

## **Jahresbericht 2020**



**Christine H. Seemann, MTD**  
Master of Training and Development

**Unternehmensberatung | Organisationsentwicklung**

**Supervision | Coaching | Mediation**

**Seminare | Weiterbildung**

Jahresbericht 2020 .....	1
Rückblick auf das Pandemiejahr 2020.....	3
Einblick in meine Beratungsleistungen .....	4
Supervision .....	4
Lehrsupervision und Lehrmediation .....	4
Coaching.....	4
Fortbildung .....	4
Mediation .....	4
Lebensberatung .....	5
Teambuilding.....	5
Arbeitssetting und Personenanzahl .....	7
Geschlechterverteilung .....	8
Mobilitätsverhalten.....	8
Unternehmerische Zielgruppen.....	9
Diversität und Anzahl an Auftraggeber*innen.....	11
Umsatzentwicklung und -verteilung .....	11
Umsatzentwicklung 2015-2020.....	11
Umsatzverteilung - Regionen .....	12
Umsatzverteilung - Zielgruppen.....	13
Nicht verrechenbaren Kosten (Overhead) .....	14
Gesamte Arbeitsleistung 2020 .....	15
Erweiterte Beratungsmethoden .....	16
Kontakt.....	18

## Rückblick auf das Pandemiejahr 2020

Nach einem wirtschaftlich gut abgeschlossenem Jahr 2019 gönnte ich mir Ende des Jahres einen Monat Urlaub. Gut erholt und mit viel Energie nahm ich meine Tätigkeit Ende Jänner wieder auf.

Kurz darauf kam Freitag, der 13.März!

Im Zug von Wien nach Salzburg sitzend – es war ca. 17.00 Uhr – nahm ich die vielen Menschen mit ihren großen Bildschirmen, Taschen und Ordnern wahr. Sie alle bereiteten sich auf den 1. Lockdown im Home-Office vor und transportierten ihren Bürohaushalt nach Hause.

Und mir ging es ebenso. Beginnend mit Montag, dem 16. März wurden alle laufenden Termine der nächsten Kalenderwochen storniert oder im günstigen Fall verschoben. Es entstand überfallsartig eine berufliche Realität, mit welcher ich nie gerechnet hatte. Nach dem ersten Schock setzte ich mich in Ruhe hin und plante die ersten Schritte in der Pandemie. Eine finanzielle Absicherung als Unternehmerin durch große Umsatzeinbußen musste gewährleistet sein. Fixkosten wie Büromiete, Telefon, ÖBB-Jahreskarte ec. waren zu bezahlen und auch das Privatleben war zu finanzieren. Ich löste meine Lebensversicherung auf, um meine monatlichen finanziellen Belastungen zu reduzieren. Das ganze Jahr war geprägt von Unsicherheit sowie Terminverschiebungen und -stornierungen. Große zeitliche wie methodische – Stichwort digitale Beratung – Flexibilität war gefragt. So gesehen ist das Jahr 2020 kaum mit anderen Jahren zuvor in meiner Selbstständigkeit zu vergleichen.

Das Berufsleben ging trotzdem irgendwie weiter und dieser Jahresbericht wird umso interessanter gestaltet sein. Zum einen stelle ich dar, wie sich die Beratungsbranche verändert hat und zum anderen werde ich erklären, wie Auftraggeber\*innen und Kund\*innen auf die Pandemie reagierten.

Meine ehrenamtlichen Funktionen änderten sich ebenfalls in diesem „verrückten“ Jahr. Im März legte ich mein Mandat in der Gemeindevertretung der Stadt Hallein und Ende August mein Mandat in der Wirtschaftskammer Salzburg zurück. Dieser Rückzug hielt jedoch nicht lange an. Bereits im Juni nahm ich ein Mandat im Bundes-Wirtschaftsparlament und in November im Fachverband der Unternehmensberater\*innen in der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) an. Ebenfalls im November wurde ich in den Ethikrat der Grünen Wirtschaft Österreich und als besondere Freude als Präsidentin von Mamanet Austria gewählt. Mamanet Austria ist ein Sportverband für Mütter und Frauen ab.

Christine H. Seemann

## Einblick in meine Beratungsleistungen

### **Supervision**

Meine Tätigkeiten als Supervisorin übe ich vorwiegend mit Mitarbeiter\*innen aus sozialen Organisationen und für Privatpersonen aus. Neben dem klassischen Setting in der Einzel-supervision sind Teamsupervisionen ein bewährtes Instrument der Qualitätssicherung im Social-Profit Bereich.

Supervision ist eine Methode der beruflichen Reflexion und unterstützt Menschen, die in psychisch fordernden Berufen arbeiten. Im Mittelpunkt der Methode stehen die Bewältigung des Berufsalltags (=Psychohygiene) und Fallsupervisionen, in denen Problemstellungen der Klient\*innen besprochen und Lösungen gesucht werden.

Weiters bearbeiten wir in Supervisionen den Umgang mit Kommunikation unter Mitarbeiter\*innen, wir verbessern die Arbeitsabläufe und lösen gemeinsam mit den Beteiligten Konflikte.

### **Lehrsupervision und Lehrmediation**

Unter Lehrsupervision und -mediation versteht man die Begleitung angehender Kolleg\*innen. Studierende brauchen für ihre Ausbildung eine gewisse Anzahl dieser begleitenden Lerneinheiten, um die ersten selbstständigen beruflichen Erfahrungen bei erfahrenen Kolleg\*innen reflektieren zu können.

### **Coaching**

Das Coaching ist eine Beratungsmethode, die stark von der Wirtschaft und von Führungskräften aus allen Branchen angenommen wird. Inhaltlich ist sie lösungsorientiert auf konkrete Fragen und Herausforderungen ausgerichtet. Im Coaching werden rasch umsetzbare Lösungen erarbeitet und erprobt. Die Fragestellungen reichen von Mitarbeiter\*innenführung über Projektmanagement bis hin zur individuellen Life Balance Vorstellungen. Coaching kann gut als Präventionsinstrument gegen Burn-Out Erkrankungen eingesetzt werden.

### **Fortbildung**

Fort- und Weiterbildung ist dem Begriff Lebenslanges Lernen (LLL) zugeordnet. Mein Arbeitsschwerpunkt liegt dabei stark im Bereich der Sensibilisierung des eigenen Verhaltens in Bezug auf das Arbeitsumfeld (Kolleg\*innen, Klient\*innen). Gerne setze ich die Natur und den Outdoor-Bereich methodisch ein, um durch aktives körperliches Erleben die Bewusstseinsprozesse der Teilnehmende zu fördern und nachhaltig einzusetzen. Inhaltliche Schwerpunkte sind das Teambuilding mit ganzen Organisationseinheiten, Konfliktmanagement, Führungskräfte-training und der Umgang mit Veränderungsprozessen (Change Management).

### **Mediation**

Die Methode der Mediation ist eine Form der Konfliktregelung unter den Betroffenen. Sie wird bei Unstimmigkeiten an Arbeitsplatz, in der Familie, im Freizeitverein und Ehrenamt aber auch bei Betriebsübergaben und in der Wirtschaft eingesetzt.

