Kontakt: office@thebetterway.at I Dreifaltigkeitsgasse 3 I 5020 Salzburg I+43 664 5207909 I www.thebetterway.at

Jahresbericht 2021

Christine H. Seemann, MTD
Master of Training and Development

UNTERNEHMENSBERATUNG I PERSONALENTWICKLUNG

SUPERVISION I COACHING I MEDIATION

SEMINARE I WEITERBILDUNG

Jahresbericht 2021 1
TBW-thebetterway – Christine H. Seemann 4
Die Entstehungsgeschichte 4
Die fachlich inhaltliche Entwicklung 4
Aktuelles 6
Portfolio 7
Supervision und Coaching 7
Lehrtätigkeit SUPERVISION, MEDIATION UND UNIVERSITÄT 8
Fort- und Weiterbildung 8
Mediation 9
Organisations- und Personalentwicklung 9
Statistiken 10
Dienstleistungen 10
Arbeitsformate 12
Geschlechterverteilung 13
Mobilitätsverhalten 14
Auftraggeber:innen 14
Umsatzentwicklung 16
Overhead 18
Arbeitsstunden 2021 19
Kontakt 21

Rückblick auf das 2. Pandemiejahr 2021

Auch im zweiten Jahr der Pandemie trug mich mein Optimismus gut durch die Stürme der Lockdown, Einschränkungen und finanziellen Unsicherheiten. Im Vertrauen auf die Medizin, die Wissenschaft und den stützenden Staat bewegte ich mich zielsicher auf ein wirtschaftliches Überleben zu. Dieses habe ich mit Ende des Jahres auch erreicht.

Resilienz als Zauberwort

Die Widerstandsfähigkeit gegenüber Herausforderungen zu stärken, den Hindernissen mit Mut und Kraft zu begegnen sowie eine gesunde Portion Humor innezuhaben, sind aus meiner Sicht die Ingredienzen dieser Resilienz.

Es ist mir gelungen darauf zu vertrauen, dass jedem Lockdown eine arbeitsintensive Zeit folgt. Diese Zeit dann zu nutzen, um das Versäumte wieder aufzuholen, gelang aber nur mit der großartigen Unterstützung meiner Auftraggeber:innen und Kund:innen. Dafür möchte ich mich auf diesem Weg auch herzlich bedanken.

Flexible Auftraggeber:innen

Einen Teil meiner Dienstleistungen – so zum Beispiel **Supervision** und **Mediation** – lernte ich rasch auf digital umzustellen. Dazu haben mich die beiden Berufsverbände ÖVS – Österreichische Vereinigung für Supervision/Coaching und ÖBM – Österreichischer Bundesverband für Mediation durch passende Fortbildungen unterstützt. Gerne nahm ich sie in Anspruch, um meine **Methodenkompetenz** zu erweitern und sie dann rasch um- und einzusetzen.

Vermutlich wird auch das nächste Jahr noch Einschränkungen bringen. Es überwiegt bei mir jedoch die Zuversicht und das Vertrauen auf ein Ende der Pandemie.

Christine H. Seemann

TBW-thebetterway – Christine H. Seemann

Die Entstehungsgeschichte

Der Start erfolgte vor mittlerweile über 20 Jahren. Bereits in den frühen 90ziger Jahren übte ich neben meiner Vollzeitbeschäftigung als Sozialarbeiterin beim Verein Neustart die Tätigkeit der Supervision nebenberuflich aus. Ende der 90ziger Jahre reifte aus der nebenberuflichen Leidenschaft die Idee, mich selbstständig zu machen.
Als mir mein damaliger Arbeitgeber 2003 die Möglichkeit einer 1jährigen Berufspause gab, packte ich die Gelegenheit am Schopf und ergriff mutig die Chance.
Mit einer Projektidee die sich der nachsportlichen Karriere von Top-Sportler:innen widmete (KADA – Karriere Danach) startete ich in ein neues Berufsleben.

Die Namensgebung „TBW-thebetterway“ entwickelte sich bereits vor dieser Zeit. Als Initiatorin internationaler Sport- und Sozialprojekte und der damit verbundenen Einreichungen von EU-Projekten war Englisch die gängige Arbeitssprache. So entsprang die Idee für einen international verständlichen Firmennamen diesem sport- und sozialpolitischen Engagement.

Der Name TBW-thebetterway als Metapher für Mediation

Mit dem Symbol des besseren Weges - „the better way“ - möchte ich eine Verbindung zu den Methoden der **Mediation** herstellen. Das Lösen von Konflikten besteht aus dem Finden neuer besserer Wege. Sich von alten Handlungsmustern zu lösen, um bessere Wege zu finden führt in der Mediation zum Erfolg.
Absichtlich und bewusst habe ich mich gegen den „best way“ entschieden. Dieser würde eine endgültige Konfliktlösung für alle Zeit suggerieren. Jedoch verändern sich Menschen und Rahmenbedingungen ununterbrochen, sodass dieser beste Weg dann in absehbarer Zeit wieder zu ändern sein wird. Mit Superlativen wie dem „besten Weg“ werden Erwartungen geweckt, die nicht zu erfüllen sind. Dahingehend eröffnet ein „besser Weg“ immer wieder neue Perspektiven und regt die Kreativität im Finden von gemeinsamen Lösungen an.

Die fachlich inhaltliche Entwicklung

Von einer nebenberuflich tätigen Supervisorin, der Namensgebung und den ersten erfolgreichen Projekten ausgehend entwickelte sich TBW-thebetterway in kleinen Schritten weiter.
Begleitet vom unsicheren Gefühl, ob es denn sinnvoll sei und zum Erfolg führt sich mit einem Bauchladen an Angeboten selbstständig zu machen, startete ich schlussendlich 2004 durch.

Der selbstbewusste und in seinen Anfängen mit viel Anstrengung und Zeitressourcen verbundene Internetauftritt von www.thebetterway.at unterstützte mich beim Finden von Klarheit und beruflicher Orientierung. Klarheit über Schwerpunkte, die ich setzen möchte und Klarheit über die Dienstleistungen. So entstand Schritt für Schritt mein Portfolio als **Generalistin** im Beratungsbereich für Menschen und Organisationen.

Supervision, Coaching, Mediation
Unternehmens- & Organisationsentwicklung

Die durch diverse Ausbildungen erworbenen Zertifizierungen ermächtigen Menschen zu fachlichen Schwerpunktsetzungen. Langjährige berufliche Erfahrungen ergänzen dieses Wissen mit Feldkompetenz. Die Summe der *individuellen Fach- und Feldkompetenzen* macht jede und jeden Selbstständige:n am Arbeitsmarkt einzigartig und unvergleichbar.

Marktlücken zu finden und sich dann dort nachhaltig zu positionieren, ist meiner Meinung nach eines der **Erfolgsrezepte für die Selbstständigkeit**.

