmotivation durch dieses Programm gefördert werden können, aber nur mit der Voraussetzung, dass die notwendigen Rahmenbedingungen gegeben sind.
Die Forschungsergebnisse zeigen aber auch auf, wo es Verbesserungsmöglichkeiten im Programm selbst gibt.

AutorIn:
Granig-Weichsler, Gabriele Bernadett

Titel:
Die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten aus der Perspektive der ElementarpädagogInnen in der Bildungseinrichtung Kindergarten
Qualitative Interviews mit ElementarpädagogInnen von zwei unterschiedlichen Trägern in einer ländlichen Region

Jahr: 2020 Kodierung: SV0332

Abstract:
Die Veränderungen in der Gesellschaft und der Wandel des Lebensstils führen zu Veränderungen des Familienlebens und haben damit auch großen Einfluss auf Erziehung und Bildung der Kinder. Erziehungsberechtigte sind berufstätig, besonders die Frauenerwerbstätigkeit ist gestiegen und die Flexibilität bezüglich Beruf und Wohnort hat sich verändert. Großeltern sind meist selbst noch im Arbeitsalltag oder aufgrund der Entfernung nicht verfügbar. Dies führt dazu, dass Kinder häufig bereits in einem jüngeren Lebensalter und täglich über einen längeren Zeitraum institutionelle Betreuungseinrichtungen besuchen. Diese Tatsache hat Konsequenzen für Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen, deren ElementarpädagogInnen sowie die nötigen Rahmenbedingungen. Der Stellenwert von vorschulischen Einrichtungen ist durch wissenschaftliche Erkenntnisse und Studien gestiegen. Erziehungsberechtigte wollen trotz Berufstätigkeit das Beste für ihr Kind und interessieren sich mehr für Erziehung. Deshalb ist eine gute Zusammenarbeit mit ElementarpädagogInnen und Erziehungsberechtigten entscheidend. Diese Zusammenarbeit hat sich von der langjährigen bekannten Elternarbeit der ElementarpädagogInnen in eine Erziehungs- und Bildungspartnerschaft auf Augenhöhe weiterentwickelt. Das Ziel dieser Arbeit ist es, folgenden Fragen zu diesem Thema nachzugehen: Wie nehmen ElementarpädagogInnen im ländlichen Raum von zwei verschiedenen Trägerorganisationen die Kooperation mit den Erziehungsberechtigten wahr und wo liegen die Herausforderungen? Gibt es in weiterer Folge Angebote zur Unterstützung für die ElementarpädagogInnen? Mit Hilfe von Leitfadeninterviews wurden PädagogInnen befragt

und aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen ihre Erfahrungen und Eindrücke der aktuellen Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten sichtbar gemacht. Aus der Forschungsarbeit können Impulse für eine qualitative Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit gewonnen werden.

AutorIn:
Stadler, Isabella

Titel:
Supervision in der stationären Kinder- und Jugendhilfe

Jahr: 2020 Kodierung: SV0333

Abstract:
Im Jahr 2018 wurden in Wien 2301 Kinder, die nicht in ihrem familiären Umfeld leben können, in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften der Kinder- und Jugendhilfe betreut (Statistik Austria). Für die SozialpädagogInnen, die in diesen Wohngemeinschaften Kinder und Jugendliche rund um die Uhr betreuen, ist Supervision ein gängiges Beratungs- und Reflexionsverfahren. Im Rahmen dieser Arbeit wird untersucht, wie Supervision in drei verschiedenen Organisationen in Wien angeboten wird und wie dieses Angebot von den SozialpädagogInnen und deren Pädagogischen Leitungen erfahren wird. Den Blick auf die Erwartungen, Wünsche und Ideen der SozialpädagogInnen zu richten, ist das Ziel der Forschungsarbeit. Zu diesem Zweck wurde eine qualitative Forschungsmethode gewählt. Als Erhebungsmethode dienten teilstrukturierte Leitfadeninterviews, die mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet wurden. Sowohl in der Fachliteratur, als auch in der empirischen Untersuchung zeigt sich die vielfältige und herausfordernde Arbeitssituation der Sozialpädagogik, die vor allem in Teamsupervisionsprozessen reflektiert wird. Die Untersuchung ergab, dass dieses Angebot mit hoher Zufriedenheit angenommen wird, jedoch andere Beratungsmethoden nicht vertraut sind.

AutorIn:
Auer, Dr.in Christina

Titel:
GESUNDHEITSVERSORGUNG IM WANDEL
Eine qualitative Befragung zum Gründungsprozess von Gesundheitsorganisationen