Als geeignetes Mittel zur Verhinderung langwieriger Rechtsstreitigkeiten bei Gericht und mit dem Ziel, den Menschen ein friedlicheres Zusammenleben (bzw. -arbeiten) zu ermöglichen, hat sie sich zu einem wichtigen Instrument in der Gesellschaft entwickelt.

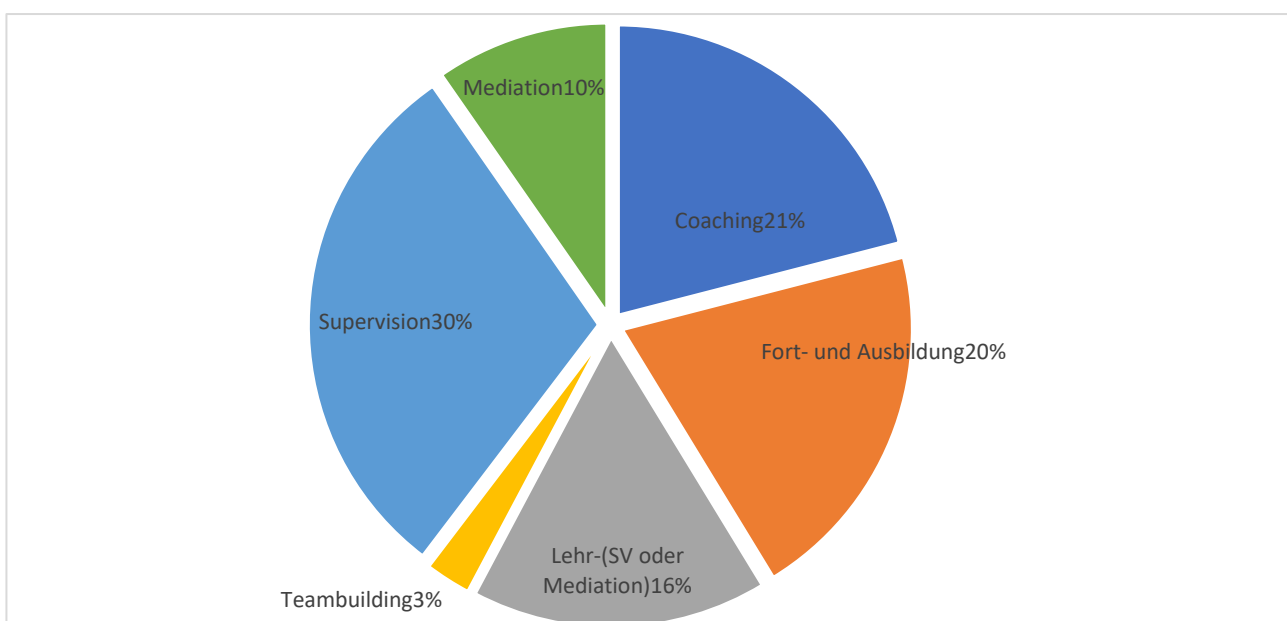
## **Lebensberatung**

Anstehende Themen, Entscheidungen und Herausforderungen von Privatpersonen werden durch die Beratungsmethode der Lebens- und Sozialberatung abgedeckt. Meist handelt es sich in den Beratungen um Einzelberatungen mit konkreten Veränderungswünschen des/r Klienten/in. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei Frauen ein starkes Thema. Männer thematisieren immer wieder Beziehungsproblemen, die sie nicht in den Griff bekommen.

## **Teambuilding**

Wenn sich Teams in einer Neuorganisation durch personellen Wechsel oder durch einen Führungswechsel befinden, bietet sich die Methode des Teambuildings an. Häufig und auch methodisch sinnvoll werden Tagesseminare dafür gebucht. Im Mittelpunkt des Handelns stehen unter anderem die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams, die Organisation, die Kommunikation und die Erstellung von Wertekatalogen.

In der Abbildung ist die Verteilung der oben beschriebenen und von mir angebotenen Dienstleistungen dargestellt. In den anschließenden Kommentaren interpretiere ich die Entwicklungen des vergangenen Jahres.



- Supervision: Die Nachfrage nahm 2020 stark ab. Mit **110 Einheiten** fanden ungefähr **25% weniger** Supervisionen statt. Ich führe das vor allem auf die Corona Pandemie zurück. Teammitglieder durften nicht gleichzeitig Dienst haben, um einer K1 Quarantäne vorzubeugen. Deshalb brach der Bereich von Teamsupervisionen massiv ein. Einige Einzel- und Teamsupervisionen wurden jedoch auf digitale Beratung umgestellt. Ich arbeitete 2020 mit insgesamt 8 Teams und durfte 3 Einzel-Supervisionen begleiten.
- Coaching: Bei den Coachingprozessen verzeichnete ich ebenso einen **Rückgang von ca. 20%**. Auch hier brach vor allem im 1. Lockdown die Beratungsleistung ziemlich ein. Danach erholte sich der Bereich durch den Einsatz von digitalen Methoden. Im Sommer und im Herbst führte ich auch regelmäßig Live-Sessions durch. Insgesamt arbeitete ich mit 11 Personen **77 Einheiten** im Coaching.
- Mediation: Dieser Bereich war der einzige im Coronajahr, welcher eine Steigerung der Beratungseinheiten verzeichnet. Das **Plus von 15% (35,5 Einheiten)** gegenüber dem Vorjahr führe ich auf die belastende Arbeitssituationen während der Pandemie zurück. Ein Prozess startete bereits Ende 2019, also vor dem Ausbruch von Covid-19 und wurde während des 1. Lockdowns beendet. Insgesamt begleitete ich 6 Mediationsprozesse.
- Lebensberatung: Im Jahr 2020 wurde dieser Beratungsbereich nicht angefragt.
- Lehrmediation und -supervision: Ein **Plus von ca 30%** und damit sehr erfreulich entwickelte sich die Vielfalt und die Anzahl der Beratungen. Mit **60,5 Einheiten** hat sich der **Ausbildungsbereich** als stabiler Faktor während der Pandemie entwickelt. 1 Gruppen-Lehrmediation mit vier Personen, 1 Gruppensupervision sowie 3 Einzel-Lehrmediationen und 5 Einzel-Lehrsupervisionen fanden statt.
- Fort- und Ausbildung: Stark durchwachsen und mit viel Glück fuhr ich hier „nur“ ein **Minus von 40%** ein. Eigentlich ging ich im Frühjahr davon aus, dass ich diesen Bereich, der ja immer mit eine Gruppengröße von bis zu 20 Personen ausgeführt wird, während der Pandemie komplett aussetzen muss. Es wurden auch alle geplanten Seminare storniert, jedoch konnten einige davon in den Herbst – vor dem nächsten Lockdown – verschoben werden. Immerhin kam ich so noch auf eine Arbeitsleistung von **74,5 Stunden**.
- Teambuilding: Die traurigste Entwicklung aller meiner Arbeitsbereiche im Jahr 2020. Logisch erklärbar ist es damit, dass während einer Pandemie kein\*e Arbeitgeber\*in alle Mitarbeiter\*innen zeitgleich für einen Tag am selben Ort und im selben Raum (obwohl ich immer viel im Freien durchführe) anwesend sein lässt. Von 11% Anteil im Jahr ausgehende kam es zu einem **Minus von 90%**. Die Angebote reduzierten sich auf genau **9,5 Stunden**. Insgesamt wurden 5 Teamtage storniert, die auch nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschoben wurden. Ein quasi Totalausfall durch Corona.