Für die Beratungsbranche gilt das ebenso. Wir sind unsere eigene Marke durch das, was wir gelernt und erfahren haben. Marktnischen in der Beratung entstehen durch erworbene Lebenserfahrung der einzelnen Berater:innen. Meine *Feldkompetenzen* liegen eindeutig in den Bereichen und in der Verschränkung von Inhalten der Bereiche **Soziales, Sport** und **Justiz**. Aufgrund meiner früheren unselbstständigen Tätigkeit im **Öffentlichen Dienst** sind mir Verwaltungsabläufe und Unternehmenskulturen gut vertraut.

In den vergangenen 20 Jahren der Selbstständigkeit entwickelte sich TBW-thebetterway zu einem kleinen Dienstunternehmen. Ich traf bewusst die Entscheidung ein EPU (Ein Personen Unternehmen) zu bleiben nicht in Richtung Expansion zu gehen.
Wachstum wurde von mir nicht als primäres Unternehmensziel definiert. Viel wichtiger für mich ist die Freiheit, mir Arbeitszeiten selbst einteilen zu können und somit gut auf meine Life Balance zu achten.
Ein **Präventionskonzept**, um meine psychischen und physischen Kräfte gut einzuteilen und mir meine Energie nachhaltig zu erhalten. Auch nach vielen Jahren in der Selbstständigkeit und nach den Herausforderungen der letzten beiden Pandemiejahre ist meine Motivation immer noch sehr hoch.

Lernen und erleben in und mit der Natur

Mit einigen mittlerweile langjährigen Kooperationspartnerinnen und -partnern ergänze ich meine Angebote mit spezifischen Themenstellungen. Das Arbeiten mit großen Gruppen ist zu zweit besser möglich und erweitert das methodische Repertoire. Ich suchte und fand Spezialist:innen für *Frauengesundheit, Outdoor-Training, Orientierungslauf* und *Erlebnispädagogik* und setze diese vor allem für Teambuildingmaßnahmen, Work Shops und Fortbildungen ein.

Aktuelles

Blicke ich auf das Jahr 2021 zurück und in die Glaskugel für das Jahr 2022, so kann ich mein Unternehmen als **etabliert** bezeichnen. Die wirtschaftliche Lage ist stabil, es gibt kaum Jahre – mit Ausnahme der Pandemie –, die mit großen nicht erklärbaren wirtschaftlichen Schwankungen verbunden sind.
Rund ein Drittel meiner Aufträge sind bereits im Herbst für das folgende Jahr fixiert. Ein weiteres Drittel wird gegen Ende des Jahres mit dem Auftraggeber:innen vereinbart. Und das restliche Drittel ergibt sich im Laufe eines Arbeitsjahres.
Ich kann mittlerweile auf neue Aufträge während des Kalenderjahres vertrauen. Diese Situation ist beruhigend und Grundlage für ein erfolgreiches Weiterbestehen von TBW-thebetterway.

Über 50% des Umsatzes durch Stammkund: innen

Durch meine zahlreichen Netzwerke erreiche ich viele Menschen. Es bereitet mir große Freude mit Menschen zu arbeiten. Diese (Arbeits-)Freude überträgt sich auch auf jene Personen, mit denen ich arbeite.
Für das erfolgreiche Tun tragen mein Humor und mein Optimismus viel bei. Die Basis dafür sehe ich in meiner Freizeitgestaltung. Mit Bewegung und in der Natur verbringe beinahe jede freie Minute. Kulturelle Angebote und das Interesse an Philosophie, um meinen geistigen Horizont zu erweitern ergänzen meinen Bewegungsdrang.

»Mir graut vor Ende Mai«

Christine Seemann, Unternehmensberaterin, Mediatorin und Supervisorin in Salzburg. Diese beiden Wochen wären für Christine Seemann richtig schön einträglich geworden. Vier Seminartage hätte sie in Summe gehabt. Das bedeutet 8000 Euro Umsatz. Die Seminare sind der größte Brocken für Seemanns Geschäft. „Die wurden alle gestrichen." Und nicht nur das. Seemann arbeitet auch als Supervisorin und Mediatorin in Wohnheimen für Schwerstbehinderte und Senioren und als Coach für Fluglotsen. Dafür pendelt die Salzburgerin regelmäßig nach Bayern und Wien. „Jetzt ist alles weg. Vor Ostern ist so gut wie alles storniert."

Als Selbstständige ist sie es gewöhnt, dass sich die Umsätze zwischendurch ändern. Aber dieses Ausmaß ist neu. Ganz nachvollziehen kann sie die Stornos nicht. Schließlich würden die Senioren- und Behindertenheime ja weiter betrieben. Und Supervision könne man auch mit zwei Metern Abstand betreiben. Jetzt lebt sie von ihren Reserven. Lange gehe sich das nicht aus.

Nun hängt für Seemanns Unternehmen alles davon ab, wie lange die Krise dauert und wann die Aufträge wieder anlaufen. Den März kriegt sie hin. „Aber wenn ich im April auch nichts mehr verdiene, stehe ich im Mai da und kann das Finanzamt und die Sozialversicherung nicht bezahlen."

Christine Seemann ist eine von mehr als 300.000 Ein-Personen-Unternehmerinnen in Österreich. Vielen sind über Nacht alle Aufträge weg gebrochen. Die Regierung hat wegen der Corona-Krise eingeräumt, dass Selbstständige Sozialversicherungsbeiträge und Steuern stunden können. Christine Seemann hat davon aktuell nichts. 9000 Euro an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen habe sie bereits im Februar bezahlt. „Dieses Geld hätte ich im März einarbeiten müssen. Das wäre gut gegangen. Der März wäre ein sehr guter Monat gewesen." 14.500 Euro Umsätze hatte sie budgetiert, für Coachings, Supervisionen, Seminare und Beratungen. Nun sind es nur 2600 Euro. Im Mai stehen die nächsten Zahlungen an das Finanzamt und die Sozialversicherung an. „Mir graut vor Ende Mai." ////

»Ich bin nicht verzagt«

Stefan Pierer, Mehrheitseigentümer Pierer Mobility (KTM). Wenn man mit Stefan Pierer spricht, dann klingt das nicht nach einem verunsicherten, pessimistischen Unternehmer. „Es wird hart, keine Frage", sagt der 63-Jährige. „Aber ich bin nicht verzagt." Die Pierer Mobility AG ist vor allem für ein Produkt bekannt: für KTM-Motorräder. 2018 setzte die AG mit KTM und Husqvarna (Fahr- und Motorräder) 1,5 Milliarden Euro um. In jenem Jahr überholte man bei den verkauften Stückzahlen erstmals auch die US-Kultmarke Harley Davidson.

Gebaut werden die Motorräder, darunter die legendäre KTM Duke, von 3600 Mitarbeitern in der kleinen Gemeinde Mattighofen in Oberösterreich. Doch jetzt stehen die Bänder still.

