

Jahresbericht 2019



Christine H. Seemann, MTD
Master of Training and Development

Unternehmensberatung | Organisationsentwicklung

Supervision | Coaching | Mediation

Seminare | Weiterbildung

Jahresbericht 2019	1
Rückblick auf das Jahr 2019	3
Einleitung	4
Meine Dienstleistungen	5
Supervision	5
Coaching	5
Fortbildung	5
Mediation	6
Lebensberatung	6
Teambuilding	6
Arbeitssetting	8
Weitere Aktivitäten	9
Geschlechterverteilung	9
Mobilitätsverhalten	10
Auftraggeber*innen	11
Die Unternehmensformen	11
Die Anzahl meiner Auftraggeber*innen	12
Umsatzentwicklung und -verteilung	14
Umsatzentwicklung 2015-2019	14
Umsatzverteilung - Regionen	15
Umsatzverteilung - Organisationsformen	15
Verteilung von nicht verrechenbaren Kosten (Overhead)	16
Ehrenamtliche Tätigkeiten	17
Arbeitsleistung in Stunden	19
Beispiele aus der Praxis	20
Teamsupervision	20
Teambuilding	21
Mediation	22
Kontakt	24

Rückblick auf das Jahr 2019

Nach einem durchwachsenen Jahr 2018 konnte ich wieder durchatmen. Das Jahr 2019 war **wirtschaftlich erfolgreich** und inhaltlich spannend. Die Angebote rund um den Seminarbereich haben sich im Vergleich zum Vorjahr wieder eingependelt und sogar erhöht. Seit Herbst 2019 bin ich an der Universität Salzburg als **Lehrmediatorin** tätig und unterstütze Studierende in ihrer Ausbildung.

Inhaltlich war dieses Jahr stark von der Arbeit mit **Teams** geprägt. **Teamsupervisionen** wurden häufiger nachgefragt. Auch das Format **Teambuilding** hat stärkere Bedeutung erhalten.

Mein **ehrenamtliches Engagement** verringerte sich durch das Zurücklegen einer Funktion, obwohl ich zeitgleich ein politisches Mandat an meinem Wohnort übernahm. Als **Berufsgruppensprecherin** der Lebens- und Sozialberater*innen in der **Wirtschaftskammer** Salzburg wurde ich zeitlich und inhaltlich stark gefordert. Dies vor allem aufgrund des Rechtsstreits zwischen der WKÖ und der ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision) in Bezug auf die Ausübung von Supervision in Österreich. Im **Sport** war ich weiterhin für die von mir gegründete **Plattform Frauen im Sport** aktiv und vertrat diese u.a. im Österreichischen Frauenring. Last but not least fungierte ich berufspolitisch auch 2019 als **Landessprecherin** der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) im Bundesland Salzburg.

In einer weiteren **politischen Funktion** übte ich ein Mandat als **Aufsichtsrätin** am Flughafen Salzburg aus. In diesem Zusammenhang nahm ich im Herbst an einer zeitlich aufwändigen Weiterbildung für Aufsichtsratsorgane teil.

Zum Ausgleich meiner **Life Balance** wanderte ich heuer ein weiteres Stück (150 Kilometer) des Jakobsweges. Dabei setzte ich den Weg auf der Via Lusitania, einer alten Römerstraße in **Portugal** fort. Ausgehend von der Stadt Estremoz ging es bis in die Stadt Castelo Branco.

Besonderer Dank ergeht an meine **Kooperationspartner*innen**. Sie sind mit mir im Fort- und Weiterbildungsbereich tätig. Namentlich sind das **Mag.^a Lucie Rothauer, Dr.ⁱⁿ Ines Dobrovits, Mag. Heinrich Lechner** und **Mag. Konrad Hochgruber**.

Christine H. Seemann

Einleitung

Die **Beratungsbranche** setzt sich aus vielen verschiedenen Beratungsformaten zusammen. Gewerberechtlich sind einige Angebote in der **Unternehmensberatung**, andere in der **Lebens- und Sozialberatung** angesiedelt. Weitere Arbeitsgebiete unterliegen nicht der Gewerbeordnung und können als freier Beruf ausgeübt werden.

In den vergangenen Jahren kam es, ausgehend von **Klagen** der Wirtschaftskammer Wien und der WKÖ, zu berufspolitischen Unruhen in der Branche. Ich selbst war und bin davon in meiner Arbeit nicht betroffen, da ich alle notwendigen gewerberechtlichen Voraussetzungen habe. Stellvertretend für die Mitglieder habe ich mich in meinen Funktionen für einen **Konsens** im Streit um die Ausübung von Supervision eingesetzt.

Aus wirtschaftspolitischer Sicht gehe ich bei der Streitthematik von einer **Selbstregulierung** des Marktes aus. Ausschlaggebend für den Kunden ist die **Qualität** der **Leistung** und nicht die Zugehörigkeit zu einer Kammer oder zu einem Verein.

Meiner Erfahrung nach sind Akquise und **Marketing** ein Puzzlestein für erfolgreiches Wirtschaften. Wesentlich ausschlaggebender ist jedoch die Qualität der Arbeit und die **Zufriedenheit** der Kund*innen.

Hier beobachte ich im Bereich der Lebens- und Sozialberatung immer wieder euphorische Berufseinsteiger*innen, die nach 1-2 Jahren auftragslos sind und sich wieder um Angestelltenverhältnisse bemühen (müssen).

Ich beschreibe auf den folgenden Seiten die Ausrichtung meines „Ein Personen Unternehmen“ (EPU), damit Lesende einen Einblick in mein Unternehmen erhalten. Die abgebildeten statistischen Auswertungen visualisieren die verschiedenen **Eckpfeiler** von TBW-thebetterway. Erklärungen finden Sie jeweils im Text.

Einleitend kann ich zum nachhaltigen Bestehen meiner Selbstständigkeit (seit 2004) sagen, dass viele meiner Arbeitsaufträge aus persönlichen **Kontakten** und von meinen **Netzwerken** resultieren. Durch die daraus folgenden **Empfehlungen** gelingen der Einstieg und die erste Kontaktaufnahme zu neuen Kunden unkompliziert und rasch.

Obwohl ich im Jahr 2005 von Wien nach Salzburg übersiedelte, erhalte ich durch Empfehlungen noch immer Anfragen aus Wien.

Aus diesem Grund habe ich mich im Herbst 2019 entschieden, einen zweiten **Betriebsstandort** in **Wien** auf der Mariahilferstrasse anzumelden.

Meine Dienstleistungen

Supervision

Als **Supervisorin** bin ich vor allem in Social-Profit Organisationen tätig. Der Schwerpunkt 2019 lag eindeutig in der **Teamsupervision**. Veränderte gesetzliche **Rahmenbedingungen** für die Ausübung der Arbeit, aber auch Mitarbeiter*innen **Fluktuationen** sowie Problemstellungen durch die hohe **Diversität** mancher Teams sind vermehrt Indikator für Supervision.

Insgesamt begleitete ich im Jahr 2019 **11 Teams** aus dem Bundesland Salzburg und aus Bayern. Mehrere **Einzelsupervisionen** für die spezielle Herausforderungen z.B. als Teamleitung beziehungsweise in Krisensituationen sowie einige **Lehrsupervisionen** für Studierende rundeten diesen Arbeitsbereich, der mit **156,5 Arbeitsstunden** ausgewiesen ist, ab.

Die Supervisand*innen kamen aus den Bereichen der Arbeit mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen, des Coachings von Arbeitssuchenden sowie der Beratung von Asylwerber*innen in der Grundversorgung. Die Einzelsupervisionen nahmen hauptsächlich Gruppen- und Teamleiter*innen in Anspruch.

Coaching

Der Anteil der **Coachingstunden** hat sich im Vergleich zu 2018 leicht verringert. Ich führe das auf die verkürzten Coachingprozesse im Bereich meiner Tätigkeit in der Flugverkehrssicherheit zurück. **Einzelcoaching** wird dort seit 8 Jahren als Begleitmaßnahme für Trainees erfolgreich eingesetzt.

Seit vielen Jahren nehmen **Führungspersonen** aus dem Social-Profit Bereich Coachingstunden bei mir. Inhaltlich geht es hier oft um Veränderungen in der eigenen Organisation. Aber auch eigene Grenzen in der Ausübung der Leitungstätigkeit und die Balance zwischen der Mitarbeiter*innenführung und der Managementtätigkeit sind Themen.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt **114 Stunden Coaching** von vier verschiedenen Unternehmen, davon drei aus dem Social-Profit Bereich in Anspruch genommen.

Fortbildung

Im Bereich meiner Tätigkeit als **Wirtschaftstrainerin** und **Seminarleiterin** war das Jahr 2019 ein erfolgreiches. Dies vor allem im Vergleich zum Jahr zuvor, in welchem mir Aufträge kurzfristig storniert wurden und ich diese nicht mehr kompensieren konnte. Neben meinen bundesweiten Seminaren für ein **Ministerium**, begleitete ich ein Landesgericht mit allen Mitarbeiter*innen in fünf Tagesseminaren. Weitere drei **Inhouse-Seminare** sowie vier Tagesseminare „**train the trainer**“, die ich für das **Arbeitsmarktservice (AMS)** ausführte, rundeten diese inhaltlich spannende Arbeit ab. Für eine inter-national tätige NGO-Organisation im Bereich der **Entwicklungshilfe** moderierte ich eine **Teamklausur**. In der Fortbildung war ich 2019 insgesamt **110 Stunden** tätig.