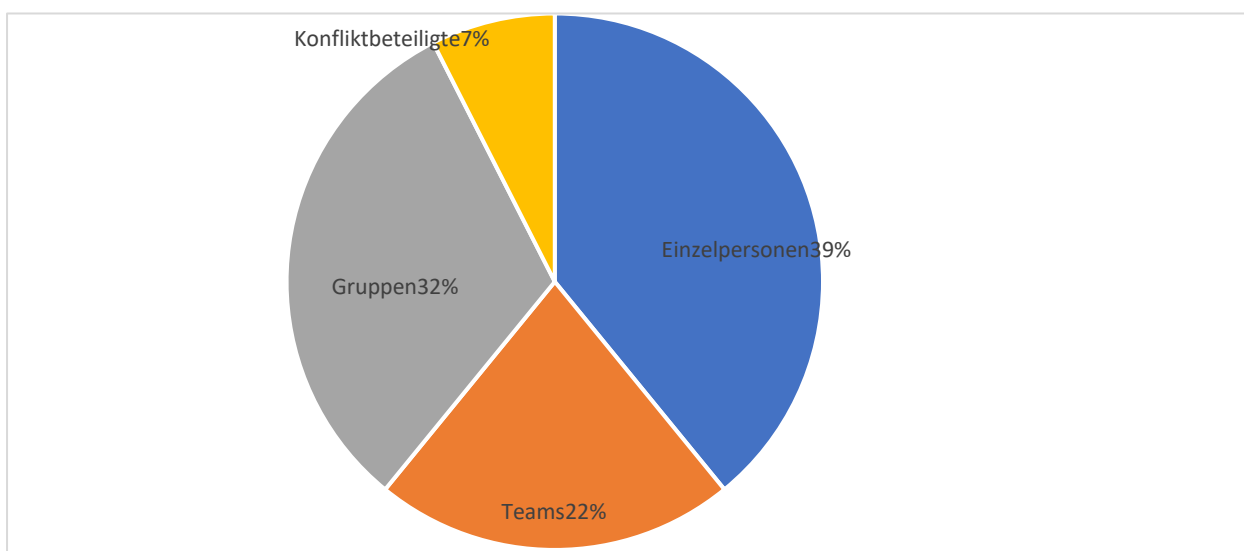
## Arbeitssetting und Personenanzahl

Abhängig von der Beratungsmethode und dem Beratungsprozess kommt es zu Einzelgesprächen, Gesprächen mit Konfliktparteien, Teams oder zu Gruppen.

Fort- und Weiterbildungsangebote werden immer in Gruppen abgehalten. Bei der Arbeit mit Teams wird nur in Ausnahmefällen eine andere Form als das Teamgespräch angewendet. Coachings und Einzelsupervisionen finden im 2-Personen Setting (Berater\*in – Klient\*in) statt. Die Abläufe von Mediationsgesprächen sind flexibel und von der Anzahl der Beteiligten abhängig.

Pandemiebedingt haben im vergangenen Jahr weniger Termine mit Teams oder in Gruppen stattgefunden. Neben der 10-Quadratmeter Regel, die mein Büro und mich organisatorisch ans Limit brachte – ich musste mich immer wieder in externe Räumlichkeiten einmieten und hatte dadurch zusätzliche Mietkosten - haben Arbeitgeber\*innen aus Sicherheitsgründen kaum Gruppen- und Teamangebote bewilligt.

In der folgenden Abbildung ist die Aufteilung der Personenanzahl meiner Beratungstätigkeiten 2020 dargestellt. In den anschließenden Kommentaren interpretiere ich die Entwicklungen des vergangenen Jahres.



Am stärksten verändert hat sich der Prozentsatz in meiner Arbeit mit **Teams**. Hier sank der Anteil im Vergleich zum Vorjahr von 35% auf 22%. In Arbeitseinheiten bedeutete das einen Rückgang auf **80 Einheiten** im gesamten Jahr 2020.

Überraschend, aber erklärbar ist die Anzahl der Arbeitseinheiten mit **Gruppen** (= Seminare, Fortbildung, Gruppenlehrsupervisionen und -mediationen), welche prozentuell von 10% auf 32% gestiegen ist. In Stunden reduzierten sich die Einheiten auf **104 Stunden** im Vergleich zu den 116 im Jahr zuvor kaum.

Die **Einzelberatungen** blieben im Vergleich zum Vorjahr unauffällig und veränderten sich prozentuell kaum. Mit **143,5 Einheiten** nahmen sie den größten Teil im Setting der Beratungen ein.

Die Nachfrage nach **Mediation** hat sich – vermutlich auch durch die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsalltag – erhöht. Insgesamt arbeitete ich **27,5 Einheiten** mit verschiedenen Konfliktbeteiligten.

Die **Gesamtanzahl** an Beratungsstunden betrug **431 Stunden** beziehungsweise Einheiten. Im Jahr zuvor waren es 640 Stunden und somit erwirtschaftete ich ein **sattes Minus von 30%**.

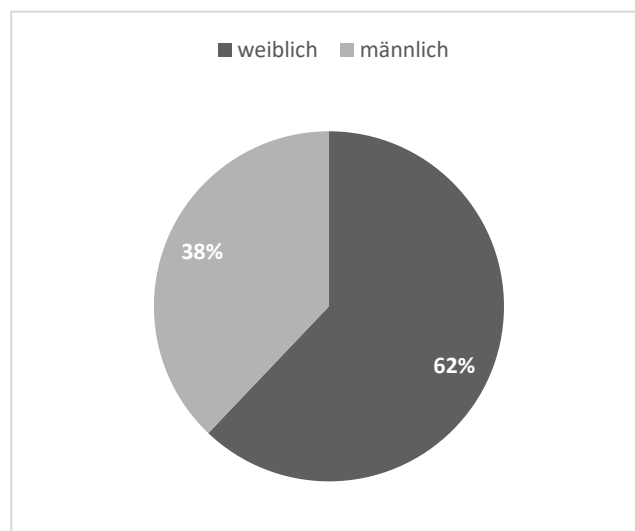
### Geschlechterverteilung

Insgesamt sank die Anzahl an Personen, mit denen ich im vergangenen Jahr arbeitete auf stark ab.

Die knapp 30% geringere Mitarbeiter\*innenanzahl erklärt sich durch den massiven Rückgang der Teambuildings. So haben beispielsweise 4 große Teams mit jeweils 20-25 Personen die bereits gebuchten Angebote aufgrund von Corona storniert. Die Hoffnung besteht, dass sie auf das Jahr 2021 verschoben werden.