Jahr: 2019 Kodierung: SV0334

Abstract:
Die österreichische Gesundheitsversorgung im extramuralen Raum durchläuft in ihrer strukturellen Ausrichtung derzeit einen starken Wandel. Gesundheitszentren werden in ganz Österreich gegründet und finden im niedergelassenen Versorgungsbereich in unterschiedlichen Formen statt. Diese Arbeit erforscht den Gründungsprozess von Gesundheitsorganisationen (resp. 'Gesundheitszentren') und beleuchtet die Gründungserfahrungen, Beweggründe und Herausforderungen Gründungsprozess, den Aufbau von Gesundheitsunternehmen das Gesundheitssystem aus GründerInnensicht. Im theoretischen Teil werden die allgemeinen Grundbegriffe aus der Gründungsliteratur und Organisationsentwicklung allgemein sowie im Kontext des Gesundheitswesens beschrieben. Durch leitfadenorientierte Interviews mit Gründungspersonen von Gesundheitsorganisationen werden die Erfahrungen und Einschätzungen erhoben und mittels eklektischer Auswertungsmethode nach Zepke (Zepke 2006) ausgewertet. Die Ergebnisse der Erhebung verdeutlichen neben unterschiedlichen Gründungsmotivationen vor allem die Bedeutung von facheinschlägigen Berufserfahrungen, die Rolle von traditionell-hierarchischen Organisationsstrukturen und 'gelebten' Team- und Kommunikationsstrukturen. Lernerfahrungen aus dem Gründungsprozess sind im Kontinuum von positiv bis negativ angesiedelt und stark von Einzelerlebnissen abhängig. Die Gründungsempfehlungen verweisen vor allem auf die Bedeutung von leistbaren Rahmenbedingungen, die persönliche GründerInnenhaltung und die Auswahl von geeigneten Personen. Verbesserungsvorschläge für das Gesundheitssystem aus GründerInnensicht umfassen u.a. strukturelle, qualitative und finanzielle Änderungen. Kooperative Zusammenarbeitsformen werden als positives Element betrachtet, in der gelebten Praxis zeigen sich durch die Einzelinterviews jedoch Vorbehalte und kritische Stimmen.

Die Konkurrenz von ÄrztInnen untereinander und damit einhergehende Widerstände gegenüber Gesundheitszentren sind stark vorherrschende Phänomene. Die vorliegende Arbeit beschreibt Deutungsmuster und Lösungsansätze aus systemtheoretischer Sicht, die dazu beitragen könnten, negativ konnotierte Phänomene der Konkurrenz und des Widerstandes aufzuarbeiten.

AutorIn:
Höllmüller. Dr.Phil. Hubert

Titel:
'Organisations- und Teamkultur in der Kinder- und Jugendhilfe -
Die Entwicklung eines Analyseinstruments für Mitarbeiter*innen und die Fremdeinschätzung der beauftragenden Sozialarbeiter*innen der Jugendämter'

Jahr: 2019 Kodierung: SV0336

Abstract:
In der österreichischen Kinder- und Jugendhilfe gibt es Entwicklungsbedarf bis hin zu einer Neuorientierung. Eines der Themen im diesbezüglichen Diskurs ist die Organisationskultur von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Ziel dieser Untersuchung ist es, herauszufinden, ob sich die Organisations- und Teamkultur in der Kinder- und Jugendhilfe mit einem Instrument, das die Besonderheiten dieses Feldes berücksichtigt, abbilden lässt und wie dabei die Selbst- und Fremdwahrnehmung zusammenspielen. Dazu wurde auf der Basis von Vorarbeiten ein Analyseinstrument für Teams in der stationären Kinder- und Jugendhilfe und die Fremdeinschätzung der beauftragenden Sozialarbeiter*innen der Jugendämter erarbeitet und im Rahmen eines Evaluationsauftrags eingesetzt. Mit einer positiven und negativen Benchmark wurden die Ergebnisse teilweise relationierbar. Die Ergebnisse zeigen, dass die beforschten Teams in der Auswertung alle nahe an der negativen Benchmark liegen und dass die Fremdeinschätzung wesentlich besser ausfällt. Neben einer kritischen Hinterfragung des Analyseinstruments sind die Ergebnisse sehr problematisch und legen nahe, mit den Einrichtungen intensiv in Bezug auf ihre Organisationskultur zu arbeiten.

AutorIn:
Siegl, Mag.a (FH) Annemarie

Titel:
Opferschutzorientierte Täterarbeit
Analyse eines Kooperations-Projektes

Jahr: 2019 Kodierung: SV0337

Abstract:
Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Kooperationsprojekt der Opferschutzorientierten Täterarbeit. Opferschutzeinrichtungen und Institutionen, die mit Tätern arbeiten, haben sich eine Vernetzte Arbeit mit Gefährdern und Opfern zum Ziel gesetzt. Diese Art der Arbeit soll das Gefahrenpotential reduzieren und durch gezielte Arbeit die Rückfallswahrscheinlichkeit der Gefährder senken. Die Grundlage der Analyse sind ExpertInneninterviews deren Inhalt qualitativ analysiert wird. Es zeigt sich, dass dieses Kooperationsprojekt momentan nicht zuletzt aufgrund rechtlicher Unklarheiten aufgehalten scheint. Im Analyseverfahren werden die klassischen Probleme der Kooperationsarbeit ebenso sichtbar, wie die Herausforderung ohne gesetzlichen Rahmen diese Arbeit leisten zu können. Lücken und Unschärfen in den national erarbeiteten Standards der Opferschutzorientieren Täterarbeit werden in der Verdichtung der Analyse sichtbar. Das Spannungsfeld zwischen der ratifizierten Istanbul-Konvention und der Praxis wird sichtbar. Ziel dieser Arbeit ist es, die Hindernisse und förderlichen Faktoren sichtbar zu machen und mögliche Aspekte für eine Weiterentwicklung zu beschreiben. Opferschutzorientierte Täterarbeit ist in der Auswertung noch immer eine Idee, die von den Beteiligten Einrichtungen und Personen getragen wird, jedoch Lücken in der praktische Umsetzung hat.