Mediation

Wie schon in den vergangenen Jahren hat sich der Einsatz von Mediation als Ergänzung zu Teamsupervision etabliert. So fanden im vergangenen Jahr **vier Mediationsprozesse** mit Personen aus Teams statt, die in einem Konflikt miteinander verhaftet waren. Nach dem Abschluss der Mediationen wurden die Supervisionsprozesse weitergeführt. Zwei Mediationsprozesse, die vor dem Einsatz einer Teamsupervision stattfanden, führten zu personellen Veränderungen im Team, sodass die geplante Supervision für die

verbliebenen Mitarbeiter*innen nicht mehr notwendig erschien. In Summe verbuchte ich im vergangenen Jahr 27,5 Stunden Mediation. Mit dem Semesterbeginn Herbst 2019/20 wurde ich in der Universität Salzburg als **Lehrmediatorin** aufgenommen. Seit diesem Zeitpunkt bin ich auch im Bereich der Ausbildung von zukünftigen Mediator*innen tätig.

Lebensberatung

Als Beratung definiere ich in meiner Tätigkeit Gespräche mit **Privatpersonen**, bei denen es sich um keine der oben beschriebenen Formate (Supervision, Coaching und Mediation) handelt.

Meist sind dies **Kurzberatungen** im Bereich von privaten Themenstellungen wie Partnerschaft, berufliche Laufbahn und Nachbarschaft.

In meinem Portfolio hat diese Form einen eher geringen Stellenwert. **14 Stunden** verzeichnete ich dafür im Jahr 2019.

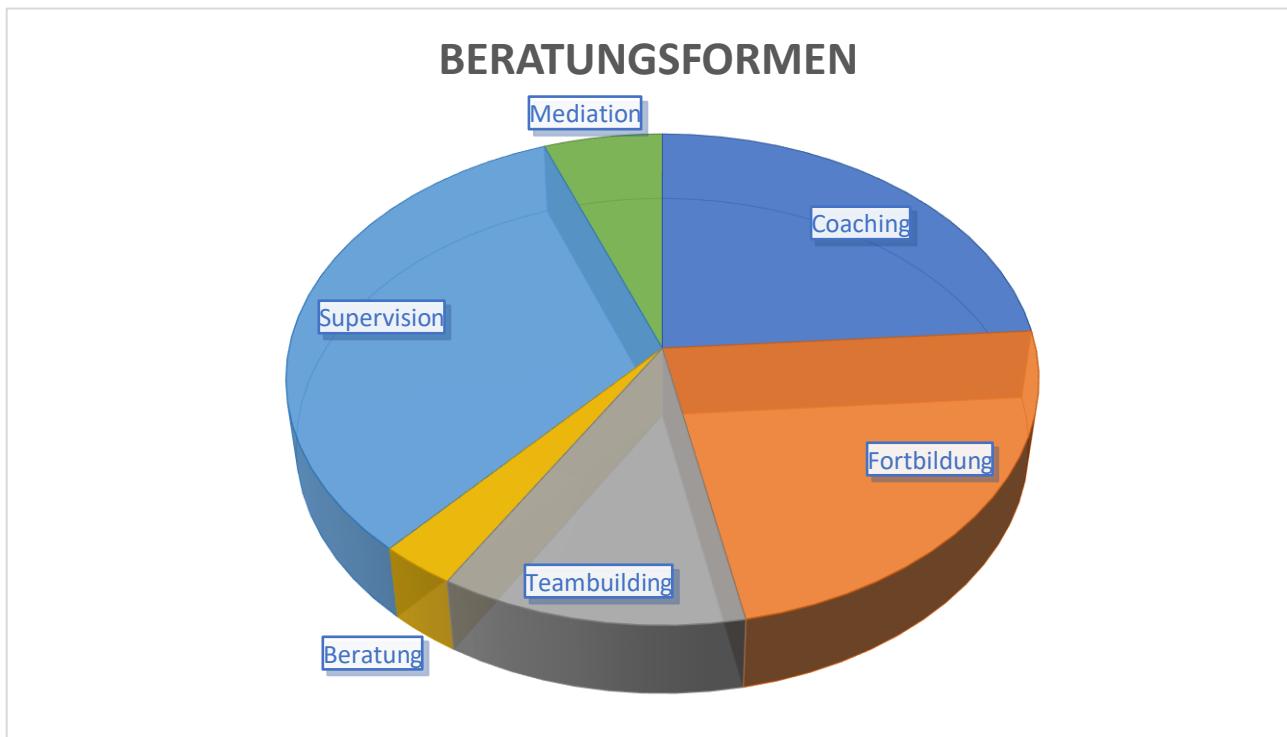
Teambuilding

Ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit mit 56 Stunden im Jahr 2019 lag im Bereich von **Teambuilding**. In diesem Bereich arbeite ich fast ausschließlich mit Kooperationspartner*innen.

Dies vor allem deshalb, da ich die **Kompetenzen** meiner Kollegen und Kolleginnen mit meinen Fähigkeiten verknüpfe und so neue Formen der inhaltlichen Arbeit im Teambuilding entstehen können.

Manche meiner Auftraggeber*innen bezeichnen mich auch schon als **Outdoorexperitin**. Dies deshalb, weil ich der Überzeugung bin, dass sich Teams in der Natur besser auf die **individuellen Stärken** der Einzelnen konzentrieren können.

So stelle ich fest, dass die Begeisterungsfähigkeit und damit verbunden der **Output** eines Teambuilding in der Natur wesentlich **höher** ist als bei Indoor-Seminaren.

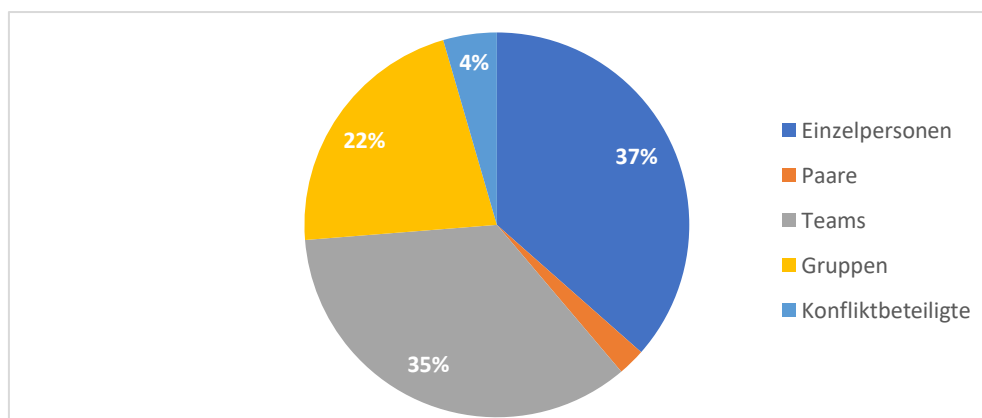


- **Supervision:** Mit **156,5 Stunden** stellte die Supervision 2019 mit Abstand den größten Anteil meiner Dienstleistungen. Insgesamt war ich für zehn Organisationen als Supervisorin tätig. Sie fanden in Bayern, im Pongau und in der Stadt Salzburg statt. Aufgeteilt waren die Stunden auf **elf Team-, zwei Gruppen- und drei Einzelsupervisionen**.
- **Coaching:** Insgesamt **114 Stunden** für drei Auftraggeber*innen. Die Coachingprozesse fanden in der Stadt Salzburg, in Bayern und in Wien statt.
- **Mediation:** Insgesamt **27,5 Stunden** für drei Auftraggeber*innen. Die Mediationen wurden in der Stadt Salzburg und in Bayern durchgeführt.
- **Beratung:** Mit **14 Stunden** ist dieser Bereich bei mir wenig relevant bzw. noch ausbaufähig.
- **Fortbildung:** Insgesamt **110 Stunden** für fünf Auftraggeber*innen. Die Fortbildungen fanden in der Stadt Salzburg und im Flachgau statt. Es fanden mehrtägige **Seminare** und **Tagesseminare** statt. In der Austro Control GmbH (ACG) **unterrichtete** ich zweimal im Jahr den Bereich Stress-and Fatigue Management für Fluglotsen*innen.
- **Teambuilding:** Insgesamt **56 Stunden** Teambuilding mit **acht Teams**. Sehr spannend war der Beratungsprozess mit einer großen Gerichtseinheit mit insgesamt fünf Teams á ca. 28 Personen.

Arbeitssetting

Abhängig von der Art der Beratung oder der Tätigkeit, arbeite ich mit **Einzelpersonen**, **Konfliktparteien**, **Teams** oder **Gruppen**. In der Mediation kann es vorkommen, dass ich Konfliktgespräche mit mehreren Personen mit Einzelgesprächen abwechsle. Mit Gruppen arbeite ich vor allem in der Fortbildung. Hier melden sich Menschen an, die nicht am selben Arbeitsplatz tätig sind.

- Die Anzahl der **Einzelberatungen** ist auch im Jahr 2019 nochmals gestiegen. Waren es im Jahr 2017 noch 76 Stunden, im Jahr 2018 bereits 139,5 Stunden so führte ich im Jahr 2019 insgesamt **174,5 Einzelberatungen** durch. Eine Erklärung dazu ist die Veränderung im Bereich der Ausbildung von österreichischen Fluglotsen*innen. Diese führt dazu, dass nun mit jeder_m Trainee Einzelberatungsgespräche vorgesehen sind. In den vergangenen Jahren gab es diese Gespräche nur in Ausnahmefällen. Die Verteilung der Geschlechter bei Einzelberatungen beträgt **29 Frauen** zu **43 Männer**.
- In der Arbeit mit **Teams** ist die Geschlechterverteilung sehr ungleich verteilt. Sie beträgt **99 Frauen** zu **53 Männer**. Eine klare Dominanz liegt bei den Frauen in den Teams, mit denen ich arbeitete. Insgesamt habe ich **167 Arbeitsstunden** mit Teams gearbeitet.
- Im Jahr 2019 erhöhte sich die Anzahl der **Gruppenveranstaltungen**. Die Klausurmoderation einer NGO, mehrere Teambuildings sowie vier „train the trainer“ Seminare trugen dazu bei. Insgesamt nahmen heuer **162 Personen** (das sind doppelt so viele wie im Vorjahr) an Seminaren teil. Die Gesamtzahl meiner Arbeitsstunden mit Gruppen betrug **104 Stunden**. Der **Frauenanteil** mit **97 Personen** dominierte dabei wieder.
- Mit **Konfliktbeteiligten** arbeitete ich im Jahr 2019 wesentlich weniger als im Vorjahr. Die Anzahl sank von 42 Stunden auf nur mehr **21,5 Stunden**. Es nahmen in Summe 6 Männer und 4 Frauen an Konfliktregelungen teil.
- Arbeit mit **Paaren**. Im vergangenen Jahr führte ich eine Paarberatung durch. Bis Ende des Jahres habe ich mit diesem Paar **11 Stunden** gearbeitet. Der Prozess geht im neuen Jahr weiter.