Unter anderem auch dadurch hat sich die Geschlechterverteilung etwas verändert und die Anzahl der **Frauen**, die meine Angebote in Anspruch nahmen, stieg auf **62%**.

Jene der **Männer** sank auf **38%**. Insgesamt arbeitete ich im Jahr 2020 mit 285 Personen aus den verschiedensten Branchen.



### Mobilitätsverhalten

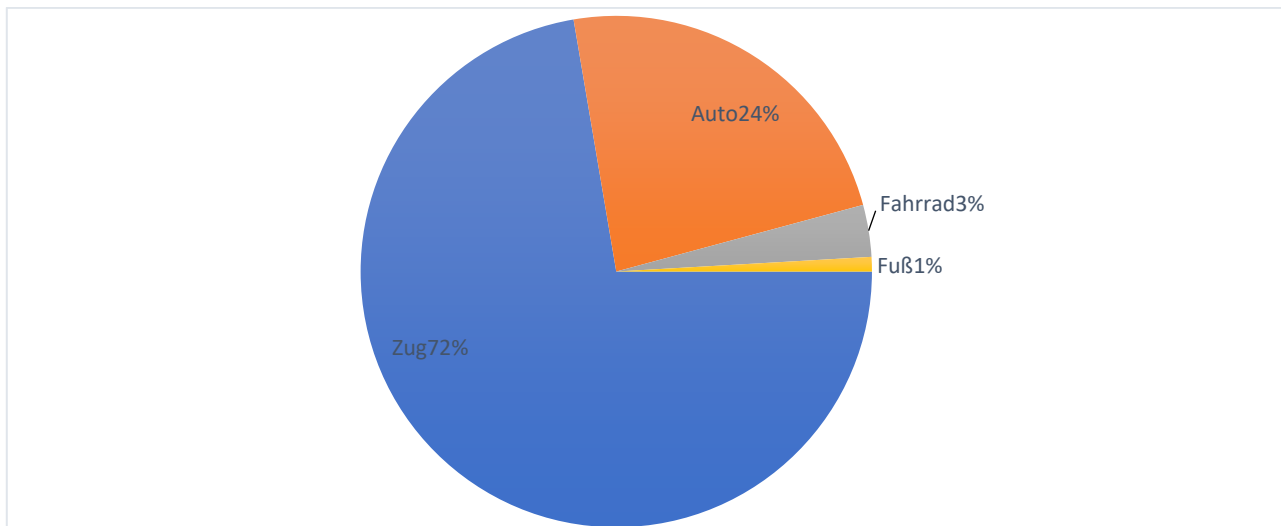
Natürlich veränderte die Pandemie auch mein Mobilitätsverhalten. Ein Rückgang an Fahrten nach Wien sowie der vermehrte Einsatz meines PKW waren die Folge.

Im November entschied ich mich nach über 15 Jahren Treue meine **ÖBB** Österreichcard nicht mehr zu verlängern, da das Preis-Leistungsverhältnis stark nachließ. Eine große **Enttäuschung** für mich, denn die Betreuung als langjährige Kundin der ÖBB war erschreckend schlecht während der Pandemie. Auskünfte wurden nur widerwillig erteilt, Informationen war oft falsch.



Ich nutzte individuelle Mobilitätsmöglichkeiten wie das **Fahrrad stärker** und ich ging auch öfter zu Fuß. Dies vor allem in Salzburg, aber auch an meinen Arbeitstagen in Wien.

Die Anzahl meiner Home-Office Tage stieg stark an und so **verringerte** sich mein gesamtes Kilometeraufkommen von ca. 32.000 Kilometer im Jahr 2019 auf **24.584 Kilometer** im Jahr 2020.



Coronabedingt stellt das Diagramm einen Rückgang von 78% auf 72% bei den gefahrenen Bahnkilometern und einen Anstieg von 18% auf 24% bei den gefahrenen Autokilometern dar. Dies ist unter anderem auch der Rückgabe meiner Österreichcard geschuldet. Wer kein permanentes Ticket besitzt, nutzt die Öffentlichen Verkehrsmittel auch seltener. Dies galt auch für mich. Mit einer Portion schlechtem Gewissen der Umwelt gegenüber.

Das Fahrrad nutzte ich für 807 Kilometer und 225 Kilometer ging ich zu Fuß. Die regelmäßige Nutzung meines Fahrrades führte bedauerlicherweise dazu, dass es gegen Ende des Jahres „den Geist“ aufgab. Nach einigen Reparaturen werde ich 2021 in ein neues Fahrrad investieren.

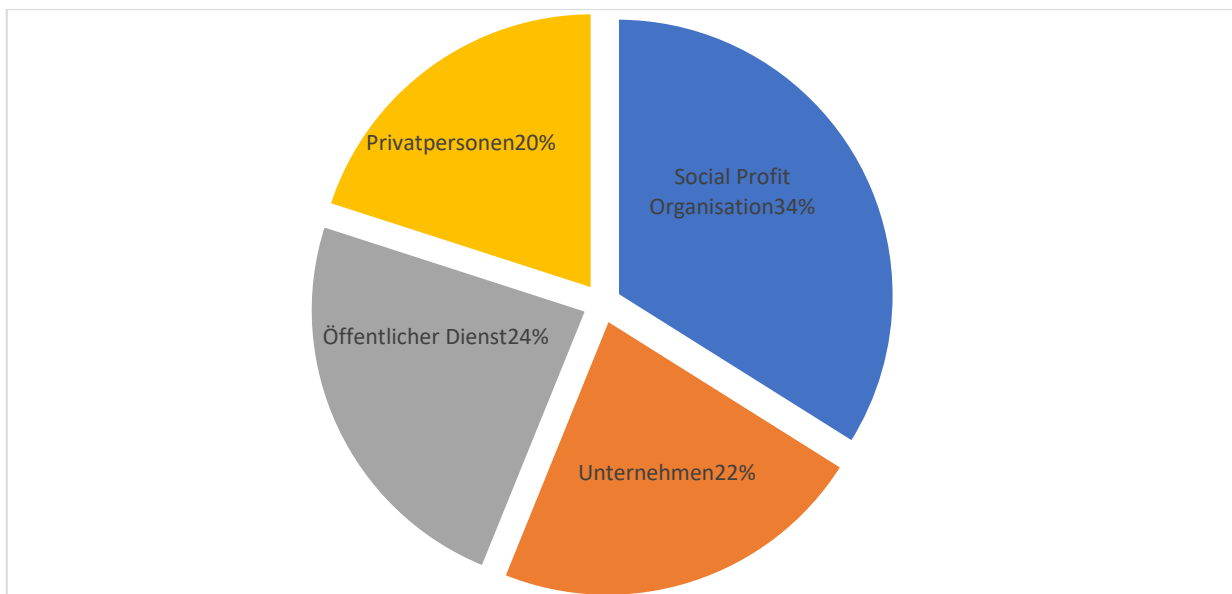
## Unternehmerische Zielgruppen

### Privatpersonen, Öffentlicher Dienst, Unternehmen und Social Profit Unternehmen

Aufgrund meiner **Berufs- und Lebensbiographie** entwickelte sich schon seit dem Start meines Unternehmens die Auftragslage in den Sektoren der Sozialen Organisationen, des Öffentlichen Dienstes und der wirtschaftlich orientierten Unternehmen kontinuierlich.