„Wir sind aktuell in einem Stand-by-Betrieb", erklärt Pierer. Seine österreichischen Werke sind seit Mitte März geschlossen. Die Produktion in Indien wurde bereits Ende März wieder hochgefahren, in Europa folgte Anfang April. Pierer hat sich in der Krise einen Plan B zurechtgelegt. Sollte es zu einer Rezession kommen, will er die Produktion um 30 Prozent drosseln. Sollte es noch schlimmer kommen, will er sie um 50 Prozent drosseln. Sollte es noch schlimmer kommen, will er sie um 70 Prozent drosseln. Sollte es noch schlimmer kommen, will er sie um 90 Prozent drosseln. Sollte es noch schlimmer kommen, will er sie um 100 Prozent drosseln.

Pierer hat sich in der Krise einen Plan B zurechtgelegt. Sollte es zu einer Rezession kommen, will er die Produktion um 30 Prozent drosseln. Sollte es noch schlimmer kommen, will er sie um 50 Prozent drosseln. Sollte es noch schlimmer kommen, will er sie um 70 Prozent drosseln. Sollte es noch schlimmer kommen, will er sie um 90 Prozent drosseln. Sollte es noch schlimmer kommen, will er sie um 100 Prozent drosseln.

»Ich werde irgendwie überleben«

Christine Seemann, Unternehmensberaterin, Mediatorin und Supervisorin in Salzburg und Wien. Langsam läuft auch das Geschäft von Christine Seemann wieder an. Ihre Mediationen sind von den Betrieben gut nachgefragt, auch Einzelcoachings und Supervisionen finden wieder statt. Ganz schlecht ist es um Seminare und Workshops bestellt, also alles, was in Teams abgehalten wird. „Das wurde alles abgesagt oder verschoben", sagt die Unternehmensberaterin. Die Büromiete wurde ihr für zwei Monate auf die Hälfte reduziert. Dem stehen aber auch höhere Kosten gegenüber. Wegen der Vorgabe der Regierung, dass für jede Person zehn Quadratmeter zur Verfügung stehen müssen, muss sie sich für viele Gespräche extern einmieten. Denn ihr Büro ist nur 23 Quadratmeter groß. Bei einer Mediation mit zwei Personen, plus sie als Mediatorin, braucht sie 30 Quadratmeter. „So entstehen in einer eh schon schwierigen Lage noch mehr Kosten." Bei einer Teamsupervision mit acht Personen bräuchte sie 90 Quadratmeter. „Das erscheint mir völlig übertrieben." Denn die Leute säßen ja, anders als in einem Geschäft, bloß still da. „Da würde es reichen, wenn wir die Ein-Meter-Abstand-Regel einhalten und gut lüften."

Seemann hat an sich folgenden Verlauf in der Krise beobachtet: Am Anfang sei sie im Schock gewesen. „Ich dachte, es breche die Welt zusammen." Der wich bald einer nüchterneren Betrachtung der Lage. Sie analysierte und plante die nächsten Schritte. Das Finanzamt und die Sozialversicherung setzten ihre Vorauszahlungen herunter. Damit sei das alles schon wieder machbarer. „Jetzt habe ich den Eindruck, dass ich das irgendwie überleben werde." Nachsatz: „Nicht großartig."

Die Rechnung ist für Seemann, die früher als Sozialarbeiterin gearbeitet hat, klar: Wenn die Gruppenveranstaltungen, die für rund 40 Prozent ihres Jahresumsatzes stehen, im Herbst wieder voll anlaufen, dann kommt sie im heurigen Geschäftsjahr auf ein Minus von 30 Prozent. Dass sie den Herbst durcharbeitet, statt wie geplant auf Urlaub zu fahren, ist da schon eingepreist. Aber wenn alles anders kommt und noch mehr Geschäft wegbricht, schlägt Ende des Jahres die Stunde der Wahrheit: „Dann muss ich mir wieder ein Angestelltenverhältnis suchen."

Gemischt optimistisch. Derweil greift sie auf private Rücklagen zurück. Ihre Lebensversicherung, die für die Altersvorsorge gedacht war, hat sie aufgelöst. Dazu hat sie tausend Euro aus dem Härtefallfonds bekommen. Die zweite Phase des Fonds wird sie aufgrund der Auflagen erst später beantragen: Im März hatte sie noch Umsätze aus dem Februar, das würde ihre Ansprüche schmälern. Theoretisch könnte sie sogar noch Ansprüche auf Arbeitslosengeld haben, aus ihrer Zeit als Angestellte. Aber dann müsste sie ihr Unternehmen ruhend stellen, sagt Seemann. „Und ich möchte unbedingt, dass das so schnell wie möglich wieder anläuft."

Wie geht es einem so, wenn man an der Kippe der wirtschaftlichen Existenz steht? „Gemischt", sagt Seemann. „Ich bin optimistisch, dass ich das durchstehe. Und auch stolz, dass ich meine Wege gefunden habe, diese Krise durchzutauchen." ////

Beiträge in „Die Presse" von 2020

Portfolio

Die Angebote richten sich an Einzelpersonen mit privaten und beruflichen Anfragen, an ehrenamtliche und hauptamtliche Teams, an berufliche Arbeitsgruppen sowie an private und berufliche Konfliktparteien.
Angepasst an die gesellschaftlichen Entwicklungen verändern sich die Arbeitsschwerpunkte. Die Coronapandemie hat die beiden letzten Jahre einen **Rückgang** an **Seminaren** und **Teambuildings** ergeben, da das Ansteckungsrisiko für Teamtage, an denen gleichzeitig alle Mitarbeiter:innen teilnehmen, für viele Arbeitgeber:innen verständlicherweise zu hoch war und ist.
Trotz oder wohl auch weil es die Pandemie gibt, war die **Nachfrage** nach **Konfliktregelungen** höher als in den vergangenen Jahren.
Eine Entwicklung gibt es in den letzten Jahren vor allem im Bereich meiner Lehrtätigkeit. Vielleicht hängt dies mit meiner Berufs- und Lebenserfahrung zusammen. Immerhin arbeite ich seit 1988 im Bereich der Sozialarbeit, seit 1994 als Supervisorin und seit 1996 als Mediatorin. Mit großer Freude habe ich im Wintersemester 2021/22 meinen 1. **Lehrauftrag** an der Universität Salzburg aufgenommen. Die Arbeit mit jungen Studierende ist eine schöne und motivierende Abwechslung zur Erwachsenenbildung.

Supervision/Coaching – Mediation – Lehre
Organisations- und Personalentwicklung – Fort- und Weiterbildung

---

In den folgenden Beiträgen erkläre ich mit kurzen und prägnanten Darstellungen die von mir ausgeübten Tätigkeiten. Für branchenfremde Personen sind die Unterschiede zwischen einzelnen Tätigkeiten oft nicht so klar verständlich. Deshalb finden solche Darstellungen auch bei Auftragsklärungsgespräch Platz.