Weitere Aktivitäten

Abseits meiner gewerblichen Tätigkeiten als Unternehmensberaterin betreibe ich mit mehreren Kolleginnen das Institut für Life Balance Salzburg. Über dieses Institut biete ich monatlich stattfindende **Life Balance Wanderungen** an. Diese Form des niederschweligen Zugangs zur Bewegung dient dem Gesundheitsaspekt. Die Spaziergänge sind unentgeltlich und werden für aktives Netzwerken und Austausch der Teilnehmenden genutzt.

Weitere inhaltliche Themen rund um „Life Balance“, die ich als klassische Lebensberatung beziehungsweise als Betriebliche Gesundheitsförderung sehe, finden Sie auf der Homepage www.life-balance-salzburg.at. 2019 ist eine Erweiterung des Instituts erfolgt. Die weiteren Schwerpunkte sind **Outdoor**-Aktivitäten, Business und Hormon **Yoga** sowie **Jakobswegwanderungen** und **Coachings**.

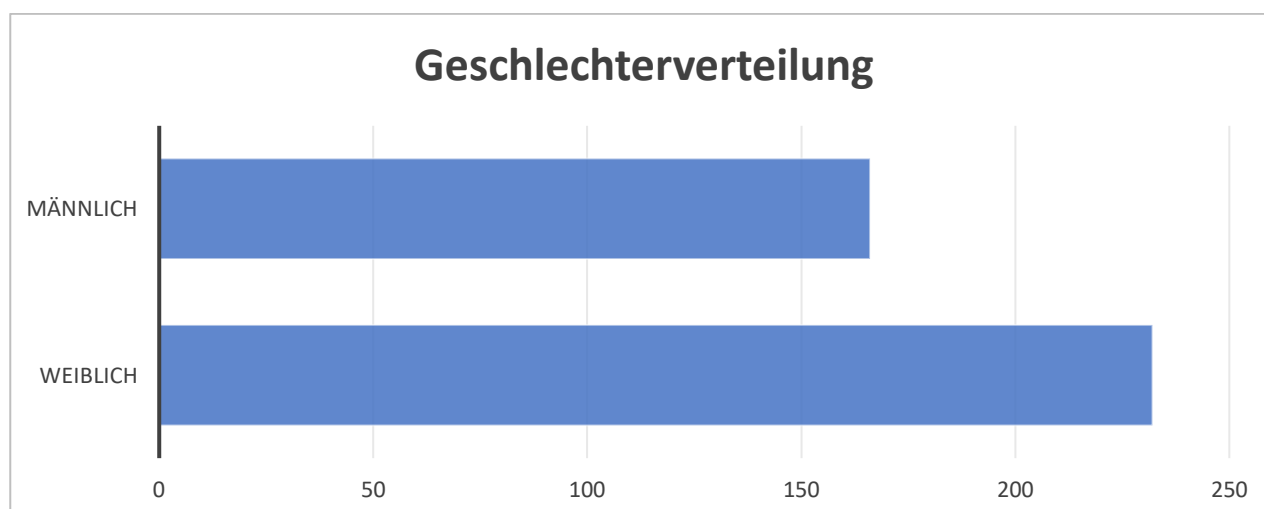
Geschlechterverteilung

Nicht nur aus Gründen der Transparenz, sondern auch um meine Angebote gut anzupassen ist es mir wichtig, einen genauen Überblick über die Geschlechterverteilung meiner Kundinnen und Kunden zu haben. Ich führe deshalb auch hier Statistik. Bei jeder Veranstaltung und bei jedem Beratungsgespräch zeichne ich auf, wie viele Männer und wie viele Frauen anwesend sind.

Die Aufzeichnungen ergeben für das Jahr 2019 eine doppelt so hohe Personenzahl. Ich führe dies auf die über das ganze Jahr verteilte Arbeit mit einem großen Gericht zurück. Es nahmen allein mit diesem Auftrag über 120 Menschen an meinen Teambuildings teil.

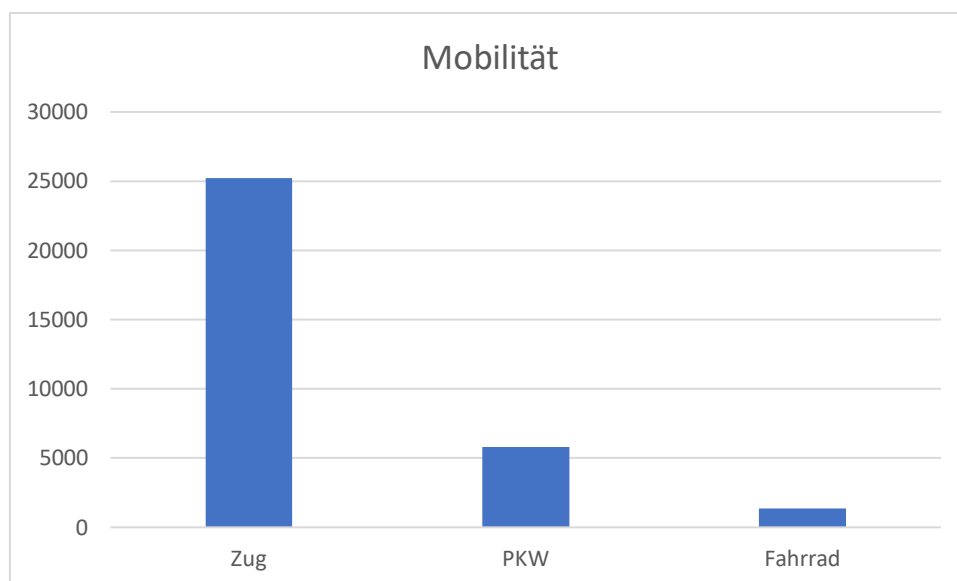
Die Gesamtsumme im vergangenen Jahr mit **398 Personen** ist die höchste Anzahl seit langem. **232 Frauen** stehen **166 Männer** gegenüber. Somit steht es 2/3 zu 1/3 zugunsten der Frauen.

Bei den **Teamsupervisionen** und den Gruppenveranstaltungen überwiegen die **Frauen**. In den **Einzelberatungen** und bei den Führungskräfte-Coachings die **Männer**. Festzustellen ist, dass die Flugverkehrssicherheitsbranche männerdominiert ist und der Sozialbereich von Frauen dominiert wird. Sehr **ausgeglichen** gestaltet sich die Geschlechterverteilung bei **Mediationsprozessen** und aus der Logik heraus bei Paarberatungen.



Mobilitätsverhalten

Vor mittlerweile 7 Jahren begann ich damit, meine berufliche **Mobilität** darzustellen. Einerseits zum Zwecke der Selbstkontrolle, andererseits aber auch um transparent machen zu können, welchen **CO²-Abdruck** ich als **Unternehmerin** der Umwelt hinterlasse. **Nachhaltiges Wirtschaften** heißt bedeutet Vieles. Große Unternehmen stellen mit **Nachhaltigkeitsberichten** ihre Aktivitäten dar. Als EPU (Ein-Personen-Unternehmen) baue ich diesen Bereich als Baustein in meinen Jahresbericht ein.



Sowohl in meiner beruflichen als auch in meiner privaten Mobilität habe ich mich vor langer Zeit entschieden, das Auto sofern es möglich ist stehen zu lassen und mit der **Österreich-Card der ÖBB** zu reisen, zu **Fuß** zu gehen, die **Busse** und **U-Bahnen** zu nutzen oder natürlich das **Fahrrad** zu verwenden.

Der Zug ist mein wichtigstes Fortbewegungsmittel. Dies vor allem deshalb, weil ich wöchentlich die Strecke Salzburg-Wien reise und dieser sich dafür hervorragend eignet. Meine Fahrten vom Wohnort zum Zug und innerhalb der Stadt Salzburg bewältige ich mit dem **Fahrrad**. Auch in Wien nutze ich gerne die kostenlosen City-Bikes, um von einem Besprechungsort zum anderen zu gelangen. Wenn dies nicht geht, dann greife ich auf U-Bahn, Straßenbahn und Busse zurück.

Im Jahr **2019** reiste ich im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 2.800 Kilometer weniger. Trotzdem kam ich auf eine Reisebewegung von insgesamt **32.442 Kilometer**. Das sind ca. 2.700km pro Monat oder 675km pro Woche oder **88,8 Kilometer pro Tag!**

Leider stieg der Anteil an **Autokilometer** im Jahr 2019 um ca. 20%. Ich führe das einerseits auf meine Tätigkeiten im Raum **Bayern** und andererseits auf die Autofahrt zur Fortbildung in **Italien/Abano Terme** zurück.

Der Anteil an **Fahrradkilometer** ist auf 1.360km gesunken. Das sind um 280km weniger als im Jahr 2018.