AutorIn:
Dittmoser-Pfeifer, BSc Sarah

Titel:
Der Umgang mit Konflikten im Management von Diversity und Inklusion

Jahr: 2020 Kodierung: SV0338

Abstract:
Das Ziel der vorliegenden Masterthesis war den Umgang mit Konflikten im Management von Diversity und Inklusion aus verschiedenen Perspektiven zu analysieren. Der Begriff Diversity wurde im Sinne der Charta der Vielfalt (Charta der Vielfalt, 2020), welche eine Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Organisationen ist, definiert. Ausgehend von den sechs Diversity-Dimensionen der Charta der Vielfalt: Geschlecht und geschlechtliche Identität, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion & Weltanschauung wurden Homepages österreichischer Top-Organisationen in Hinblick auf die Sichtbarkeit dieser Dimensionen untersucht. Hierbei wurden sowohl Aussagen in Textformat als auch das zur Verfügung gestellte Bildmaterial quantitativ untersucht. Um ergänzende Einblicke zu erhalten wurden außerdem acht Diversity-Expert*innen qualitativ interviewt. Die Ergebnisse sind wie das Thema selbst, sehr divers ausgefallen. Es gibt in Österreich einige Organisationen, die dem Thema Diversity eine große Plattform auf ihren Homepages geben und auch in der Konfliktbearbeitung nachhaltige und langfristige Veränderungen schaffen, um mit Konflikten umzugehen, die durch die Erhöhung des Anteils an Mitarbeiter*innen mit diversen Hintergründen auftreten können. Andererseits waren auch einige Organisationen in dem Sample vertreten, die in ihrer Konfliktbearbeitung kurzfristige Lösungen bevorzugen. In Hinblick auf Diversität ist die Dimension Geschlecht und geschlechtliche Identität durch das verbalisierte Ziel der Erhöhung des Frauenanteils am prominentesten vertreten. Die Dimensionen sexuelle Orientierung und Religion & Weltanschauung sind auf Homepages kaum sichtbar und werden in Beratungen sehr selten nachgefragt.
The aim of this master's thesis was to holistically analyze the handling of conflicts in the management of diversity and inclusion from different perspectives. The term diversity was defined in the sense of the Charta der Vielfalt, which is an employers' initiative to promote diversity in organizations. Based on the six diversity dimensions of the Charta der Vielfalt: gender and gender identity, age, sexual orientation, ethnic origin, disability, religion & worldview, the websites of top Austrian organizations were examined with regard to the visibility of these dimensions. Statements in text format as well as the provided image material were examined quantitatively. In order to gain additional insights, 8 diversity experts were also interviewed qualitatively. Like the2 topic itself, the results are very diverse. There are some organizations in Austria that give the topic of diversity a large platform on their homepages and also create sustainable and long-term changes in conflict management in order to deal with conflicts that can arise due to the increase in the number of employees with diverse backgrounds. On the other hand, some organizations were also represented in the sample that aim at short-term solutions in their conflict management. With regard to diversity, the dimensions of gender and gender identity are most prominently represented through the verbalized goal of increasing the proportion of women. The dimensions of sexual orientation and religion & worldview are hardly visible on homepages and are very rarely asked for in consultations.

AutorIn:
Hohenegger, MA, Bed Gertrud

Titel:
Welchen Nutzen könnte Supervision in Hinblick auf Umgang mit Belastungen und Beanspruchungen im Lehrberuf bringen und unter welchen Voraussetzungen würde diese in Anspruch genommen werden?

Jahr: 2020 Kodierung: SV0339

Abstract:
In verschiedenen Sozialberufen wird Supervision als Instrument für berufsbezogene Beratung genutzt. Im Lehrberuf hat diese Art der Unterstützung noch nicht Fuß gefasst. Daher wird in der vorliegenden Masterarbeit der Frage nachgegangen, ob Lehrer/innen in Österreichs Neuen Mittelschulen überhaupt einen Beratungsbedarf in Form von Supervision haben. Der Theorieteil dieser Arbeit beleuchtet zuerst die Notwendigkeit von Beratung in Hinblick auf Belastungen und Beanspruchungen im Lehrberuf. Als Basis dazu dienen verschiedene Studien. Ob das Beratungsformat Supervision für Lehrer/innen in diesem Kontext geeignet ist und welchen Nutzen Supervision dazu bringen kann, wird in einem nächsten Schritt aufgezeigt. Der Forschungsteil beschäftigt sich anschließend damit, wie Lehrer/innen im Bereich der Neuen Mittelschulen ihren Bedarf an Supervision als berufsbezogene Beratung sehen und unter welchen Voraussetzungen sie diese in Anspruch nehmen würden. Die quantitative Erhebung mittels Online-Fragebogen und die anschließende, hypothesenüberprüfende Auswertung der Befragung brachten folgendes Hauptergebnis: Lehrer/innen in Neuen Mittelschulen würden Supervision in Anspruch nehmen, wenn sie kostenfrei, auf freiwilliger Basis und während der Dienstzeit stattfinden würde. Die Autorin der vorliegenden Masterarbeit zieht aus dieser empirischen Untersuchung den Schluss, dass noch Informationsbedarf bezüglich 'Nutzen von Supervision' besteht, bevor diese als berufsbezogene Unterstützung bei Lehrer/innen in Neuen Mittelschulen etabliert werden kann.