Supervision und Coaching

Supervision wird vorwiegend für Mitarbeiter:innen aus sozialen Organisationen und für Privatpersonen – hier auch in Form der Lehr-Supervision - angeboten. Neben dem klassischen Setting der Einzelsupervision werden Teamsupervisionen als ein bewährtes Instrument der Qualitätssicherung im Social-Profit Bereich eingesetzt.

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) sowie Fallsupervisionen, in denen Problemstellungen der Klient*innen besprochen und Lösungen gesucht werden.

Weiters bearbeitet dieses Format den Umgang der Kommunikation in Arbeitsprozessen. Supervision unterstützt bei der Verbesserung von Arbeitsabläufen und bei den vielfältigen Herausforderungen in der Teamarbeit.

Coaching ist eine aus der Wirtschaft kommende Beratungsmethode, die von Führungskräften aus allen Branchen angenommen wird. In den letzten Jahren hat sich Coaching auch zunehmend im individuellen Lebens- und Arbeitsbereich etabliert.

Das psychosoziale Coaching ergänzt zunehmend die betriebliche Gesundheitsförderung abseits der körperlichen Angebote.
Inhaltlich ist die Methode ein lösungsorientiertes und auf konkrete Fragestellungen und aktuelle Herausforderungen ausgerichtetes Beratungsformat. Im Coaching werden rasch umsetzbare Lösungen erarbeitet und erprobt. Die Fragestellungen reichen von erfolgreicher Mitarbeiter:innenführung über gelingendes Projekt- und Teammanagement bis hin zu individuellen **Life Balance** Fragestellungen.

In der Gesundheitsförderung wird Coaching für Themen der Lebensberatung eingesetzt und inkludiert alle Lebensbereiche. Fragen der Kindererziehung und zur Kinderbetreuung, Fragen zur Pflege von Angehörigen, Unterstützung bei einer Trennung von einer/m Partner:in sowie persönliche Krisen werden hier professionell bearbeitet.

Coaching kann weiters auch sehr gut als Präventionsinstrument gegen Burn-Out Erkrankungen eingesetzt werden.

Lehrtätigkeit

Supervision, Mediation und Universität

Lehr-Supervision und Lehr-Mediation sind Teil verschiedener postgradualen Ausbildung. Die Studierende brauchen zur Absolvierung ihrer Ausbildung eine gewisse Anzahl an begleitenden Lerneinheiten, um die ersten selbstständigen beruflichen Erfahrungen bei erfahrenen Kolleg:innen zu reflektieren.

Als Lehr-Supervisorin bin ich aktuell für den *Lehrgang Supervision-Coaching-Mediation* an der **Universität Salzburg** und an der **ARGE Bildungsmanagement** gelistet und tätig. Als Lehr-Mediatorin (für Gruppen und Einzel) biete ich meine Dienste am Lehrgang an der Universität Salzburg an.

Seit dem Herbstsemester 2021/22 darf ich mit großer Freude die **Lehrveranstaltung** *„Führungskompetenz und Personalmanagement“* am IFF Sport- und Bewegungswissenschaften durchführen. Die Arbeit mit jungen Studierenden ist eine erfreuliche und lebendige Abwechslung zur Erwachsenenbildung.

Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung wird dem Begriff des Lebenslangen Lernen (LLL) zugeordnet. Als Arbeitsschwerpunkte haben sich in den letzten Jahren Angebote zur Stärkung der **Selbstreflexion**, der **Zielorientierung** und des **Konfliktmanagements** entwickelt.

Methodisch greife ich in diesen Bereichen immer öfter auf die Natur und den Outdoor-Bereich zurück. Aktive körperliche Erlebnisse (=Erlebnislernen) werden vom Bewusstsein nachhaltig aufgenommen und ermöglichen einen besseren Lerneffekt und Nachhhaltigkeit. Die Reflexionsfähigkeit der Teilnehmende wird trainiert und gefördert.

Maßgeschneiderte Teambuildingangebote, Konfliktmanagement als ein relevantes Personalentwicklungstool sowie Führungskräftetraining und der Umgang mit Veränderungsprozessen (Change-Management) prägen die von mir angebotenen Fort- und Weiterbildungen.

Eine weitere und zusätzliche „Marktnische“ hat sich in den vergangenen Jahren durch die Zusammenarbeit mit einer Ärztin entwickelt. Mehrere erfolgreiche Seminare führten wir im Bereich **„Frauen 40plus“** durch. Das Seminarangebot richtet sich an Frauen. In diesem Alter prägen körperliche und psychische Veränderungen das Leben stark. Das Motto „gemeinsam geht’s leichter!“ ist dies wahrlich ein **Empowerment** für diese Zielgruppe. Medizinische Vorträge, Einzelgespräche mit der Ärztin zu individuellen Fragen, aktive Bewegungseinheiten (Walking/Jogging) und Kleingruppenarbeit zur wechselseitigen Unterstützung beinhaltet unser 2-tägiges Angebot.

Mediation

Die Mediation ist eine Beratungsmethode der Konfliktregelung. Sie wird mit betroffenen Personen und Organisationen durchgeführt. Dabei werden verschiedene methodische Ansätze, die jeweils abhängig von der **Dauer**, der **Komplexität** und der **Intensität** des Konfliktes sind, angeboten. Durchschnittliche beträgt die Dauer einer Mediation 6-9 Monate.

Mediation wird bei Unstimmigkeiten am Arbeitsplatz, in der Familie, im Freizeitverein und Ehrenamt aber auch bei Betriebsübergaben und in der Wirtschaft eingesetzt.

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

Viele Institutionen und Unternehmen sind von der Mediation, die von externen Anbieter:innen durchgeführt werden, begeistert. Dies vor allem deshalb, weil sie **nachhaltige Lösungen** findet, die von den Beteiligten eigenständig getroffen wurden.

Organisations- und Personalentwicklung

Entwicklungsprozesse sind für Individuen ebenso wichtig wie für Organisationen. Die Alternative zur Entwicklung ist der Stillstand. Dieser bietet kurzfristig Sicherheit bekommt jedoch Probleme, wenn sich das Umfeld oder der „Rahmen“ ändert. Da wir dieses Umfeld weder privat noch beruflich in der Hand haben kommt es im Laufe des Lebens immer wieder zu Veränderungen. Dies betrifft Privates und Berufliches gleichermaßen.

Es liegt aber in unseren Händen wie wir mit den sich veränderten Rahmenbedingungen umgehen. Und hier setzen Organisations- und Personalentwicklung ein. Es gilt den Veränderungen positiv zu begegnen, neue Wege und Optionen zu entwickeln und diese dann konstruktiv und erfolgreich einzusetzen.

Die Organisations- und Personalentwicklung zielt in ihrem Tätigkeitsfeld darauf ab Organisationseinheiten bei Veränderungsprozessen zu begleiten. Strukturelle und personelle **Maßnahmen** habe einen wichtigen Stellenwert. Diese transparent zu gestalten und das Einvernehmen zwischen den diversen **Stakeholdern** herzustellen, steht dabei im Mittelpunkt.