Der Anteil an **Flugkilometer** ist auf 0 gesunken. Im letzten Jahr wurde ich von einem Unternehmen in Deutschland zu einer Moderation nach Frankfurt eingeladen. Aufgrund von Terminkollisionen war nur das Flugzeug als Verkehrsmittel möglich.

Der Anteil an **Bahnkilometer** ist von 28.399km im Jahr 2018 auf 25.205km gesunken. Dies deshalb, da ich eine Funktionstätigkeit, die stark mit Wienfahrten verbunden war, niedergelegt habe. Immerhin bedeutet für mich jede Wienfahrt eine Reisezeit von ca. 5 Stunden, die ich nicht immer mit Büroarbeiten verbinden kann und will.

Alles in Allem war für mich auch das Jahr 2019 ein Jahr mit zufriedenstellender Öko-Bilanz für mein kleines Unternehmen.

Auftraggeber*innen

Wer beauftragt mich?

Die Unternehmensformen

Durch meine regelmäßigen Analysen meiner Auftraggeber*innen habe ich einen guten Überblick über die Nachfrage der verschiedenen Dienstleistungen. Im Laufe der Jahre entstand so mein spezifisches **Portfolio**. Die Analysen dienen mir sozusagen als eine Art **Marktforschung**.

Grundsätzlich kann ich von **zwei Organisationsformen** sprechen, die den Hauptanteil meiner Anfragen und Aufträge abdecken. Zum einen der **Öffentliche Dienst** und zum anderen **Social-Profit Unternehmen** und **NGO-Organisationen**. Warum sich das so entwickelt hat, erkläre ich nun.

Der erste Schwerpunkt mit dem „Öffentlichen Dienst“ ergab sich durch meine frühere Tätigkeit als **Angestellte** im Öffentlichen Dienst und in staatsnahen Organisationen. Insgesamt 15 Jahre lang habe ich als Mitarbeiterin Einblick in diese Unternehmenskulturen, -formen und -strukturen erhalten.

Das gilt auch für den zweiten Organisationsbereich. Jenem des **Social-Profit** und **des NGO-Bereiches**. Auch hier habe ich als Angestellte zum Beispiel beim Verein Neustart Erfahrungen gesammelt.

Neben der hauptberuflichen Tätigkeit bin ich seit über 35 Jahren ehrenamtliche Mitarbeiterin in diversen Organisationen unter anderem auch in **Sportorganisationen** wie dem ASVÖ, der BSO und der Österreichischen Sporthilfe (hier hatte ich 4 Jahre lang ein Dienstverhältnis).

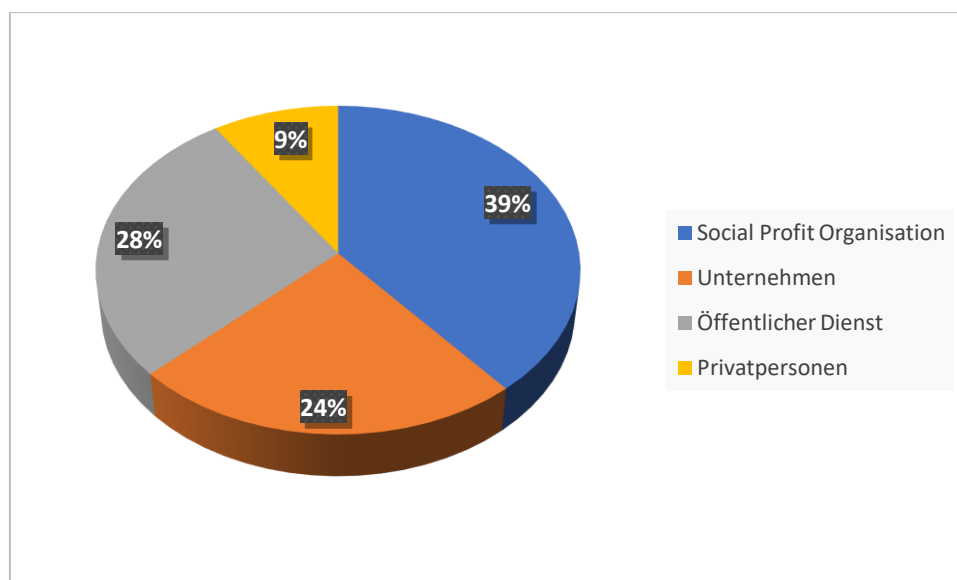
Die langjährigen Erfahrungen und das Wissen aus **früheren Arbeitsverhältnissen** und aus **ehrenamtlicher Tätigkeit** setze ich nun als Beraterin/Trainerin/Coach ein.

Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil meiner geleisteten Arbeitsstunden im Öffentlichen Dienst wieder. Ebenso **gestiegen** ist auch in diesem Jahr meine Tätigkeit für Social-Profit-Organisationen. Die Anzahl der Beratungsstunden für **Privatpersonen** blieb annähernd gleich.

Ich freue mich über einen guten Branchenmix in sehr verschiedenen Arbeitsbereichen. Meine Tätigkeitsfelder sind **abwechslungsreich** und reichen von der Arbeit mit Menschen aus dem Bereich der Kirche bis zu jener mit Fluglotsen*innen.

Teilnehmenden an meinen Seminaren, Supervisionen und Coachings sind nicht nur multiprofessionell, sondern auch multinational.

Die folgende **Statistik** weist die Auftraggeber*innen in Bezug auf die **geleisteten Stunden** auf. Die Umsatzzahlen folgen in einem späteren Diagramm. In den Social-Profit Unternehmen leiste ich viele Stunden, vor allem im Bereich von Supervision. Im Öffentlichen Dienst bin ich hauptsächlich in der Fort- und Weiterbildung tätig.



Erklärung zum Diagramm inklusive der Entwicklung von 2018 auf 2019.

- X 153 Stunden im Jahr 2018 - **186** Arbeitsstunden im Jahr 2019 in Social-Profit Unternehmen
- X 83 Stunden im Jahr 2018 - **133** Arbeitsstunden im Jahr 2019 im Öffentlichen Dienst
- X 147 Stunden im Jahr 2018 - **114** Arbeitsstunden im Jahr 2019 in Profit Unternehmen
- X 40,5 Stunden im Jahr 2018 - **44,5** Arbeitsstunden im Jahr mit Privatpersonen

Die Anzahl meiner Auftraggeber*innen

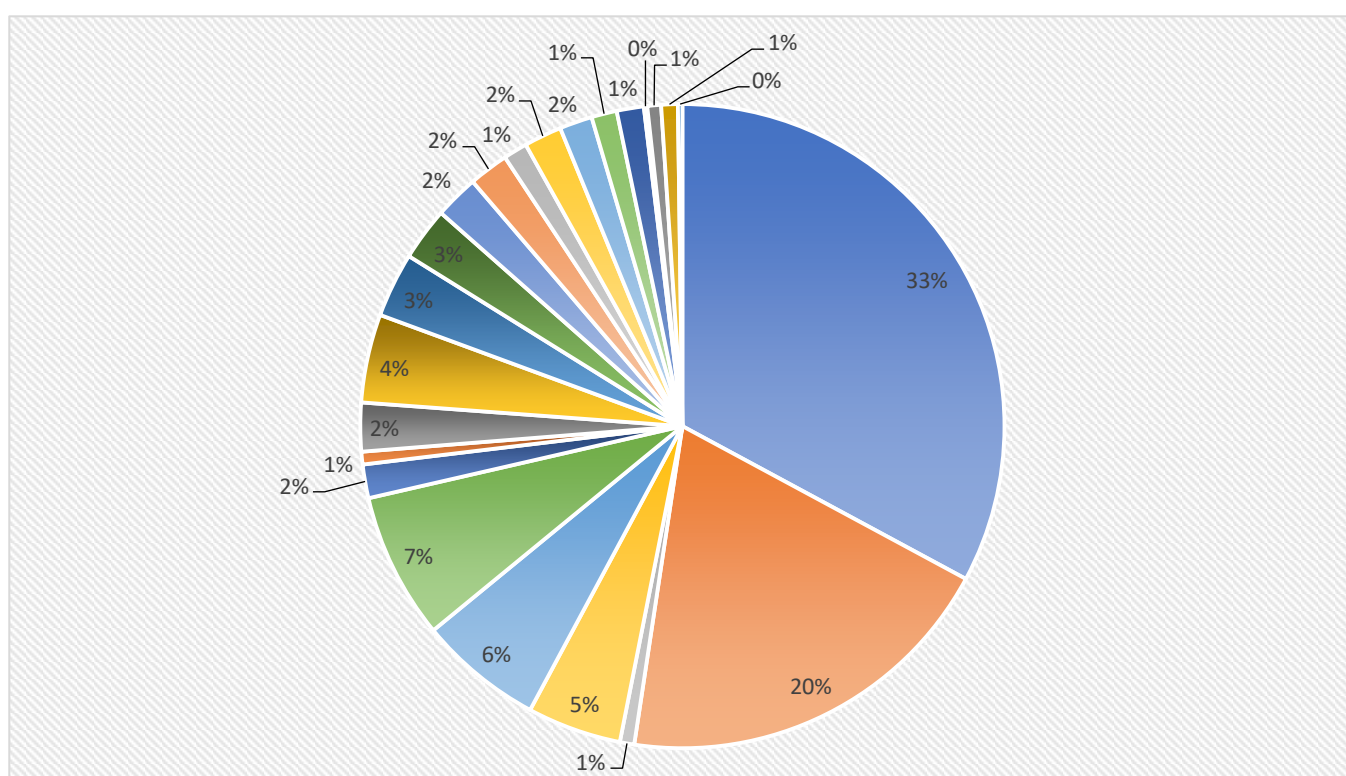
Im abgelaufenen Jahr zählten **22 Unternehmen/Organisationen** zu meinem Kunden*innenkreis. **11 Privatpersonen** nahmen Beratungsgespräche, Lehrsupervisionen oder -mediationen in Anspruch.