AutorIn:
Holzer, Dipl. Wirtschaftsing. (FH) Markus

Titel:
Welche Bedeutung und Wirkmacht hat Humor in der Beratung aus Sicht der BeraterInnen?

Jahr: 2020 Kodierung: SV0340

Abstract:
Humor und Lachen begleiten mich und mein Wirken bereits mein ganzes Leben. Schon während meiner Kindergartenzeit war es für meine Freunde eine für mich offensichtliche Charaktereigenschaft, die mir selbst erst so richtig bewusst wurde, als ein alter Kindergartenfreund von damals mich 40 Jahre später anlässlich eines Telefonats darauf hingewiesen hat: 'Du bist ja immer noch so fröhlich und lachst so gerne wie damals.' Das hat im positiven Sinne gesessen – im positiven Sinn, denn es war mir immer wieder während meiner bis zu dem Zeitpunkt gesamten und darüber hinaus weiteren beruflichen wie auch privaten Entwicklung von vielen Personen ein ähnliches Feedback gegeben worden. Ich

hatte es aber nicht soweit in meine Jugend zurück gedanklich verankert, dass ich es schon von Kindertagen in mir hatte.
Da ich nach meiner Ausbildung zum Supervisor, Coach und Organisationsentwickler mich nun mehr mit dem Thema der Selbstständigkeit im Bereich Beratung befasse, habe ich mir die Frage gestellt, in wie weit die Eigenschaft Humor und der Einsatz von Humor im Zuge von Beratung förderlich ist.
Das alles soll auch unter dem mich für immer begleitenden, weil tätowierten, Lebensmotto: 'Lachen ist die schönste Art, dem Leben die Zähne zu zeigen!' erarbeitet werden.

AutorIn:
Kronberger, M.A. Gabriele

Titel:
REGENBOGENKOMPETENZ IN SUPERVISION UND COACHING

Jahr: 2020 Kodierung: SV0341

Abstract:
Regenbogenkompetenz ist der professionelle Umgang einer Fachkraft mit den Themen sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Das Ziel dieser Forschung ist es, die Bedeutung dieses Konzepts für den Bereich Supervision und Coaching zu analysieren, die Auseinandersetzung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in diesem Bereich zu fördern und Berater*innen für das Thema zu sensibilisieren. Dazu wird folgende Forschungsfrage gestellt: Welche Bedeutung hat Regenbogenkompetenz in Supervision und Coaching? Für die Beantwortung der Forschungsfrage wird ein triangulativer Zugang gewählt. Neben einer Online-Befragung unter Supervisor*innen und Coaches wird für die Frage nach der Publikationshäufigkeit zu dem Thema LGBTIQ* in Supervision und Coaching eine Frequenzanalyse durchgeführt.
Die dazu aufgestellten Hypothesen beziehen sich auf die Bedeutungsebenen 'Einstellungen und Sichtweisen', 'das Thema in Supervision und Coaching', 'Aus-, Fort- und Weiterbildung', 'Wissen' und 'Publikationshäufigkeit in Fachzeitschriften'. Ergänzend dazu wird auf geschlechts- und altersspezifische Unterschiede und hinsichtlich Selbstdefinition und Zeitpunkt des Abschlusses der Ausbildung eingegangen.
Die Ergebnisse bestätigen die Hypothese, dass Regenbogenkompetenz für die Befragten eine hohe einstellungs-, erfahrungs-, aneignungs- und wissensbezogene Bedeutung hat.
Die Hypothese, dass die Publikationshäufigkeit in den untersuchten Zeitschriften unter/gleich 10 liegt, kann für alle Kategorien mit Ausnahme von einem bestätigt werden.
Weiterführende Forschung zu dem Thema der Regenbogenkompetenz in Supervision und Coaching kann auf vorgefundene, aber nicht weiter analysierte geschlechtsspezifische Unterschiede und Ursachen für die geringe Publikationshäufigkeit eingehen und stärker eine intersektionale Betrachtung des Themas der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt vornehmen.