Statistiken

Statistiken dienen der transparenten und nachvollziehbaren Darstellung von den beschriebenen Zahlen und Fakten. Interpretationen dieser Daten dienen der Erklärung und lassen Trends und Entwicklungen erkennen. Einschneidenden bzw. auffällige Veränderungen sind mittels Vergleichsdaten zum Beispiel zu Vorjahren darstellbar.

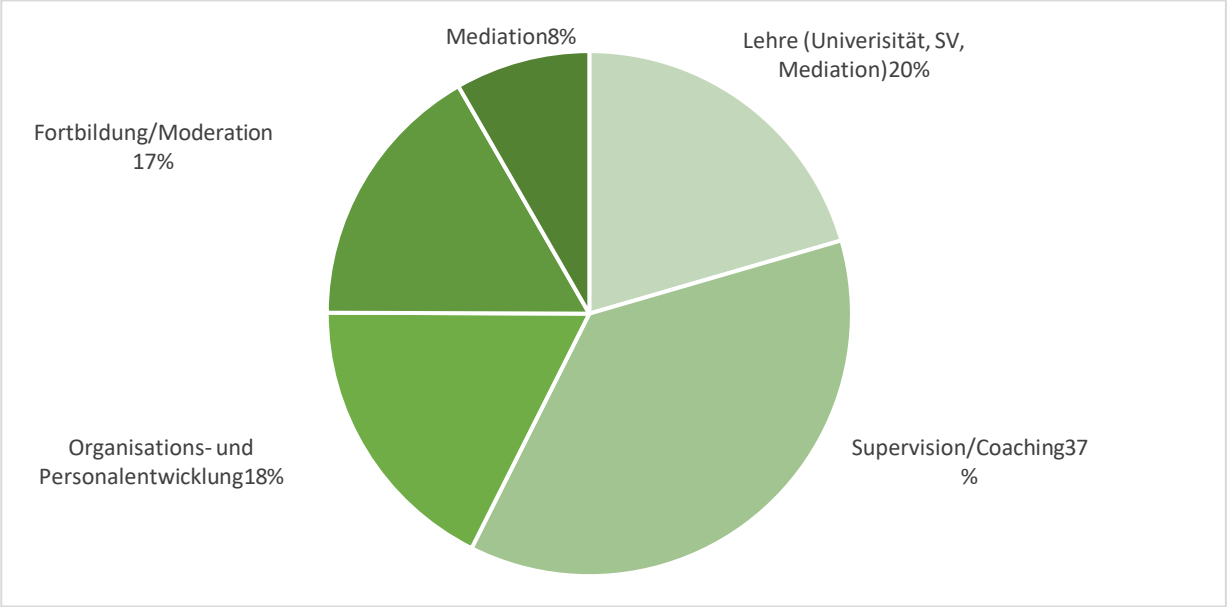
Es folgen nun einige diverse statistische Auswertungen und Erklärungen zu meinen Tätigkeiten.

> *Dass sie nicht lügen, ist ja das Schrecklichste an den Statistiken*
> *Martin Gerhard Reisenberg (*1949), Diplom-Bibliothekar und Autor*

Dienstleistungen

Beginnend mit den vielleicht wichtigsten **Unternehmensdaten** zeigt die folgende Tabelle die prozentuelle Verteilung meiner Angebote.

Für Leserinnen und Leser erscheint mir diese Form der Darstellung gut geeignet, um sich ein Bild über meine Arbeitsfelder machen zu können.



Im Jahr 2021 führte ich in den drei dominierenden Bereichen

- *Supervision/Coaching*
- *Fort- und Weiterbildung*
- *Organisations- und Personalentwicklung*

insgesamt **439 Beratungsstunden** durch.

Etabliert hat sich zusätzlich in den vergangenen Jahren mit der *Lehrtätigkeit* ein vierter Bereich.

Die **Mediation** als Methode der Konfliktregelung nimmt zwar mit 8% einen wirtschaftlich kleinen Stellenwert ein, jedoch wende ich mediatorische Elemente sehr häufig auch in Teamsupervisionen und Organisationsentwicklungen an. Die Tabelle zeigt hier ausschließlich jene Prozesse auf, die als klassische Mediationsprozesse angefragt und durchgeführt wurden.

162 Arbeitseinheiten vielen auf den Bereich **Supervision & Coaching**. Die beiden Beratungsmethoden nehmen den größten Stellenwert meiner Tätigkeit ein. Es sind insgesamt 37% und somit über 1/3 Drittel meiner Arbeit, die ich mit Teams und Einzelpersonen im Rahmen von Supervision oder Coaching durchführe. 2021 begleitete ich 9 Teams mit insgesamt 48 Mitarbeiter:innen und 9 Einzelpersonen.

Die Lehre als wachsender Bereich

Mit **90 Arbeitseinheiten** hat die **Lehrtätigkeit** im Jahr 2021 einen wachsenden Anteil eingenommen und betrug 20% meiner Arbeitsleistung. Dieser Anstieg begründet sich durch einen neuen *Lehrauftrag* zum Thema „Führungskompetenz und Personalmanagement“ an der Universität Salzburg, den ich im Herbst 2021 übernommen habe.
Als *Lehr-Mediatorin* und *Lehr-Supervisorin* habe ich im vergangenen Jahr 11 Personen während ihrer Ausbildung begleitet.

Im Rahmen der **Organisations- und Personalentwicklung** sind die Tätigkeitsfelder sehr unterschiedlich gelagert. Ein Organisationsentwicklungs-Prozess startete in einer Senior:inneneinrichtung, mit einigen Coachingprozessen begleitete ich Mitarbeiter:innen von mehreren Unternehmen und ich führte Workshops im Rahmen von internen Aus- und Weiterbildungen durch. Inhouse Angebote nehmen in den letzten Jahren zu, waren im vergangenen Jahr 2021 durch die Pandemie jedoch eingeschränkt angefragt und durchführbar. Mit 77,5 Stunden und 18% am Gesamtanteil etabliert sich dieses Tätigkeitsfeld beständig.