Viele der Organisationen und Unternehmen sind Stammkunden und greifen auf meine Angebote seit mehreren Jahren zurück. Gerade im **Seminarbereich** oder in der **Supervisionen** ist die Zufriedenheit bei den Mitarbeiter*innen und Entscheidungsträger*innen groß. Dies führt zu weiteren Aufträgen. Darüber freue ich mich sehr.

Der Markt in diesen Beratungsbranche ist groß, umstritten und die Anzahl der Mitbewerber*innen hoch.

Die **Standorte** meiner Auftraggeber*innen sind auf ganz Österreich verteilt. Der Schwerpunkt liegt im Bundesland **Salzburg**. Im letzten Jahr hatte ich jedoch vermehrt Aufträge aus **Oberösterreich**. Seit vielen Jahren beständig sind meine beiden umsatzstärksten Auftraggeber mit Sitz in **Wien**. In **Bayern** befindet sich eine große soziale Einrichtung, für die ich schon seit mehreren Jahren regelmäßig arbeite.

Im Diagramm dargestellt ist die Anzahl der Auftraggeber*innen aufgeschlüsselt mit den jeweiligen **Umsatzzahlen**. Hier ist gut dargestellt, dass wie mein EPU wirtschaftlich funktioniert.



Der „**Umsatzverteilungsschlüssel**“ ist sehr heterogen. Das bedeutet somit, dass ich mich in die Abhängigkeit eines/r Auftraggeber/in begeben. Wirtschaftlich gesehen würde das ein hohes Risiko bedeuten, welches ich nicht eingehen will.

Viele kleine Unternehmen melden nach mehreren Jahren Konkurs an, da sie sich nur auf einen großen Auftraggeber konzentriert haben. Wenn diese dann aus welchen Gründen auch immer die Aufträge einstellen, ist ein EPU (Ein Personen Unternehmen) gefährdet.

Wie im Diagramm ersichtlich habe ich zwei größere „Kunden“, mit denen ich seit vielen Jahren gut zusammenarbeite. Sie decken beinahe die Hälfte meines Umsatzes ab. Alle anderen Unternehmen und Organisationen beauftragen mich sehr regelmäßig und beständig, jedoch mit kleineren Umsätzen.

Wenn ich zum Beispiel eine Teamsupervision für einen NGO Organisation durchführe, erhalte ich durchschnittlich ca. € 2.000,00 pro Jahr. Diese Summen sind im Diagramm durch die kleineren Fächer oben rechts sichtbar.

Umsatzentwicklung und -verteilung

Umsatzentwicklung 2015-2019

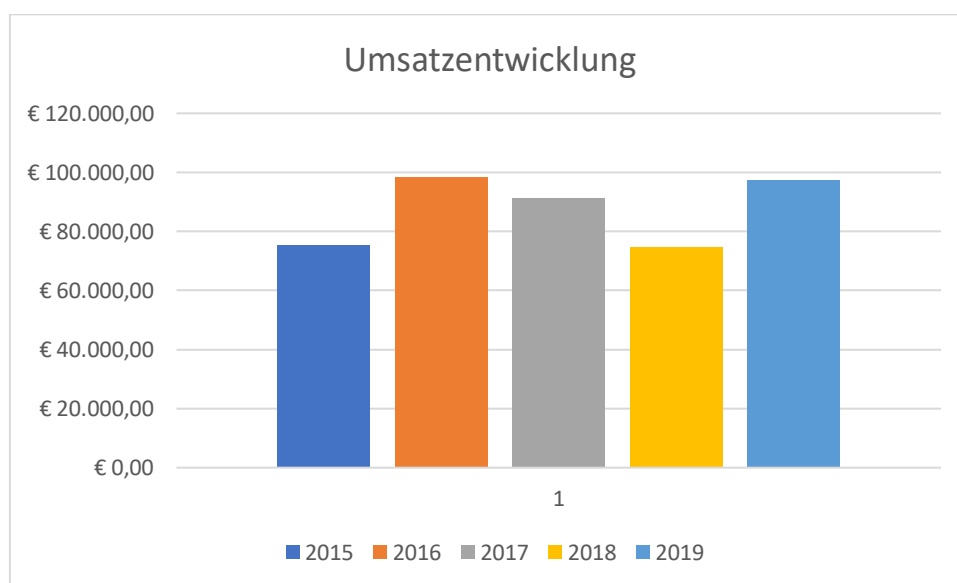
Zum ersten Mal habe ich mich heuer entschieden, auch **Transparenz** bei meinen Umsatzzahlen zu zeigen und diese hier darzustellen. In anderen Ländern dieser Erde gehört das zum Wirtschaftsleben. Bei uns „spricht“ man nicht über Geld.

Zur Darstellung der Zahlen und vor allem für Lesende, die nicht Unternehmer*innen sind als Erklärung folgende Informationen.

Der **Umsatz** (2019 gesamt € 98.067,29) stellt die **gesamten Einnahmen** meines Unternehmens dar. Die Zahlen inkludieren sowohl die **Umsatzsteuer**, die ich dem Finanzamt abführen muss (20%) als auch die Zahlungen an meine **Kooperationspartner*innen**, denen ich ihren Beitrag für die gemeinsame Seminar- oder Trainer*innentätigkeit auszahle.

Abzüglich diverser Steuern und der Gegenrechnung meiner Ausgaben für Büromiete, Jahreskarte ÖBB (€ 2.880, -), Druck- und Büromaterial sowie Telefon und Internet und sämtlicher sonstiger Betriebsausgaben wie das Ausmalen des Büros, die Neuanschaffung von Büromöbeln und anderes wird von dieser Summe der **Gewinn** berechnet.

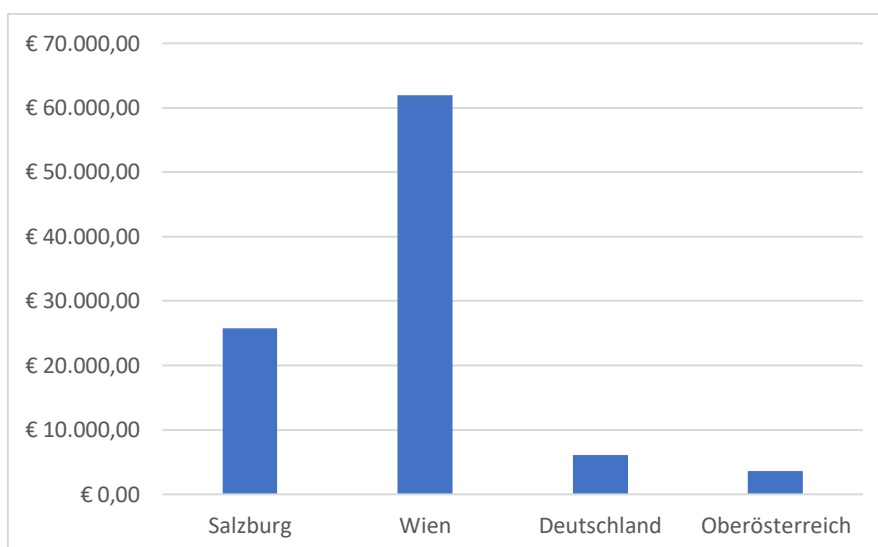
Daraus resultieren dann für das Finanzamt die **Einkommenssteuer** sowie die **Beitragszahlungen** für die **Sozialversicherung** (beides gemeinsam derzeit € 18.000,00 pro Jahr).



Umsatzverteilung - Regionen

Mein Unternehmen „tbw-thebetterway“ hatte bis zum Herbst 2019 einen Betriebsstandort in **Salzburg**. In Anbetracht der statistischen Zahlen unten, habe ich mich im Herbst entschieden einen zweiten Standort in **Wien** anzumelden.

Das Büro in Salzburg befindet sich in der Altstadt nahe der Linzergasse. Das Büro in Wien ist auf der Mariahilfer Straße nahe der Neubaugasse. Hier bin ich in einer Bürogemeinschaft mit einem Marktforschungsinstitut.



Beinahe $\frac{3}{4}$ meines Umsatzes erwirtschaftete ich aus Organisationen/Unternehmen, die ihren Sitz in Wien haben. Das bedeutet jedoch nicht, dass auch meine Dienstleistungen in Wien stattfinden (müssen). Zum Beispiel finden die Seminare, die ich für das BM für Justiz abhalte im Bundesland Salzburg (St.Gilgen, Anif) statt. In der Statistik ist die Zuordnung auf die Rechnungslegungsadresse bezogen.

Umsatzverteilung - Organisationsformen

Nach der Verteilung meiner Umsatzzahlen in Bezug auf die Regionen beziehungsweise Länder hier nun dies Statistik in Bezug auf die **Organisationsformen**.