AutorIn:
Mann, Mag. Nikolaus

Titel:
Intergenerationeller Wissenstransfer an Schulen

Jahr: 2020 Kodierung: SV0342

Abstract:
Den Anfang dieses Forschungsprojektes stellte die Beobachtung einer zunehmenden Anzahl an Pensionierungen von Lehrkräften im Schulwesen dar. Aus diesem Grund erschien die Erforschung des Wissenstransfers zwischen aufeinander folgende Generationen von Lehrpersonen sinnvoll. Eine dabei zugrunde liegende Hypothese ist, dass mit dem Ausscheiden der älteren Generation von Lehrpersonen in vielen Fällen das Wissen dieser Generation verloren zu gehen scheint. Um diesen Sachverhalt empirisch zu erforschen, bediente sich diese Arbeit im Allgemeinen des Ansatzes der qualitativen Forschung und im Konkreten des Ansatzes der »Grounded Theory«. Die Daten wurden über sechs Gruppendiskussionen mit insgesamt vierzehn Lehrpersonen einer Wiener Schule erhoben. Die Datenauswertung gelangte mittels »theoretischen Kodierens« zu dem Ergebnis, dass Wissen in Schulen hauptsächlich innerhalb bestimmter Gruppen weitergegeben wird und dies meist zufällig in gemeinsam genutzten Räumlichkeiten. Gewisse Wissensdrehscheiben gelten als Anlaufstellen bei Wissensfragen und im gemeinsamen Unterrichten wird viel Wissen zwischen Lehrpersonen weitergegeben. Mentoring Programme werden als erleichternd beim Einstieg neuer Lehrpersonen wahrgenommen. Diese Ergebnisse lassen die Schlussfolgerungen zu, dass der Austausch in bestimmten Fachgruppen gefördert werden kann. Es scheint aber auch angebracht zu sein, die Grenzen dieser Gruppen aufzuweichen, um ein Teilen des Wissens mit dem Rest der Belegschaft zu forcieren. Gelegenheiten für zufälliges Zusammentreffen zwischen Lehrkräften, um Wissen weitergeben zu können, können aktiv geschaffen werden und Wissensdrehscheiben können aktiv in ihrer Rolle gestützt werden. Der in Besprechungen stattfindende Wissenstransfer kann bewusst wahrgenommen und verstärkt werden und gemeinsam geführter Unterricht kann zu einem höheren Maß an Wissensweitergabe führen. Gut strukturierte und geplante MentoringProgramme für neue Lehrpersonen erscheinen für den Wissenstransfer essentiell. Sie stellen einen Schritt in Richtung strukturierter Weitergabe von Wissen im Lehrkörper dar.

AutorIn:
Morgenbesser, Mag.ª Petra

Titel:
Führung im selbstorganisierten Umfeld - Zum Selbstverständnis des Linienmanagements selbstorganisierter Teams

Jahr: 2020 Kodierung: SV0343

Abstract:
Die Förderung von Selbstorganisation auf Teamebene bedeutet eine Dezentralisierung

von Macht, Verantwortung und Entscheidungsbefugnis. Dies führt zu der Notwendigkeit Führung und Management anders zu denken, als dies klassisch hierarchisch strukturierte Organisationen nahelegen. Die vorliegende Arbeit geht deshalb der Frage nach, wie Linienführungskräfte selbstorganisierter Teams und Organisationseinheiten ihre Funktion verstehen und gestalten. Leitfadengestützte Interviews mit neun Führungskräften bilden die Grundlage für die Analyse der spezifischen Herausforderungen, vor welchen Management im selbstorganisierten Kontext steht. Mit Hilfe qualitativer Inhaltsanalyse werden verschiedene Aspekte der Führungsarbeit von Linienmanager*innen im selbstorganisierten Kontext herausgearbeitet. Neben den Aufgabenbereichen und Anforderungen im Hinblick auf die Rollengestaltung werden besondere Zumutungen beschrieben, mit welchen sich Linienmanager*innen selbstorganisierter Teams konfrontiert sehen, sowie Erwartungen an ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeit. Im Hinblick auf das Verhältnis von Selbstorganisation und Führung zeigt sich zum einen eine Abkehr von personalisierten Führungskonzepten, insofern sich das Management in hohem Ausmaß in den Dienst selbstorganisierter Teamarbeit stellt. Zum anderen werden diese mit hohen Erwartungen an die persönliche Eignung von Personen im Linienmanagement aber auch revitalisiert.

AutorIn:
Müller, MBA Mag.ª Alexandra

Titel:
Führungskräfte als CoachInnen

Jahr: 2020 Kodierung: SV0344

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit wird die Rolle von Führungskräften als CoachInnen diskutiert und der Frage nachgegangen, inwiefern Führungskräfte von ihren Mitarbeitenden als CoachInnen wahrgenommen werden. Im Theorieteil wird Führung in Non-Profit-Unternehmen als Dienstleistung an Mitarbeitenden zu verstehen gegeben, es wird dargelegt, mit welchen Anforderungen Führungskräfte im Non-Profit konfrontiert sind, und wie internes Coaching Mitarbeitende in ihrer Leistungserstellung unterstützen kann (vgl. König & Volmer, 2019, S. 277 – 282, Öhlschlegel-Haubenrock & Rach & Wolf, 2016, S. 15 – 24 und 54 – 60, Simsa & Patak, 2008, S. 39 – 41, vgl. Steyrer, 2009, S. 25 – 95). Im empirischen Teil der Arbeit wird untersucht, welche Erfahrungen Mitarbeitende mit Führung resp. mit Führungskräften machen, um zu erforschen, ob und wie Führungskräfte als CoachInnen wahrgenommen werden. Für die empirische Untersuchung wurden sechs narrativ geführte Gruppendiskussionen mit Teams aus dem Non-Profit-Bereich durchgeführt, die mithilfe der dokumentarischen Methode analysiert wurden (vgl. Bohnsack, 2000, S. 378 ff., Nohl, 2017, S. 29 – 43, Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 277 – 314). Die Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeitende eine auf Augenhöhe, empowernde, Freiraum gebende und partizipativ führende Führungskraft als coachende Führungskraft wahrnehmen. Führungskräfte im Bereich sozialer Dienstleistungen müssen sehr flexibel agieren, um all ihre Aufgaben zu erfüllen und Rollen einzunehmen.