Fort- und Weiterbildung von der Pandemie stark betroffen

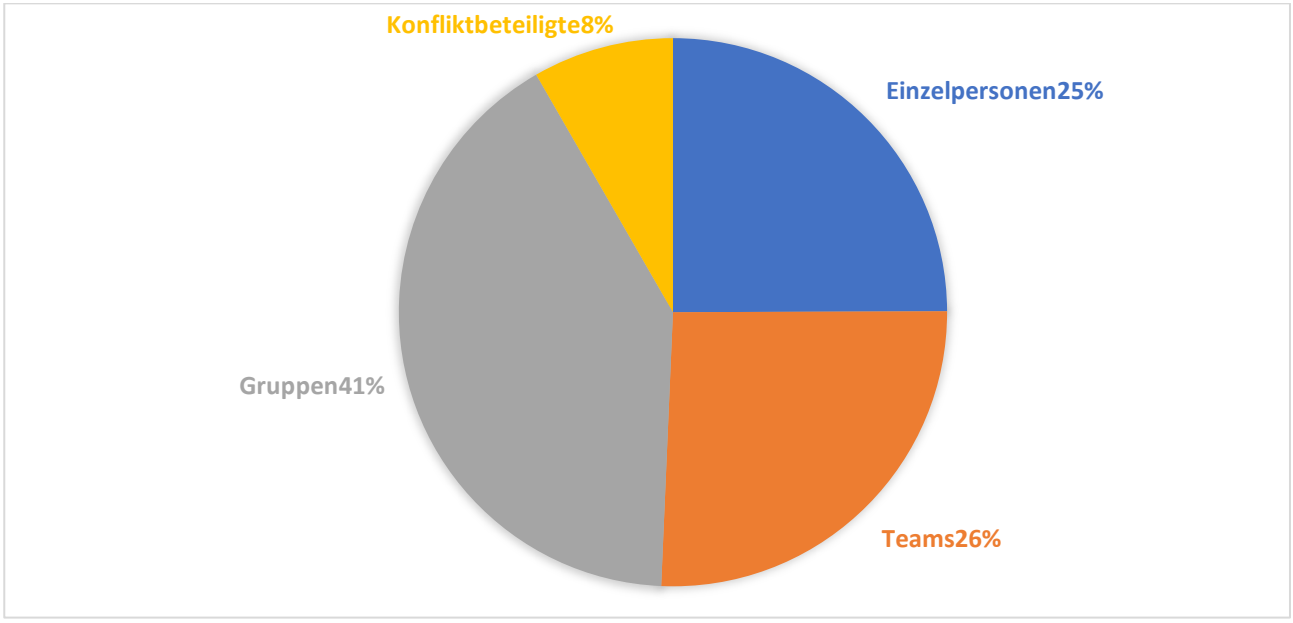
Der am stärksten von den Auswirkungen der Pandemie betroffene Arbeitsbereich ist eindeutig die **Fort- und Weiterbildung**. Ich habe hier die stärksten finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Die frohe Botschaft aber lautet, dass immerhin 17% und damit 73 Arbeitsstunden trotz aller widriger Umstände möglich waren. Dank gebührt den Auftraggeber:innen, die durch ihre Flexibilität immer wieder Seminare kurzfristig verschoben, aber durchgeführt haben. Wir verlegten vom Lockdown im Frühjahr in den Hochsommer, von März auf Oktober und kurzfristig auch von 2021 auf 2022.

Arbeitsformate

Die Aufteilung zwischen der Arbeit mit **Einzelpersonen**, mit **Gruppen**, mit **Teams** und mit **Konfliktparteien** hat sich im letzten Jahr leicht verändert. Im Jahr 2021 dominierte die Arbeit in Gruppen, der Anteil an Einzelpersonen ist von 39% auf 25% gesunken. Die Arbeit mit Teams betrug mit 25% wieder ein Viertel der Arbeitszeit. Mit 8% und immerhin 21 Personen blieb der Anteil der Konfliktparteien ebenfalls ziemlich gleich.

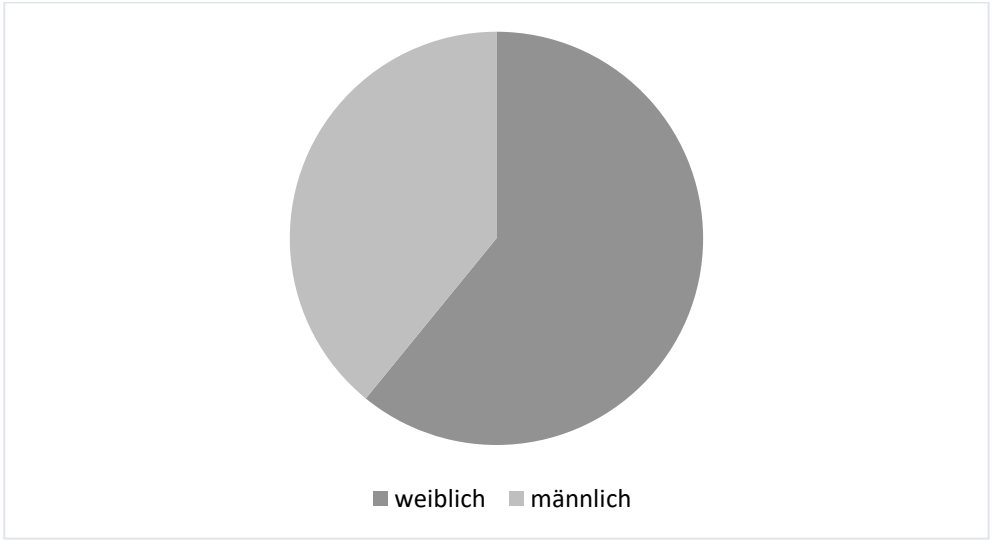
Gruppendynamik bei Teams und Seminargruppen

Die Dynamik von Gruppen wirken stärker, je größer die Anzahl der beteiligten Personen ist. Im Einzel- oder Paarsetting gestaltet sich die Beratung anders. Der Fokus liegt hier stark auf der Person, deren Umwelt durch methodische Fragetechniken indirekt einbezogen wird.



Geschlechterverteilung

Nach einem starken Rückgang der Personenanzahl im Jahr 2020 der Pandemie geschuldet, hat sich die Situation im vergangenen Jahr erfreulicherweise wieder gut erholt. Mit 348 Personen, davon 218 Frauen und 140 Männer, erreichte sie beinahe wieder die Anzahl aus dem Jahr vor Corona.