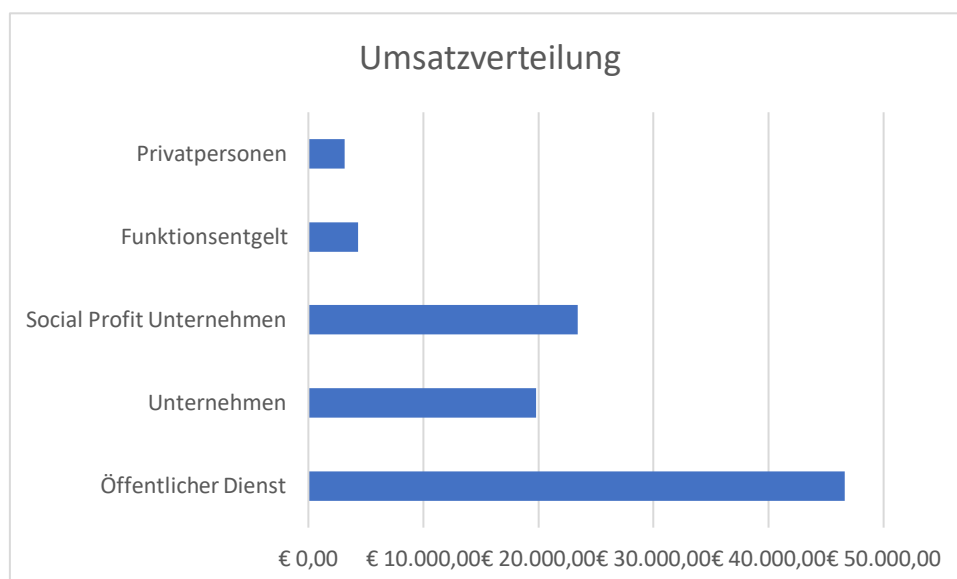
Im Vergleich zum Vorjahr ist der Umsatz von Dienststellen des **Öffentlichen Dienstes** wieder stärker gestiegen. Die Aufträge kamen aus den Bereichen der Justiz und des Strafvollzugs.

Der Umsatzanteil durch Aufträge aus **Wirtschaftsbetrieben** ist im Jahr 2019 leicht gesunken. Die Aufträge kamen aus den Bereichen der Flugverkehrssicherheit und der Sportartikelindustrie.

Stark gestiegen sind im vergangenen Jahr die Umsätze aus **Social-Profit** und **NGO-Unternehmen**.

Die Aufträge kamen aus den Bereichen der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung, der Sozialarbeit, der Asyl- und Flüchtlingshilfe, der Religionsgemeinschaften, der sozialpädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie der Entwicklungshilfe.

Ein nahezu gleichbleibend kleiner Umsatzanteil kommt von **Privatpersonen**.



Die Interpretation der Darstellung oben zeigt deutlich, dass meine Dienstleistungen in erster Linie von **Unternehmen, Institutionen** und **Organisationen** nachgefragt werden. Privat Zahlende sind fast ausschließlich Menschen, die im Rahmen ihrer persönlichen oder beruflichen Weiterbildung auf mich als Lehrsupervisorin oder -mediatorin zurückgreifen. Hier bin ich auf den **Listen** der **Universität Salzburg** (Mediation) und der **ARGE Bildungsmanagement** Wien (Supervision) eingetragen.

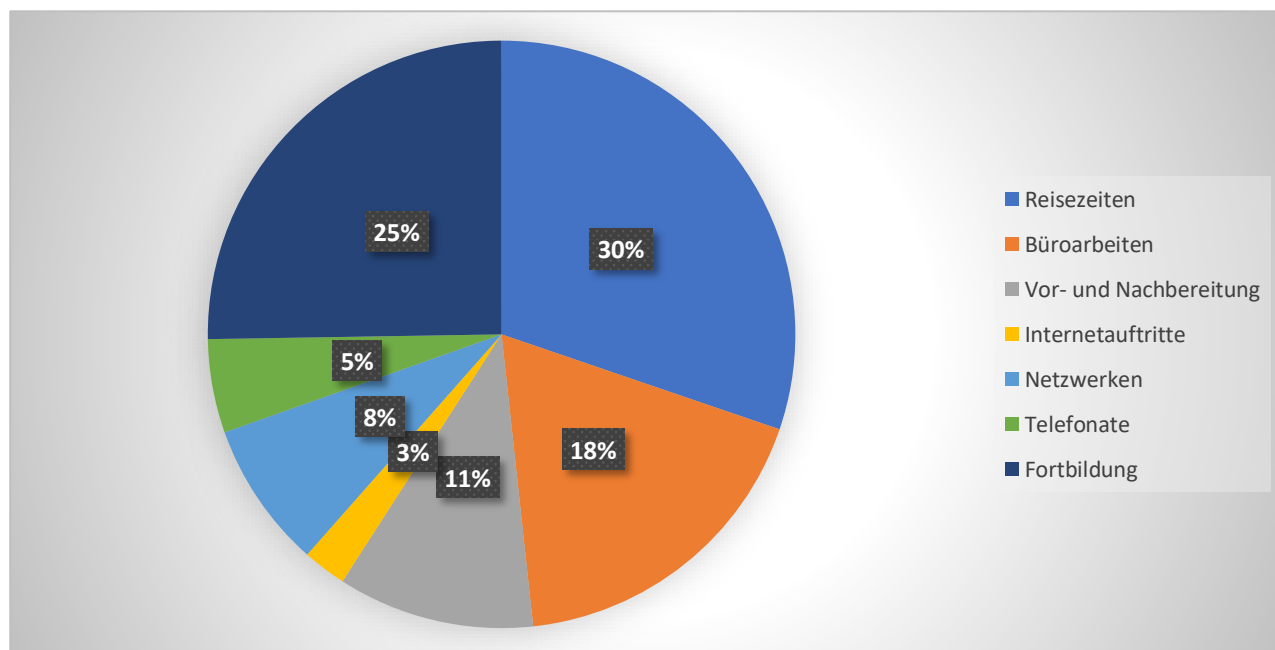
Zu versteuernde aber pensionsrechtlich nicht anrechenbare Bezüge erhalte ich aus **Funktionsentgelten** für meine Funktionen in der **Wirtschaftskammer** Salzburg, im Aufsichtsrat des **Flughafen** Salzburg und als Gemeindevertreterin der **Stadt Hallein**.

Verteilung von nicht verrechenbaren Kosten (Overhead)

In jedem Unternehmen fallen Tätigkeiten an, die **nicht** direkt auf Honorarnoten verrechenbar sind. Diese sind in die täglichen Arbeitsabläufe integriert und notwendig, um den Betrieb aufrecht zu erhalten.

Im Jahr 2019 fielen bei mir hier insgesamt **582 Stunden** an. Im Vergleich zum Vorjahr kann ich eine starke Erhöhung von 95 Stunden feststellen. Sie erklären sich mir durch meine Fortbildungen, an denen ich im Jahr 2019 teilnahm. Zwei mit hohem Zeitaufwand verbundene Weiterbildungsmaßnahmen waren das **1-wöchige Seminar** in Abano Terme beim Metaforum. Hier lernte ich die Grundkenntnisse des **hypno-systemischen Arbeitens** von und mit Dr. Gunter Schmidt kennen.

In Salzburg besuchte ich im Herbst 2019 eine Weiterbildung genannt „Director's Program“ für **Aufsichtsrät*innen**. Alle relevanten Informationen vom Lesen einer **Bilanz** bis zu den Rechten und Pflichten in Aufsichtsratsfunktion wurden in mehreren Wochenendblöcken vermittelt.



Der Anteil der **Reisezeit** betrug im Jahr 2019 **176 Stunden**.

Für Fort- und Weiterbildung verwendete ich **147 Stunden**.

Das kollegiale **Netzwerken** ist mit 47 Stunden verbucht.

Büroarbeit im engeren (Rechnungen schreiben, Telefonate) sowie im weiteren Sinne (Seminare vor- und nachbereiten) verbuchte ich im Jahr 2019 mit knapp **200 Stunden**.

Ehrenamtliche Tätigkeiten

2019 habe ich geschafft, was ich mir vorgenommen hatte. Ich habe meine Stunden für die diversen Ehrenämter, die ich ausübe von 368 Stunden im Vorjahr auf **287 Stunden** reduziert! Nicht nur, weil ich mich mit dem Schreiben eines Buches zu diesem Thema stärker auseinandersetze, sondern weil ich mit Disziplin dieses Ziel erreichen wollte.

Die Herausforderung der Balance im Ehrenamt beschäftigt mich seit vielen Jahren. Neben dem zeitlichen Aufwand erlebe ich in diesem Bereich immer wieder schwierige Situationen mit anderen Ehrenamtlichen. Das Verständnis in Bezug auf Arbeitsweis und -struktur ist so unterschiedlich wie die Menschen, die im Ehrenamt arbeiten. Im Gegensatz zum Hauptberuf wird in ehrenamtlich geführten Organisationen oft der professionelle Ansatz vernachlässigt, um die Menschen „bei der Stange“ zu halten.

Hier sehe ich die großen Herausforderungen in diesen Organisationen. In meinem Buch beschäftigte ich mich deshalb genau mit diesen Spannungsfeldern, die ich persönlich auch in der Praxis tagtäglich feststellen kann.

Wirtschaftspolitik

So wie schon im Vorjahr nahm meine Funktion als **Berufsgruppensprecherin** in der WK Salzburg viel Zeit in Anspruch, da neben dem Beurteilen von Gewerbeansuchen der Lebens- und Sozialberatung der Rechtsstreit zwischen der WKÖ und der Österreichischen Vereinigung für Supervision/Coaching (ÖVS) weitergeführt wurde.

Aufgrund meiner Doppelfunktion als **Landessprecherin** der ÖVS Salzburg und als Berufsgruppensprecherin der **Lebens- und Sozialberater*innen** in der WK Salzburg wurde ich immer wieder mit Anfragen konfrontiert. Das bedeutete eine große emotionale Anstrengung für mich, zumal ich immer die Interessen des Bundeslandes und **berufspolitische** Interessen abzuwägen und zu berücksichtigen habe.

Meine Funktion im **Aufsichtsrat** des Flughafens Salzburg ist spannend und mit hoher gegenseitiger Wertschätzung verbunden. Die Branche ist eine schnelllebige und die Geschäftsführung hat rasch auf Veränderungen am Markt zu reagieren. In den vier Sitzungen pro Jahr habe ich den Eindruck, bestens informiert zu werden. Meine Fragen werden rasch und verständlich beantwortet. Die Zusammenarbeit sowohl mit den Kolleginnen und Kollegen des Aufsichtsrates als auch mit dem Mitarbeiter*innen ist konstruktiv.