Das Minus von insgesamt 25% im Jahr 2020 ist meiner Meinung nach der Pandemie zuzurechnen. Die Entwicklung ist wirtschaftlich unangenehm. Ich hoffe auf bessere Zeiten im Jahr 2021.

Trotz all der Einbußen konnte ich aber einen **Zuwachs an Privatkundinnen und -kunden** verzeichnen. Hier stieg der prozentuelle Anteil von 9% im Jahr 2019 auf **20%** heuer. Ein Großteil betrifft Personen, die sich in einer Ausbildung zum\*r Supervisor\*in oder Mediator\*in befinden.



## Erklärung und Interpretation zum Diagramm

- X Mit 124,5 Stunden im **Sozialbereich** fiel ich sogar auch weit hinter das Jahr 2018 zurück. 2020 verzeichnete ich ein **Minus von über 30%** zum Vorjahr. Erklärbar ist dies mit den Vorsichtsmaßnahmen der Covid-Verordnungen. Ich arbeite hier hauptsächlich mit Mitarbeiter\*innen aus systemrelevanten Arbeitsbereichen. Diese hatten de facto Schichtbetrieb im gesamten Jahr 2020 und damit konnte Teamsupervisionen nicht oder nur sehr eingeschränkt stattfinden.
- X Mit 87,5 Stunden im **Öffentlichen Dienst** kam ich zwar ebenso auf ein **Minus von ca. 33%** im Vergleich zum Vorjahr, jedoch pendelte ich mich mit den Stundenleistungen auf das Niveau von 2018 ein. Ich hatte das große Glück, dass alle von Frühjahr auf Herbst verschobenen mehrtägigen Seminare stattfinden konnten, bevor die 2. Covid-Welle über Österreich hereinbrach.
- X Mit 81,5 Stunden war das **Minus** bei den **Unternehmen** am höchsten. **45% weniger** Aufträge im Coronajahr bedeuten einen großen Umsatzverlust für mich. Erklärbar ist dies durch das Streichen aller Fortbildungen und den massiven Rückgang von Coachinganfragen.
- X Mit 73 Stunden stieg als einziger Bereich die Nachfrage bei **Privatpersonen** stark an und ermöglichte mir damit das Durchtauchen durch die Pandemie mit einem „blauen Auge“. Die **Steigerung** beträgt immerhin **43%**! Das sind sehr erfreuliche Entwicklungen.

## Diversität und Anzahl an Auftraggeber\*innen

Mit verschiedenen **19 Unternehmen** und **Organisationen** führte ich in diesem Jahr geschäftliche Beziehung. Es ist sehr erfreulich, dass durch die Pandemie de facto keine unüblichen Veränderungen und Abgänge festzustellen sind. Lediglich das Auftragsvolumen ist bei meinen **Stammkund\*innen** zurück gegangen. Das beruhigt und freut mich insofern, als dies bedeutet, dass sie mir auch während der größten wirtschaftlichen Krise seit Bestehen meiner Firma die **Treue** hielten. Dafür bin ich auch sehr dankbar.

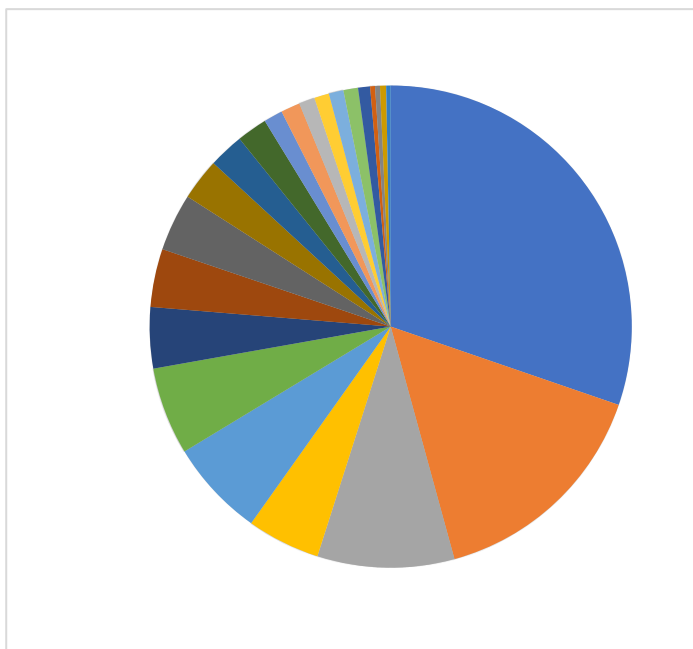
Den erfreulichen Anstieg verzeichnete ich im letzten Jahr bei **Privatpersonen**. Waren es im Vorjahr 11 Privatkund\*innen, so hat sich die Anzahl mit **20 Personen** beinahe verdoppelt.

In der nebenstehenden Abbildung sehen Sie die Verteilung der einzelnen Geschäftskund\*innen bezogen auf den **Umsatz**, wobei ich die Privatpersonen in vier Kategorien (Privatpersonen – Salzburg, OÖ, Deutschland und NÖ) zusammengefasst habe.

Gut erkennbar im Diagramm ist die Verteilung. Mit den **drei wichtigsten Kunden** mache ich **50%** meines **Umsatzes**.

Die restlichen 50% verteilen sich auf vielen andere Geschäftsfelder und Kund\*innen.

Das macht mich als Unternehmerin flexibel und ich stehe auf mehreren Beinen, falls sich ein Kunde oder eine Kundin „verabschiedet“.