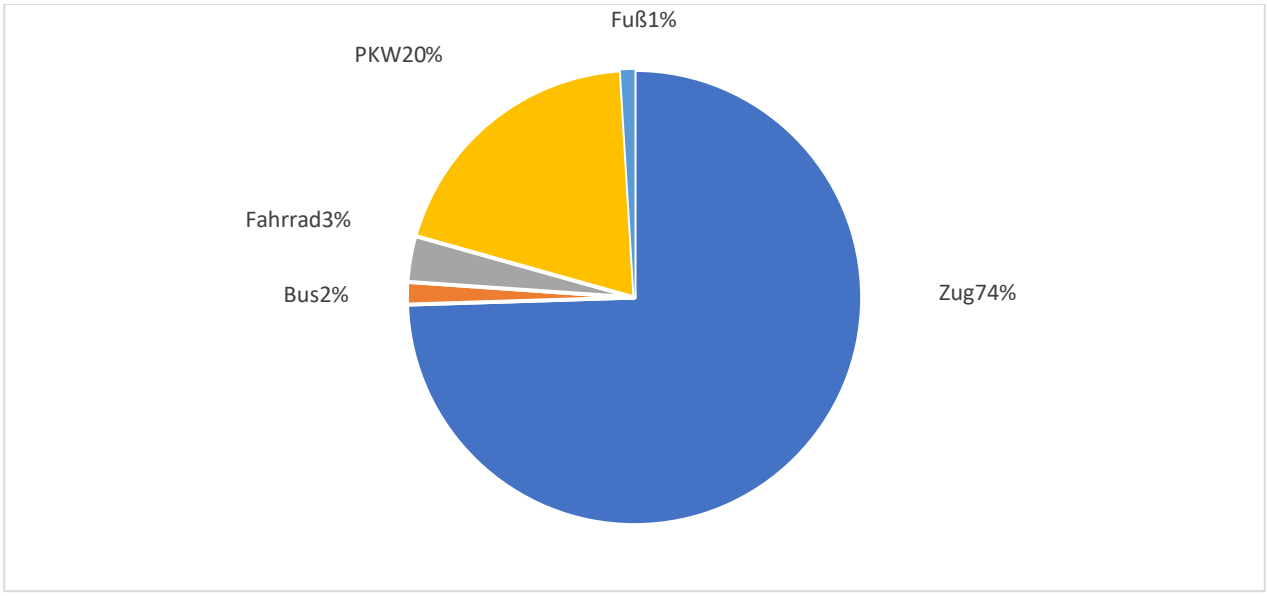


Die Geschlechterverteilung beträgt weiterhin wie auch schon in den Jahren zuvor ca. 1/3 Männer und 2/3 Frauen. Ich führe das einerseits auf die höhere Bereitschaft von Frauen zurück, die an Fortbildungen und Coachings eher teilnehmen, aber auch auf den hohen Frauenanteil der Bediensteten im Sozialbereich. Viele meiner Supervisionen finden in Einrichtungen mit hohen Frauenanteil statt.

Mobilitätsverhalten

Sehr kontinuierlich gestaltet sich mein berufliches Mobilitätsverhalten. Seit vielen Jahren beträgt der *PKW-Anteil zwischen 20-23%* meiner Dienstfahrten.

Der Rest von circa **75% aller beruflichen Reisetätigkeiten** führe ich mit öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Fahrrad und per pedes durch. Seit einigen Jahren zähle ich mehr aus persönlichem Interesse auch die gegangenen Fußkilometer.



Im Detail bedeuten die Zahlen, dass ich **19.494km** mit dem **Zug**, **5.149km** mit dem **Auto**, **853km** mit dem **Fahrrad**, **417km** mit dem **Bus** gefahren bin und **252km** zu **Fuß** absolviert habe.

MEHR MOBILITÄT DURCH DAS KLIMATICKET

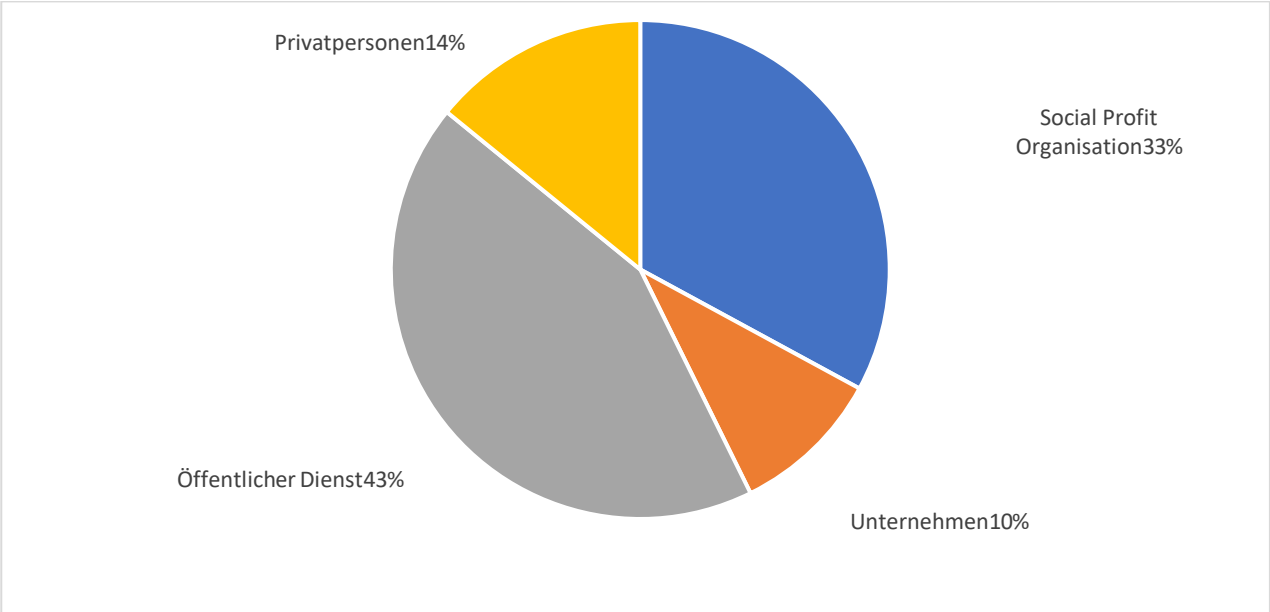
Seit Ende Oktober 2021 bin ich Besitzerin des Klimatickets und habe dadurch nun auch die Möglichkeit, alle Verkehrsmittel in Österreich benutzen zu können. Deshalb finden sich heuer im Jahresbericht erstmals Postbuskilometer.

Auftraggeber:innen

Privatpersonen, Öffentlicher Dienst, Unternehmen und Social Profit Unternehmen

Die Statistik spiegelt die Entwicklung der vergangenen Jahre wider. Sie zeigt auf, dass sich meine Tätigkeiten zunehmend stärker in Richtung des Öffentlichen Dienstes

ausrichtet. Betrug dieser Anteil in den letzten 5 Jahren zwischen 25-30%, so stieg er im vergangenen Jahr auf 43% an. Auftraggeber:innen sind hier Gemeinden und ein Ministerium sowie Justizanstalten.