Gemeindepolitik

Nach der Gemeinderatswahl im Frühjahr 2019 erhielt ich ein **Mandat** für die Grünen in der **Stadtgemeinde Hallein** und bin Mitglied im Überprüfungs- und Finanzausschuss. Als Quereinsteigerin, die erst seit vier Jahren in Hallein lebt, ist vieles inhaltlich neu für mich. Ich kenne die politische Geschichte der Gemeinde kaum und habe oft den Eindruck, dass hier Erlebnisse und Erfahrungen aus vergangenen Zeiten in die Sitzungskultur einfließen. Das überrascht mich und lässt mich manchmal mit großen Fragezeichen aus Sitzungen gehen. Der **zeitliche Aufwand** ist im Verhältnis zu den anderen ehrenamtlichen Funktionen überschaubar.

Sportpolitik

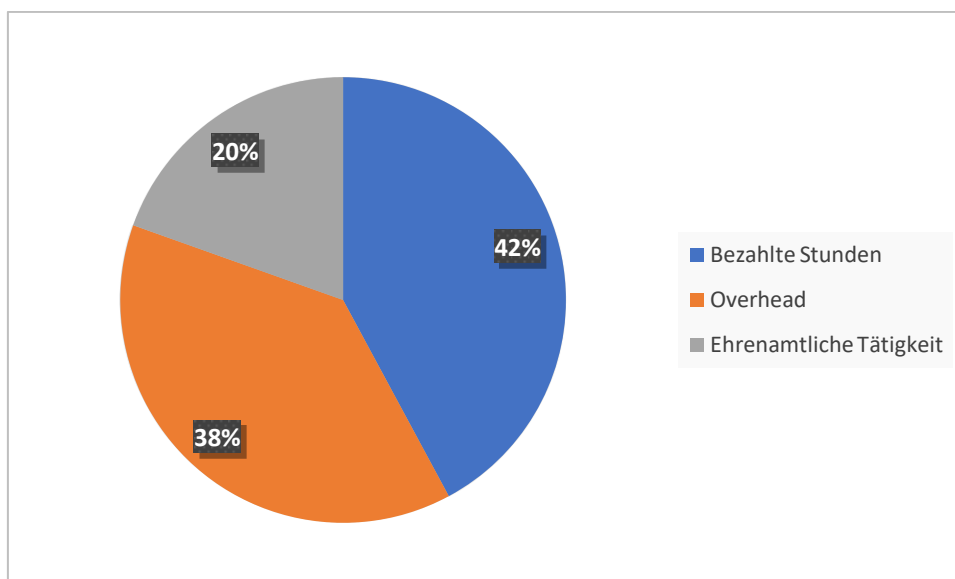
Seit über 30 Jahren bin ich **sportpolitisch** in verschiedenen Sportorganisationen und in der **Plattform Frauen im Sport** aktiv. Ich verrete die Plattform im Österreichischen **Frauenring**. In regelmäßigen Abständen nehme ich an Sitzungen der Plattform teil und verrete diese im Österreichischen Frauenring (ÖFR), einem Netzwerk bestehend aus vielen österreichischen Frauenorganisationen. Der **Zeitaufwand** in diesem Bereich ist **gering** und die Termine sind meist mit informellem Ausgang.

Arbeitsleistung in Stunden

Am Ende meiner statistischen Darstellungen stelle ich noch meine Gesamtarbeitszeit, aufgeteilt in geleistete Stunden (aktiv), in Overhead Stunden (Vor-, Nachbereitung, Büroarbeit, ec) und ehrenamtliche Arbeit dar.

Die gesamte Arbeitsleistung im Jahr 2019 betrug **1.519 Stunden**. Im Vergleich dazu kommt ein*e Arbeitnehmer*in im Angestelltenverhältnis bei einer **38,5 Stunden Woche** auf **1.596 Stunden**. Diese Zahlen sind für mich insofern wichtig und interessant, weil mein subjektives Gefühl der Arbeitsbelastung mit objektiven Zahlen verglichen werden kann.

Als **Selbstständige** schätze ich die freie Zeiteinteilung und die freie Gestaltung des Urlaubes am meisten. Dem gegenüber steht immer die **Unsicherheit** des Wirtschaftserfolges. Darüber nachzudenken, was geschieht, wenn ich einmal länger krank bin, verdränge ich seit Jahren erfolgreich und bin auch nicht krank. Ich hoffe dies bleibt auch weiterhin so.



Beispiele aus der Praxis

Die von mir beschriebenen Fallbeispiele werden anonymisiert dargestellt und sollen dem/der Lesende einen Einblick über meine verschiedenen Tätigkeiten geben.

Teamsupervision

Das Team besteht zum größten Teil aus langjährigen Mitarbeiter*innen. Insgesamt arbeiten hier zwölf Personen zusammen. Es handelt sich um eine Einrichtung im Wohnbereich. Die Dienstzeiten sind 24 Stunden und 7 Tage in der Woche und es arbeiten immer mindestens zwei Mitarbeiter*innen im Radeldienst. Die Zusammenstellung der Diensthabenden wechselt.

Durch Teilzeitbeschäftigung oder durch verschiedene Schwerpunkte kommt es vor, dass sich manche Kollegen*innen nur alle 6 Wochen einmal sehen. Ich bin seit dem Jahr 2019 als Supervisorin engagiert.

In der nun beschriebenen Teamsupervision handelte es sich um zwei Einheiten á 45min. In der „Eingangsrunde“, bei der die jeweils anwesenden Personen mir und den anderen mitteilen, wie ihre aktuelle Befindlichkeit ist und ob sie ein Thema für diese Supervision haben, wirkten alle zufrieden und niemand hatte ein Thema.

Auf meine Frage hin, wie es mit der aktuellen Aus- und Belastung (Thema aus der letzten Supervision) sei wurde dann ganz „nebenbei“ Bezug auf die Kündigung eines Mitarbeiters genommen, der nun in der Diensterteilung fehlt.

*Da es im Sozialbereich unüblich ist, jemanden zu kündigen, fragte ich nach. Vor allem deshalb, weil es in diesem Supervisionsprozess, an dem bis dato – es war die vierte Sitzung mit diesem Team – nie alle Mitarbeiter*innen anwesend gewesen waren, eine bevorstehende Kündigung nie thematisiert wurde.*

Innerhalb von wenigen Minuten veränderte sich die Stimmung im Team. Jede/r hatte etwas zu sagen, was mit dem Ex-Kollegen zu tun hatte.

Ich schlug nun vor, uns in dieser Einheit mit dem Ex-Kollegen, vor allem jedoch den Umständen, die zu seiner Kündigung führten, zu beschäftigen. Alle waren einverstanden und so ließ ich mir von der Teamleiterin erklären, seit wann der Kollege im Team arbeitete, wie sein Bewerbungsprozess und warum die Kündigung erfolgte. Es wurde rasch klar, dass er aus der „Not“ heraus eingestellt wurde. Das Team war damals unterbesetzt und es gab keine anderen Bewerbungen. Die Leiterin räumte ein, dass sie aus Zeitgründen vielleicht zu schnell entschieden hatte. Der Kollege wurde vor nicht ganz einem Jahr eingestellt und vor 3 Wochen aus fachlichen Gründen gekündigt.

*Anschließend berichteten die Kolleg*innen, wie sie die Zusammenarbeit mit ihm erlebten.*

*Ein Mitarbeiter erzählte von Klagen des Ex-Kollegen schon in seiner ersten Arbeitswoche. Er sprach von Überforderung und Überbelastung im psychischen sowie im physischen Bereich. Probleme mit der Wirbelsäule verursachten ihm Schmerzen beim Heben der Bewohner*innen.*

*Andere Kolleg*innen bemerkten davon nichts, da sie kaum mit ihm Dienst hatten. Ihnen fiel aber auf, dass er oft im Krankenstand war und sie ihn vertreten mussten. Eine Kollegin sprach ihn nach ca. 2-3 Monaten darauf an und er teilte ihr mit, dass er mit dem Job sehr unglücklich sei.*

In der Reflexion der Geschehnisse rund um den Mitarbeiter stellten die Anwesenden fest, dass ihre Kommunikation untereinander nicht zufriedenstellend funktioniert hatte. Der Leiterin kam nie zu Ohren, dass er a) unglücklich im Job sei und b) körperliche Beschwerden hatte. Auf ihre Frage ins Team, warum niemand mit ihr gesprochen hat, kamen verschiedene Antworten. Die einen wollten den Ex-Kollegen nicht bei der Chefin „anpatzen“, die anderen dachten, sie wüsste es.

In den letzten 20 Minuten der Supervisionseinheit fassten wir gemeinsam das Reflektierte zusammen und das Team erarbeitete Lösungen und Ideen, wie solche Abläufe in Zukunft zum Wohl aller verbessert werden können.

Schlussendlich stellten sie fest, dass aus einer Teamsupervision, bei der es eingangs „nichts“ zu bearbeiten gab, eine äußerst konstruktive, lösungsorientierte und nachhaltige Themenbearbeitung stattgefunden hat.