AutorIn:
Schulze, Nadia

Titel:
Organisations- und Entscheidungsstrukturen in österreichischen Familienunternehmen

Jahr: 2021 Kodierung: SV0345

Abstract:
Familienunternehmen sind volkswirtschaftlich bedeutend und haben durch eine meist langfristige, generationenübergreifende Ausrichtung viele Vorteile gegenüber herkömmlichen Managerunternehmen. Auf der anderen Seite werden manchmal aktuelle Entwicklungen und Handlungsbedarf übersehen, und nicht alle Führungsstrukturen sind optimal eingerichtet, da Familienmitglieder im Gegensatz zu extern besetzten Managern nicht immer alle nötigen Qualifikationen für die jeweilige Führungsposition mit sich bringen.
Die vorliegende Arbeit untersucht, welchen Herausforderungen sich österreichische Familienunternehmen in Bezug auf ihre Entscheidungsfindung gegenüber sehen, welche positiven und negativen Auswirkungen Familienstrukturen auf die Unternehmenskultur haben und welche speziellen Erfolgsfaktoren gerade in Familienunternehmen zum Tragen kommen können:

AutorIn:
Beneder, Judith

Titel:
Sozialpädagogik – eine Multiprofession als ultimative Herausforderung

Jahr: 2021 Kodierung: SV0346

Abstract:
Die Untersuchung wurde durchgeführt aufgrund der immer komplexer werdenden Anforderungen an die Sozialpädagog*innen im stationären Kinder und Jugendbereich. Ziel der Arbeit ist es, herauszufiltern, wo die Herausforderungen liegen, was zur Bewältigung dieser hilfreich ist. Es wurde erforscht, welche Faktoren für einzelne Persönlichkeiten förderlich wirken. Die Arbeit hält Ausschau, was in Zukunft an Schwierigkeiten in diesem Arbeitsfeld auftreten könnten und welche Ressourcen und Maßnahmen zur positiven Weiterentwicklung der Sozialpädagogik nötig sein werden. Diese qualitative Untersuchung fand mittels Leitfragebogen und Interviews statt. Die Auswertung erfolgte nach dem eklektischen Verfahren. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anforderungen an Sozialpädagog*innen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe sehr komplex sind und diese stark von außen gefordert werden. Wenig Zeit für die eigentlich essentielle Arbeit in der Betreuung und Begleitung der Kinder und Jugendlichen bleibt, zudem häufen sich die 'Extremfälle', die noch vermehrt Zeit, Aufmerksamkeit, Fachexpertise benötigen. Als Schlussfolgerung lässt sich sagen, dass das Gelingen der sozialpädagogischen Arbeit in Zukunft stark von den Persönlichkeiten der handelnden Personen und deren Zugang zu Professionalität abhängt, ebenso von der Bereitstellung der nötigen Ressourcen, vor allem an Personal. Ein Bewusstsein über die Wichtigkeit dieser Arbeit für den Prozess der Entwicklung in der Gesellschaft muss geschaffen werden, um handelnden Akteur*innen Wertschätzung und Bedeutung zukommen zu lassen.

AutorIn:
Vierhauser, Mag.a Jutta

Titel:
INWIEWEIT KÖNNEN TRAUMAPÄDAGOGISCHE METHODEN EINEN WESENTLICHEN BEITRAG ZUM RESILIENZCOACHING LEISTEN?

Jahr: 2021 Kodierung: SV0347

Abstract:
Traumapädagogik und Resilienzcoaching haben eine Gemeinsamkeit: Sie begleiten Menschen, die unter sehr hoher Stress – Belastung stehen. Auch wenn sich die Dynamik einer traumatischen Erfahrung, vor allem wenn es sich um längerfristiges Geschehen und um Leid, das durch Bezugspersonen in frühen Lebensjahren zugefügt wurde handelt, von jener einer hohen Belastungserfahrung unterscheidet, geht es bei beiden Angeboten darum, zu stabilisieren und zu beruhigen. Die vorliegende Masterarbeit setzt sich zur Aufgabe im Rahmen einer qualitativen Methodik, Hypothesen zu generieren, inwieweit Traumpädagogische Methoden das Resilienzcoaching bereichern können. In den Interviews werden die Coachs befragt, welche Kriterien beim Resilienzcoaching bei individuellen Krisen aus ihrer Sicht von Bedeutung sind Im Sinne eines offenen Zugangs werden im Abschluss der Interviews auch Ideen gesammelt, welche Themenbereiche zusätzlich einer intensiveren Beschäftigung wert sein könnten. Die vom empirischen Vorgehen abgeleiteten Hypothesen gehen davon aus, dass die Methoden, die in zertifizierten Ausbildungslehrgängen zur Traumapädagogik und Traumazentrierten Fachberatung gelehrt werden, eine sinnvolle Ergänzung für Resilienzcoachs darstellen können.