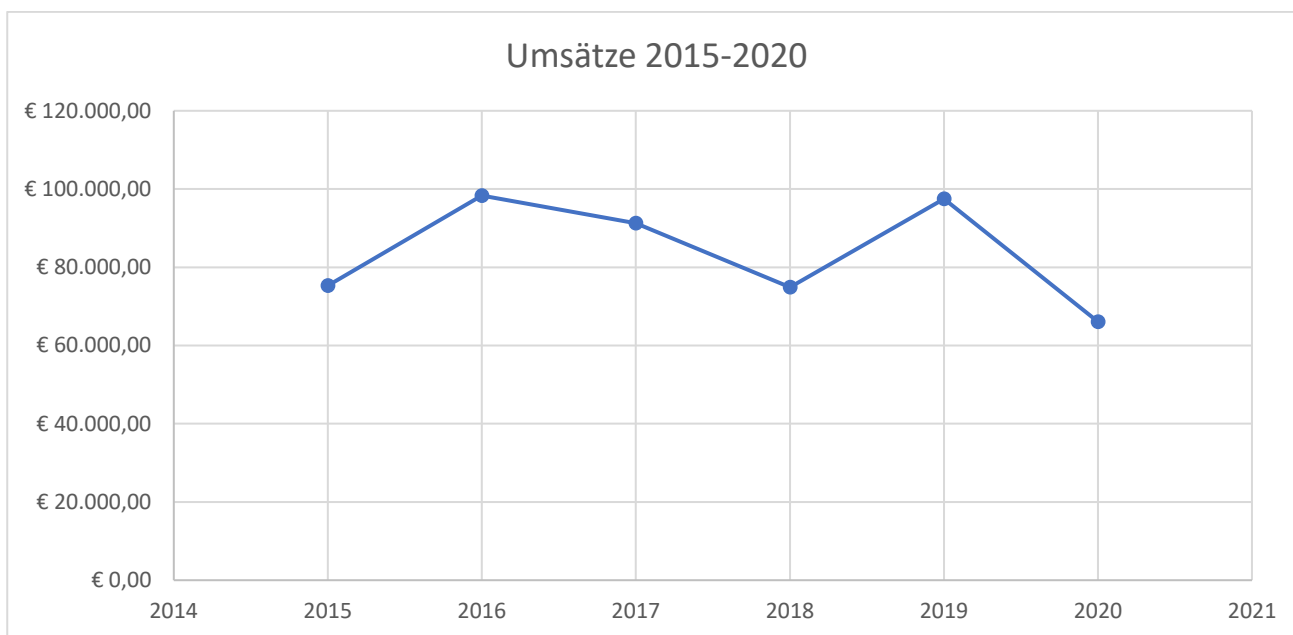
## Umsatzentwicklung und -verteilung

### Umsatzentwicklung 2015-2020

Es ist beinahe ein **Tabubruch** in Österreich als Unternehmerin offen über Geld zu sprechen. Große Unternehmen sind verpflichtet ihre Zahlen offen zu legen. Die kleinen Unternehmen tun dies oft nicht. Ist es aus Scham, aus Neid oder aus Verlegenheit? Ich weiß es nicht.

Im letzten Jahresbericht habe ich mich entschlossen, meine **Zahlen transparent** darzustellen und habe viele positive Reaktionen darauf erhalten. Deshalb gibt es auch

heuer wieder einen Überblick der Entwicklung meiner Umsätze. Bei den unten dargestellten Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge. Davon wird die Umsatzsteuer (20%) an das Finanzamt abgeführt, dann die Gegenrechnung meiner Ausgaben vom Steuerberater vollzogen und für den dann verbliebenen **Gewinn** ermitteln der Staat die Einkommensteuer und die Sozialversicherung die Pensions- und Sozialversicherungsbeiträge.



Gut erkennbar sind die **Einbußen aufgrund von Corona** im Jahr 2020. Um genau **40%(!)** sanken meine Einnahmen. Eine doch sehr dramatische Entwicklung, die im Nachhinein betrachtet mein wirtschaftliches Überleben nicht gewährleisten hätte können.

Der Strohalm an den ich mich klammerte waren die **Unterstützungsmaßnahmen** der Bundesregierung. Ich habe insgesamt 4x den **Härtefallfonds** in Anspruch genommen und wurde seitens des Staates somit mit ca. € 11.200,00 unterstützt.

### Umsatzverteilung - Regionen

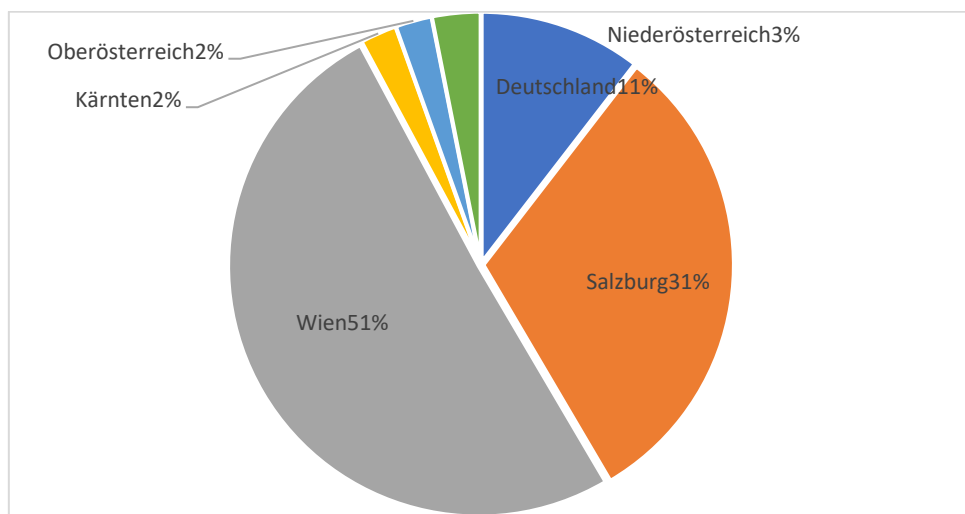
Auch im vergangenen Jahr konnte ich **die Hälfte meines Umsatzes** in der **Bundeshauptstadt** erwirtschaften. Zwei große Kunden (ein Ministerium und die österreichische Flugverkehrssicherung) haben ihren Sitz in Wien.

**Deutschland** und hier vor allem Bayern bzw. der Landkreis **Berchtesgaden** entwickelt sich in den letzten Jahren zunehmend positiv. Eine besondere Herausforderung stellte das im Jahr der Pandemie dar. Ich musste mich nicht nur laufend mit den sich ständig verändernden Verordnungen des Gesundheitsministeriums für Österreich auseinandersetzen, sondern auch noch die deutschen und dann speziell die bayerischen Vorgaben wissen, um sie nicht versehentlich zu missachten. Wie wir ja alle wissen:

„Unwissenheit schützt vor Strafe nicht!“

Die Lockdown-Situationen waren oft genau diametral und so durfte ich in Deutschland arbeiten, wenn in Österreich geschlossen war und manchmal auch umgekehrt. Die Beschäftigung mit den diversen Verordnungen hat viel Zeit in Anspruch genommen.

In Niederösterreich und in Kärnten führte ich Beratungs- bzw. Mediationsprozesse durch und aus Oberösterreich kamen zwei Privatpersonen zu mir.