Teambuilding

*Ich beschreibe den Prozess eines Tagesseminars mit Mitarbeiter*innen einer Organisation aus dem öffentlichen Dienst, die aus insgesamt mehr als 130 Personen besteht. Teilgenommen haben an diesem Tag 28 Mitarbeiter*innen aus allen Arbeitsbereichen. Eine multiprofessionelle Durchmischung mit dem Ziel, dass die Subabteilungen am Ende des Tages Ideen für die Umsetzung einer – noch – besseren Zusammenarbeit festgeschrieben haben. Den Tag gestaltete ich gemeinsam mit einem Outdoorexperthen.*

Am Beginn des Tages erfolgte nach der Begrüßung und dem Darstellen des Tagesablaufs die erste Übung. Jeweils drei Personen, die sich nicht gut kannten, hatten ½ Stunde Zeit, um auf einem Flipchartplakat festzuschreiben, welche Gemeinsamkeiten sie untereinander gefunden haben. Im Anschluss präsentierten dann alle neun Gruppen ihre Ergebnisse den anderen.

*Dieser Einstieg wird von mir oft gewählt, da er für die Stimmung in der Gruppe positiv ist. So sehen Kolleg*innen in den Dreier-Gruppen, die oft nur dienstliches besprechen, den/die andere plötzlich ganz anders. Wenn man z.B. feststellt, dass man das gleiche Musikinstrument gelernt hat oder 3 Kinder im selben Alter hat, rückt das Gegenüber oft in eine „anderes Licht“. Die Übung ist sehr niederschwellig und lustig.*

Nach dem Einstieg mit viel Gelächter, teilten wir die Teilnehmenden wieder in – andere-Gruppen. Nun ging es darum, sich grundsätzlich mit der Arbeitszufriedenheit in einer kleinen Gruppe auseinanderzusetzen und 2-3 Themen zu definieren (auf Moderationskarten), die für sie wichtig sind.

Nach der Themensammlung mit ca. 20 Themen clusterte ich diese auf drei Bereiche, an denen wir am Nachmittag weiterarbeiteten.

*Im Anschluss – vor und dann nach dem Mittagessen – übernahm mein Kooperationspartner und Outdoorexperthen die Gruppe. Die Übungen im Freien beschäftigten sich mit den Themen Vertrauen und gemeinsam an Zielen arbeiten. Mit der Methode der Erlebnispädagogik bzw. dem erlebnisorientierten Handeln erlebten sich die Kolleg*innen in einem völlig anderen Rahmen als im Büroalltag. Auch hier wurde viel gelacht und oftmals mehr oder weniger offen festgestellt, dass der eine oder andere Kollege hier ganz anders wirkt als im Büro.*

Nach den bei jedem Wetter im Freien durchgeführten Übungen reflektierten wir diese im Seminarraum mit konkreten Fragestellungen, die immer mit Themen der Teamarbeit zu tun hatten.

*Am Schluss des Seminartages wurden dann wieder in Kleingruppen gearbeitet. Nun wurden konkrete und umsetzbare Maßnahmen zur Verbesserung des direkten Arbeitsfeldes (Abteilung) mit den Kollegen*innen erarbeitet und schriftlich (entweder Flipchart oder Moderationskarten) konkret beschrieben.*

*3 Monate nach dem Seminar besuchte ich die Dienststelle und „kontrollierte“ diese Maßnahmen mit dem Mitarbeiter*innen. So konnte der Transfer (= das Umsetzen des im Seminar erarbeiteten) gewährleistet werden.*

Mediation

Die Anfrage zur Mediation erfolgte telefonisch durch einen Abteilungsleiter einer großen Sozialeinrichtung. Betroffene vom Konflikt waren die Gruppenleiterin und eine Mitarbeiterin. Es ging um den Vorwurf des Mobbing. Die beiden Frauen arbeiteten erst seit ca. 6 Monaten zusammen. Das Tätigkeitsfeld war die Tagesbetreuung in einer Werkstätte mit schwer psychisch und physisch beeinträchtigten Erwachsenen.

Der Abteilungsleiter schilderte mir am Telefon ausführlich seine Wahrnehmung des Konflikts. Die Mitarbeiterin hatte sich an ihn gewandt, da sie mit der Gruppenleiterin nicht mehr zusammenarbeiten konnte. Bei ihr führte die Atmosphäre bereits zu psychischen Beschwerden.

Ich ersuchte ihn, mit beiden abzuklären, ob sie bereit zu einem Mediationsversuch seien. Nach dem Ok vereinbarte er mit mir und den beiden Mitarbeiterinnen einen Termin.

Aufgrund der Konfliktanalyse entschied ich mich für die Methode des Tandems und erklärte am Beginn und nach meiner Vorstellung, wie diese Methode aussieht. Beide waren einverstanden und eine Kollegin begann mit dem Erzählen des Konflikts und dessen Entstehung. Danach folgte die Wahrnehmung der anderen Person.

Im Anschluss führte ich die beiden Sichtweisen zusammen und begann aktiv Gemeinsamkeiten anzusprechen. Trennendes gab es Vieles und dies verschaffte ihnen ja die unangenehme berufliche Situation.

Der Knackpunkt beim ersten Mediationstermin war die Gemeinsamkeit der privaten Vergangenheit. Beide stellten fest, dass sie zwei (erwachsene) Kinder im selben Alter haben. Beide stellten fest, dass sie vor ca. 10 Jahren ihre jeweiligen (strittigen) Scheidungen hatten. Diese gemeinsame Vorgeschichte schaffte wechselseitiges Verständnis. Von da an ging das Gespräch leichter.

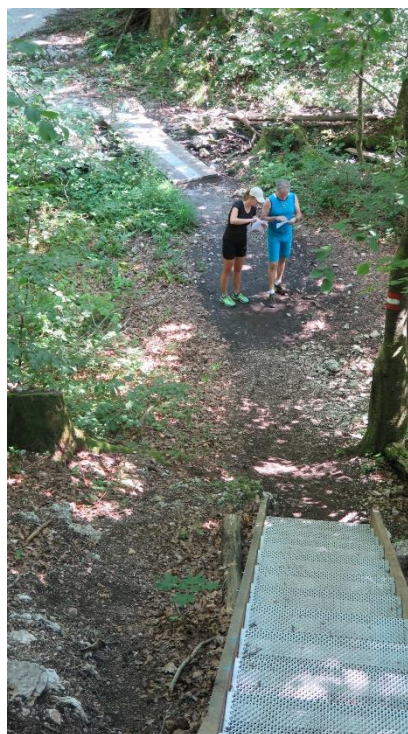
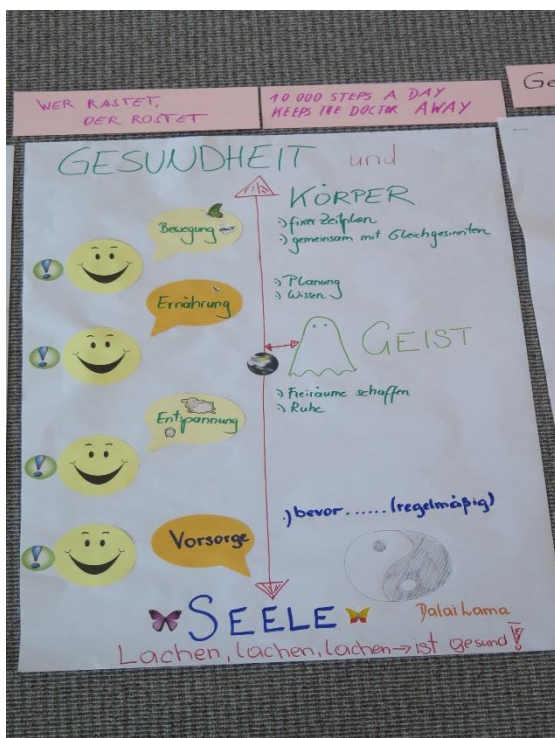
Wir vereinbarten einen zweiten Gesprächstermin, in welchem wir dann auf die persönlichen Schwierigkeiten, die sie miteinander hatten, eingehen wollten. Doch bis zum nächsten Termin, der ca. 2 Wochen später angesetzt war, vereinbarte ich mit den beiden ein (!) einziges Ziel. Dieses definierten sie selbst. Es war eine Veränderung der Aufgaben, die die Mitarbeiterin im Dienst hatte. Das war der Wunsch der Mitarbeiterin und die Gruppenleiterin war damit einverstanden.

Zum zweiten Termin kamen beide schon lachend und gut gelaunt. Ja, das hätte wunderbar

Unternehmens- und Organisationsberatung

funktioniert und es geht ihnen miteinander viel besser. Wir reflektierten die vergangenen zwei Wochen und planten die Mediationsstunde. An diesem Tag ging es um die Art der Kommunikation zwischen ihnen, aber auch mit den Klient*innen. Die Gruppenleiterin hat eine sehr laute Stimme und setzt diese auch ein, wenn sie Klarstellungen macht oder Grenzen setzt. Die Mitarbeiterin kann damit nicht umgehen und wünschte sich, dass sie die Lautstärke reduziert. Als Zwischenlösung bis zum dritten Mediationstermin wollten sie ausprobieren, dass die Mitarbeiterin der Gruppenleiterin ein Zeichen (wie dieses aussieht, wurde zwischen beiden vor mir vereinbart) gibt, wenn ihr diese zu laut erscheint.

Der dritte Termin wurde abgesagt, da beide die starke Verbesserung der Arbeitssituation ausreichend erlebten. Ich wurde im Anschluss vom gesamten Team mit 6 Personen als Supervisorin angefragt und arbeite auch jetzt noch mit diesem Team.



Kontakt

TBW-thebetterway

Organisations- und Unternehmensberatung

Mediation | Supervision | Coaching | Fortbildung

Lebens- und Sozialberatung

Inhaberin: **Christine H. Seemann, MTD**

Adresse: Dreifaltigkeitsgasse 3, 5020 Salzburg
Mariahilferstr. 81 c/o Marktforschung Sensor GmbH, 1060 Wien

Telefon: 0664/5207909

E-Mail: christine.seemann@thebetterway.at

Homepage: www.thebetterway.at