AutorIn:
Weiß, Tatjana

Titel:
DIE BEDEUTUNG SYSTEMISCHER ORGANISATIONSBERATUNG IN KRISEN AM BEISPIEL DER COVID-19 PANDEMIE

Jahr: 2021 Kodierung: SV0348

Abstract:
Im empirischen Teil dieser Masterarbeit wird bei systemischen OrganisationsberaterInnen und -entwicklerInnen am Beispiel der Covid-19 Pandemie der Frage nachgegangen, inwiefern systemische Organisationsberatung und -entwicklung eine Relevanz in der Bewältigung von Krisen hat. Die Frage wird methodisch qualitativ mittels eines teilstrukturierten Interviews verfolgt und mit der eklektischen Vorgehensweise ausgewertet. Die Auswertung erfolgt in drei Strängen, bestehend aus der theoretischen ExpertInnensicht, dem Erleben der ExpertInnen und dem Exkurs, der sich mit der Digitalisierung und dem Zukunftsbild von systemischer Organisationsberatung und -entwicklung beschäftigt. Die Erkenntnis ist eine Differenz der Relevanz in der Beurteilung von Theorie und erlebter Praxis. Zu dieser Differenz werden Hypothesen aus der Perspektive der systemischen Organisationsberatung, des KundInnensystems und der Gesellschaft gebildet, wie auch zu den Erkenntnissen aus dem Exkurs. Der Ausblick regt eine Befragung des KundInnensystems und eine empirische Auseinandersetzung mit dem Thema der Digitalisierung von Beratung und mit der systemischen Auseinandersetzung mit den Krisenbegriff an. Der Theorieteil skizziert einen historischen Abriss der Covid-19 Pandemie und ihre Auswirkungen im Zeitraum von Februar 2020 bis September 2020, eine Auseinandersetzung mit der Situationsdefinition und gibt einen Überblick über das Beratungsformat der systemischen Organisationsberatung und -entwicklung.

AutorIn:
Regitnig, MA Kerstin

Titel:
Supervision im Freiwilligen Sozialjahr

Jahr: 2021 Kodierung: SV0349

Abstract:

Diese Untersuchung wurde aus persönlichem Interesse am Forschungsgebiet durchgeführt. Die vorliegende Arbeit hat das Ziel, die Frage zu beantworten, ob sich TeilnehmerInnen des Freiwilligen Sozialjahres (FSJ) mit der Möglichkeit zur Teilnahme an Supervision (SV) in der Einsatzorganisation subjektiv besser in vordefinierten Aspekten einschätzen als TeilnehmerInnen, die nicht an Supervisionen innerhalb der Einsatzorganisation teilnehmen können. Diese Untersuchung wurde mit Hilfe eines Online-Fragebogens zur Selbsteinschätzung durchgeführt, der den FSJ TeilnehmerInnen des Turnus 2020/21 der Regionalstellte Graz des Vereins zur Förderung freiwilliger, sozialer Dienste zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten während ihrer aktiven Zeit im FSJ im Rahmen der vom Trägerverein vorgesehenen Blockseminare zur Verfügung gestellt wurde. Die Untersuchung zeigt einen signifikanten Unterschied der Zielgruppe (hat die Möglichkeit Supervision innerhalb der Einsatzorganisation in Anspruch zu nehmen) und der Kontrollgruppe (hat nicht die Möglichkeit Supervision innerhalb der Einsatzorganisation in Anspruch zu nehmen) in den Dimensionen Selbstwert und Selbstwirksamkeitsüberzeugung, jedoch nicht bei der Dimension des Kompetenzerwerbs. Daraus lässt sich ableiten, dass die Möglichkeit zur Teilnahme an Supervision im Bereich des Freiwilligen Sozialjahres durchaus einen Effekt auf die Selbsteinschätzung der Freiwilligen haben könnte, wobei kausale Wirkpfade von Supervision im FSJ in der vorliegenden Untersuchungnicht erhoben wurden.

AutorIn:
Weihrich, Maria

Titel:
Die Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt

Jahr: 2021 Kodierung: SV0350

Abstract:

Die Motivation zur Abfassung der vorliegenden Arbeit ist meine lange berufliche Erfahrung im arbeitsmarktpolitischen Kontext im Besonderen in der Arbeit mit arbeitslosen Frauen. Die Geburt meiner vier Kinder hatte mein Leben und auch meine Zukunftsplanung völlig verändert. Mir wurde klar, dass eine berufliche Weiterentwicklung unumgänglich ist und daher begann ich mich mit neuen beruflichen Perspektiven auseinanderzusetzen. Sehr rasch war klar, dass ich mit Menschen arbeiten möchte. Sie zu begleiten und zu unterstützen auf ihrem weiteren Weg, das war mein Ziel. Diese Zeit war geprägt von immerwährender Unsicherheit, da Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich meist sehr instabil und kaum langfristig planbar sind. Immer wieder kam es zu Veränderung in der Förderlandschaft und damit einhergehenden Budgetveränderungen. D.h., meine letzten 20 Dienstjahre können durchaus als prekäre Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet werden, was mich auch zum Titel dieser Arbeit 'Die Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt' und natu¨rlich in weiterer Folge zur Fragestellung des empirischen Teiles dieser Abhandlung 'Was erwartet Frauen nach längeren Arbeitsunterbrechungen auf ihrer weiteren Berufslaufbahn?' gebracht hat. Meine erste Station führte mich in eine Beratungseinrichtung, wo ich Familien bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsangeboten unterstützen durfte. Auch wenn das Angebot steirischen Familien zur Verfügung gestellt wurde, waren Männer stark unterrepräsentiert in unseren Beratungen. Kinderbetreuung schien in erster Linie Frauensache zu sein und die Hilfe suchenden Mütter hatten viele Hürden zu überwinden, um diese Situation zu klären und damit ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu sichern. Immer wieder werden Frauen vor neue Herausforderungen gestellt, und auch wenn es entsprechende Unterstützungsangebote gibt, kann man kaum von einer zufriedenstellenden Situation sprechen. Es ist nicht nur die Suche nach der geeigneten Betreuung, Frauen sind meist auch für die Organisation (Bring- und Holdienste) zuständig, sie sind es, die sich darum kümmern, wer die Kinder betreut, wenn sie erkranken, und die Ferienzeiten werden in der Regel ebenso von den Müttern geplant und organisiert. Eine große Einsparungsmaßnahme hat mich dazu gezwungen mein Dienstverhältnis zu beenden und mein nächster Schritt führte mich in die Erwachsenenbildung. Ich arbeite seit 2012 in einem arbeitsmarktpolitischem

Frauenprojekt, mit dem Ziel, Frauen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt mit Beratung und Training zu begleiten. Meine Erfahrungen hier sind sehr vielfältig und aufschlussreich in Bezug auf den Arbeitstitel und die Bearbeitung des Themas. Dennoch ist es mir ein großes Anliegen die Situation noch genauer erfassen zu können und diese Erkenntnisse im besten Fall auch in weiterer Folge in meine tägliche Arbeit miteinfließen zu lassen. Eine völlig neue Perspektive schafft möglicherweise neue Handlungsspielräume und kann veraltete Muster aufbrechen. Ich erhoffe mir durch diese Arbeit ehrliche Rückmeldungen der Zielgruppe und daraus resultierend neue Arbeitsansätze. Ziel der Arbeit ist es, die Situation der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt transparenter zu machen und daraus Verbesserungsansätze für die IST-Situation zu generieren. Ich denke, es ist Zeit, daran zu erinnern: Die Vision des Feminismus ist nicht eine ‚weibliche Zukunft'. Es ist eine menschliche Zukunft. Ohne Rollenzwänge, ohne Macht- und Gewaltverhältnisse, ohne Männerbündelei und Weiblichkeitswahn. Johanna Dohnal 1939-2010, Politikerin, Feministin, erste Frauenministerin Österreichs (Pitscheider Soraperra, 2020)

AutorIn:
Sakiri, Sadije

Titel:
Systemische Prozessberatung versus Fachberatung
Welche Chancen werden bei der Verknüpfung der systemischen Prozessberatung und der Fachberatung von Berater/innen wahrgenommen?

Jahr: 2021 Kodierung: SV0352

Abstract:
Laut Höselbarth wird sich Beratung in der Zukunft nicht nur mit den Anforderungen der Kunden/Kundinnen beschäftigen, sondern, durch die Beschleunigung des Kommunikations- und Wirtschaftssystems, auch mit der zusätzlich steigenden Komplexität (vgl. Höselbarth 2000, S.43). In diesem Kontext sehen Königweiser et al. das Modell der 'Komplementärberatung', eine Weiterentwicklung der Beratung, zwar nicht als einen 'goldene Weg zum Gipfel', aber als Ermöglichung eines Rundumblicks (Königswieser et al. 2006, S. 7). Aufgrund dieser Faktoren, wie der steigenden Komplexität des Wirtschaftssystems und der Kommunikation ist von zentraler Bedeutung, die Chancen, die durch die Komplementarität der Ansätze entstehen, zu beleuchten und zu verstehen. Das Ziel der Masterarbeit ist die Darstellung der Chancen in Bezug auf die Verknüpfung von Fach- und Prozessberatung. Dazu wird die folgende Forschungsfrage gestellt: Welche Chancen werden bei der Verknüpfung systemischer Prozessberatung und Fachberatung von Beratern/Beraterinnen wahrgenommen? Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurden qualitative LeitfadenEinzelinterviews mit Beratern/Beraterinnen durchgeführt. Durch induktive Inhaltanalyse, der durch das Material der Interviews entstehenden Kategorien wurden die Ergebnisse zusammengefasst. Die Antworten zeigen anhand der Erfahrung der Berater/Beraterinnen den Sinn, die Bedeutsamkeit und die Notwendigkeit der Verknüpfung der Ansätze.