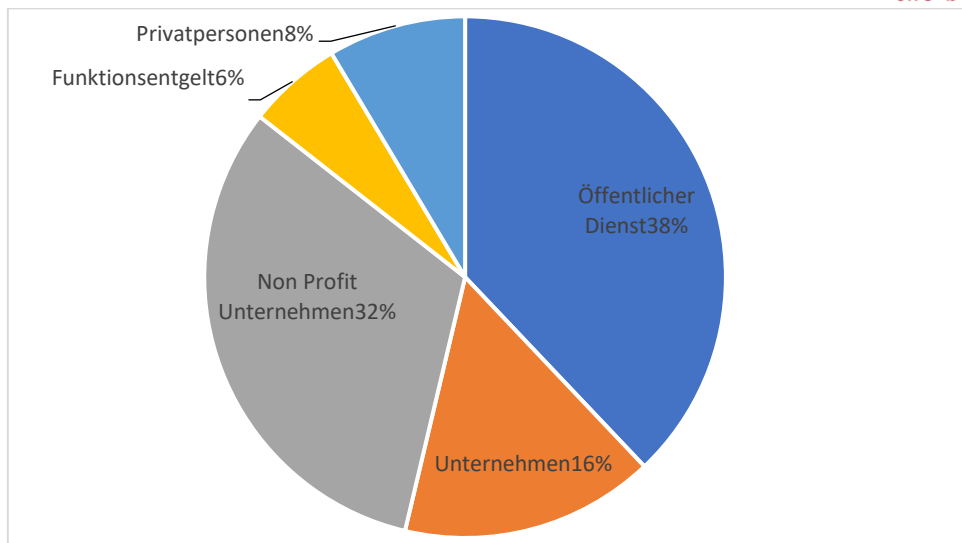


## Umsatzverteilung - Zielgruppen

Spannend sind die Entwicklungen auch in der Verteilung der Umsätze des Jahres 2020. Der Anteil von **Privatpersonen** stieg von 3% auf **8%**. Jener des **Öffentlichen Dienstes** hingegen **sank** von 48% auf **38%**.

Den **Anstieg** im **Sozialbereich** führe ich nicht auf einen realen Anstieg von Aufträgen zurück. Aufgrund der großen Verluste im Öffentlichen Dienst und bei den Wirtschaftsbetrieben stieg der Umsatz aus dem Non-Profit Bereich mit **32%** im Vergleich zu 24% im Jahr zuvor **proportional** an.

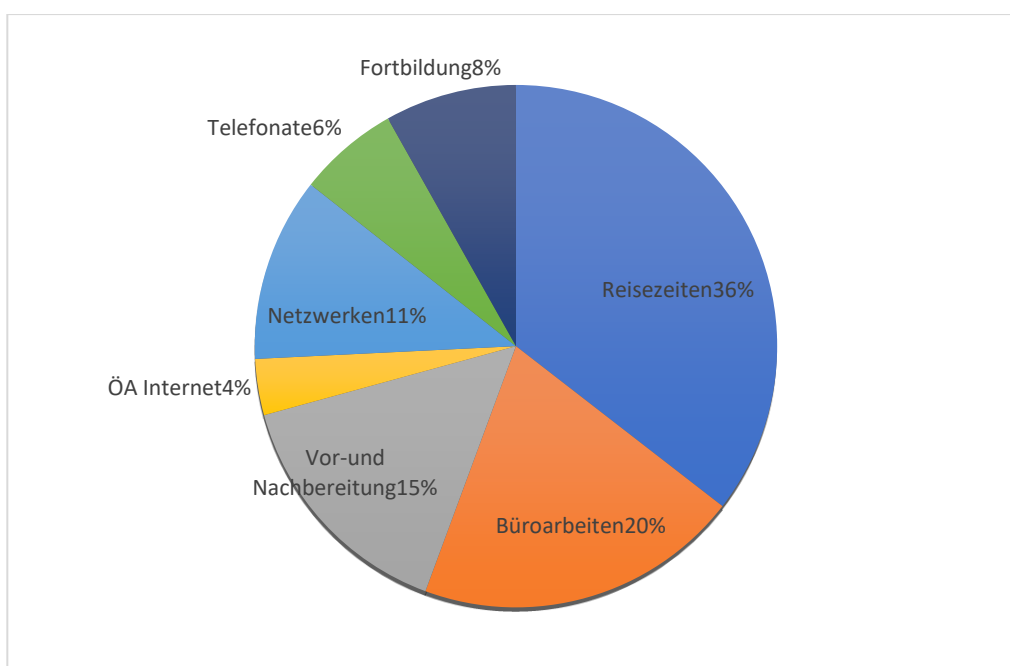
Der Anteil meiner Einnahmen durch **bezahlte Funktionen** ist seit Jahren gleichbleibend.



### Nicht verrechenbaren Kosten (Overhead)

Viele Arbeitsstunden – konkret **417 Stunden(!)** - leiste ich, ohne sie direkt verrechnen zu können. Ich muss sie deshalb in meine Preise einkalkulieren oder sie werden unentgeltlich ausgeführt.

Aufgrund der vielen Fahrten nach Wien sind meine Reisezeiten sehr hoch. Das Führen von Telefonaten, Öffentlichkeitsarbeit wie das Schreiben dieses Jahresberichts sowie die Gestaltung meiner Homepage, das Netzwerken mit Menschen aus anderen oder denselben Branchen und die persönliche Weiterbildung sind wichtige Tätigkeiten, die ein Unternehmen zu leisten hat. Ein EPU kennt keine Arbeitsteilung sondern bewältigt diese Tätigkeiten alleine.



- Die **Reisezeiten** betragen im Jahr 2020 insgesamt 148 Stunden und somit 32 Stunden weniger als im Jahr zuvor.
- **Fort- und Weiterbildung** war im Coronajahr sehr eingeschränkt möglich. Deshalb verringerte sich der Anteil an Stunden von 147 Stunden im Jahr 2019 auf lediglich 34 meist digital durchgeführten Weiterbildungen.
- Das kollegiale **Netzwerken** hat sich weder prozentuell noch im Stundenausmaß mit 47 Stunden verändert. Es wurde auf Digitalmodus umgestellt. Dieser Bereich war für mich einer der erfreulichsten Entwicklungen, die die Krise mit sich brachte.
- Meine Tätigkeitsfelder **Telefonate, Öffentlichkeitsarbeit** sowie die **Vor- und Nachbereitung** von Seminaren und Veranstaltungen waren in Arbeitsstunden gemessen jeweils fast auf die Stunde gleich wie im Jahr zuvor.
- Lediglich der Bereich der **Büroarbeit** – Tätigkeiten wie Rechnungen schreiben, Buchhaltung, auch Umstellen von Möbel und schlichten von Büchern und Ordern – hat um 25 Stunden auf das gesamte Jahr betrachtet abgenommen. Ich stellte wie viele andere Menschen auf **Home-Office Betrieb** um.

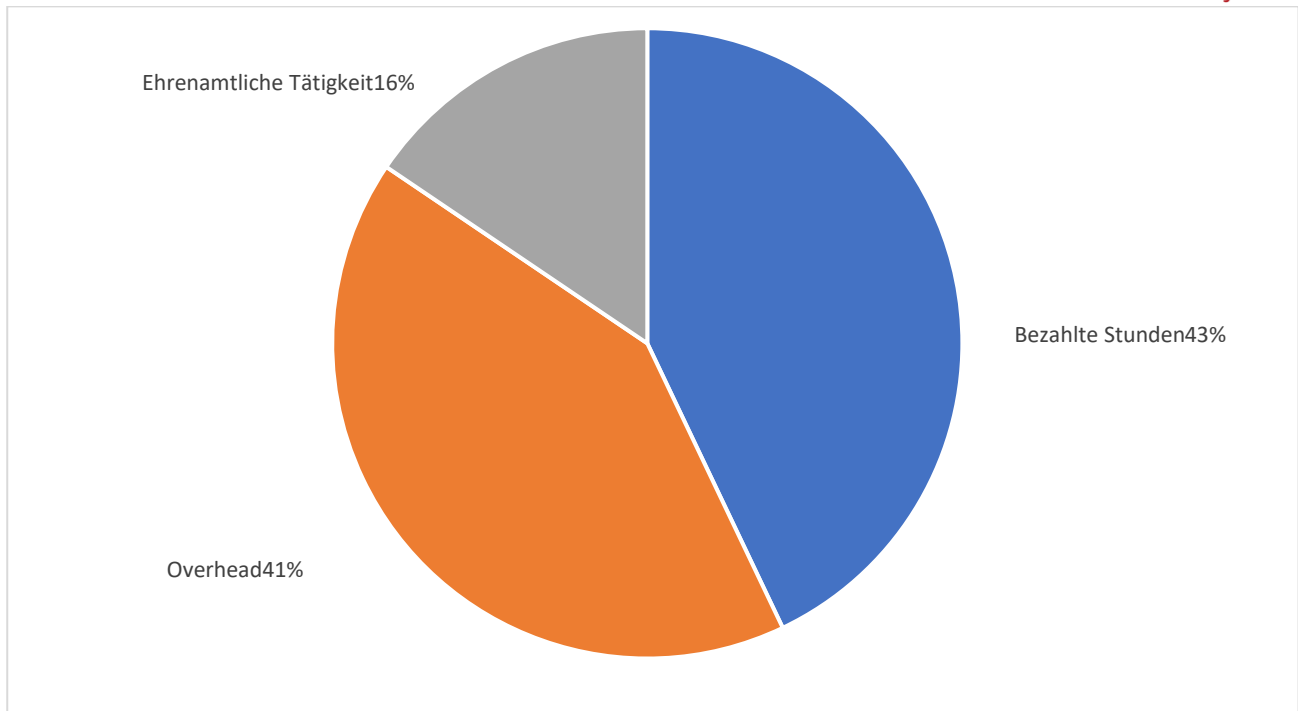
### Gesamte Arbeitsleistung 2020

Ein für mich interessanter Aspekt, den ich hier beleuchten möchte, ist meine **gesamte Arbeitsleistung**, die auch meine ehrenamtlichen Tätigkeiten und die oben beschriebenen Overhead-Zeiten beinhaltet.

Ich finde diese Darstellung deshalb wichtig, weil sie einen Einblick darüber gibt, wie viele Leistungen auch erbracht werden, die keinen direkten wirtschaftlichen Erwerb darstellen.

Ehrenamtliche Tätigkeit ist für mich eine Leistung, die ich für das **Gemeinwohl** erbringe. Ich stelle meine Arbeitszeit entweder einer Berufsvertretung, einem Sportverband oder anderen gesellschaftspolitisch agierenden Vereinen zur Verfügung. Diese sind von der Mitarbeit Ehrenamtlicher abhängig und könnten ohne sie ihre Zwecke nicht erfüllen.

Im Jahr 2019 betrug mein Anteil an ehrenamtlicher Leistung 20%. Das erschien mir auf Dauer, vor allem um auch bei mir einer Burn-Out Erkrankung vorzubeugen, zu hoch. Ich nahm mir vor, mehrere Funktionen zurückzulegen, was ich auch in die Tat umsetzte. Somit gelang es mir, den Anteil auf 16% zu reduzieren.



Die bezahlten Stunden stiegen lediglich um 1% auf 43% der Gesamtarbeitszeit. Diese betrug aber der Pandemie geschuldet natürlich viel weniger als im Jahr zuvor.

**1004 Stunden Arbeitsleistung erbrachte ich 2020 und damit um 515(!) Stunden weniger als im Jahr zuvor**

Hier ist gut ersichtlich, wie die Pandemie zur Entschleunigung auf allen Ebenen beigetragen hat.

### Erweiterte Beratungsmethoden

Die veränderten Rahmen- und Arbeitsbedingungen im vergangenen Jahr haben meine Kolleg\*innen und mich zum Nachdenken und Entwickeln neuer Methoden gezwungen.

Ein häufig verwendetes Zitat in herausfordernden Lebensphasen lautet:

*„Nutze die Krise als Chance!“*

Wir haben das meiner Meinung nach sehr erfolgreich umgesetzt. Schon im 1. Lockdown begannen die verschiedenen Berufsverbände – allen voran der ÖBM (Österreichischer Bundesverband für Mediation) und die ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision/Coaching) – ihre Fortbildungsangebote auf digital umzustellen.



Danach entstanden viele Gruppen von Berater\*innen, die sich kollegial in den neuen Formen der Beratung versuchten. Je länger das Coronajahr dauerte und dann besonders im Herbst mit dem 2. Lockdown tauschten wir zunehmend unserer Erfahrungen mit den diversen Anbietern, aber auch mit der Umsetzbarkeit von Beratungsinhalten aus.

Mittlerweile gibt es ausreichend viele Tools, die wir in der digitalen Beratung einsetzen können. Meiner Meinung nach ersetzen sie jedoch nicht die klassische Beratung im persönlichen Gespräch. Sie sind aber eine sehr gute Ergänzung zu den bestehenden Methoden und ich werde diese auch über das Ende der Pandemie hinausgehend sicher weiter anwenden und anbieten.

Der größte Vorteil dabei ist die Überwindung des Raums. Es spielt bei einer digitalen Beratung keine Rolle, wo der/die Klient\*in sitzt und sie kann deshalb sehr flexibel eingesetzt werden.

Aus meinen Erfahrungen im letzten Jahr sehe ich folgende Grenzen zur Ausübung von digitalen Tools in meiner Branche.

- **Supervision:** die Anzahl der Personen bei Teams soll 8 Teilnehmende nicht überschreiten. Bei aktuellen Konfliktsituationen im Team.
- **Mediation:** Einzelgespräche sehr gut möglich. Gemeinsame Gespräche nur bei niederen Eskalationsstufen.
- **Aus- und Fortbildung:** Eine Gruppengröße von über 12 Personen ist sehr schwer zu überblicken. Angebote mit Selbstreflexion der Teilnehmenden nur möglich, wenn diese auch gut mit dem Tool vertraut sind.
- **Coaching:** Sehr gute Erfahrungen im Einzelsetting. Jedoch braucht es für gewisse methodische Umsetzungen den Live-Betrieb.

## Kontakt

**TBW-thebetterway**

**Organisations- und Unternehmensberatung**  
**Mediation | Supervision | Coaching | Fortbildung**  
**Lebens- und Sozialberatung**

Inhaberin: **Christine H. Seemann, MTD**  
Adresse: Dreifaltigkeitsgasse 3, 5020 Salzburg  
Telefon: 0664/5207909  
E-Mail: [christine.seemann@thebetterway.at](mailto:christine.seemann@thebetterway.at)  
Homepage: [www.thebetterway.at](http://www.thebetterway.at)