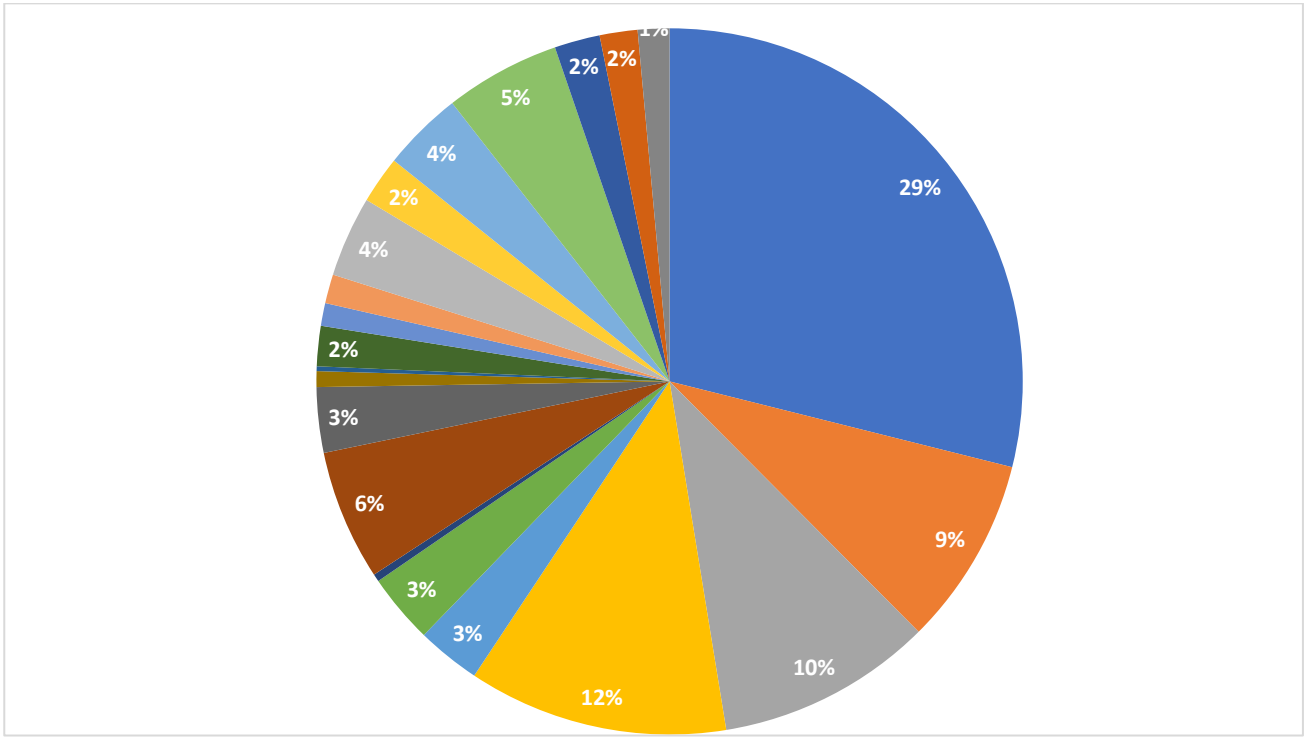


Der Anteil an Privatpersonen ist im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gesunken. Der Social Profit Bereich blieb gleich.

Immer wieder scheitern Ein-Personen-Unternehmer:innen, weil sie mit nur einem großen Kunden arbeiten. Fällt dieser dann weg, stehe sie mit dem Nichts da. Ich habe im letzten Jahrzehnt meiner Selbstständigkeit darauf geachtet, ein breites Spektrum an Auftraggeber:innen zu erreichen, sodass ich nicht in die oben beschriebene wirtschaftliche Falle tappe. Dies ist gelungen und auch im vergangenen Jahr waren es 20 verschiedene Unternehmen, Institutionen oder Organisationen bzw. Privatpersonen, die meine Dienste in Anspruch nahmen.

Viele Auftraggeber:innen = mehr wirtschaftliche Sicherheit

Immerhin acht Kund:innen davon kann ich als Stammkundschaft bezeichnen. Mit ihnen arbeite ich bereits mehrere Jahre erfolgreich zusammen.

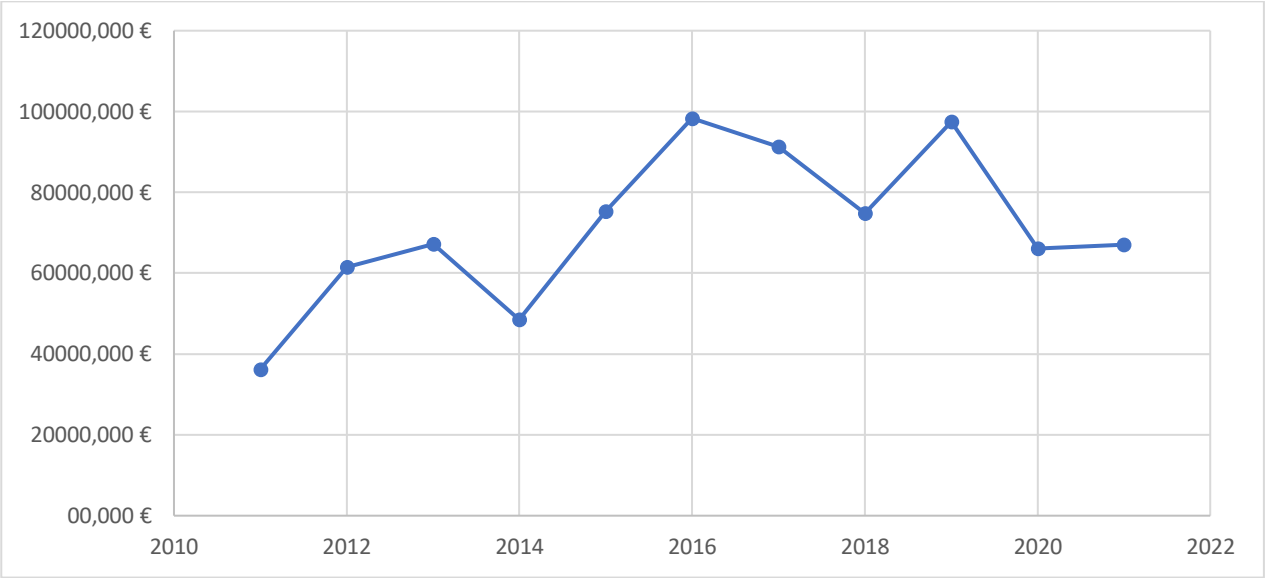


Das Kreisdiagramm stellt prozentuell die Umsätze der verschiedenen Auftraggeberinnen dar. Insgesamt 19 Unternehmen und Institutionen aus Stadt und Land Salzburg, dem benachbarten Bayern, Kärnten und Wien nahmen meine Dienstleistungen in Anspruch. Einrichtungen, in denen ich mehrere Aufträge in verschiedenen Teams oder Abteilungen wahrnehme, werden als ein Auftraggeber im Diagramm dargestellt.

Umsatzentwicklung

Umsatzentwicklung 2011-2021

Als österreichische Unternehmerin offen über Geld zu sprechen ist beinahe ein Tabubruch. Große Unternehmen sind verpflichtet ihre Zahlen offen zu legen, die Kleinen scheuen sich davor.
Mit ist die Darstellung der Zahlen wichtig, weil es eine Möglichkeit ist der Öffentlichkeit zu zeigen wie es EPU (Ein-Personen-Unternehmen) geht. Als Selbstständige trage ich ein hohes Risiko, da krankheitsbedingte Ausfälle direkt mit finanziellen Einbußen einhergehen. Die Branchen der Einzelunternehmer: innen sind schwer vergleichbar. Es ist in vielerlei Hinsicht ein Unterschied im Marketingbereich zu arbeiten oder als Handwerker: in. Ich ordne mich der Beratungsbranche zu und vergleiche mich mit Kolleg: innen aus den Bereichen der Unternehmensberatung, des Wirtschaftstraining und des Coachings.

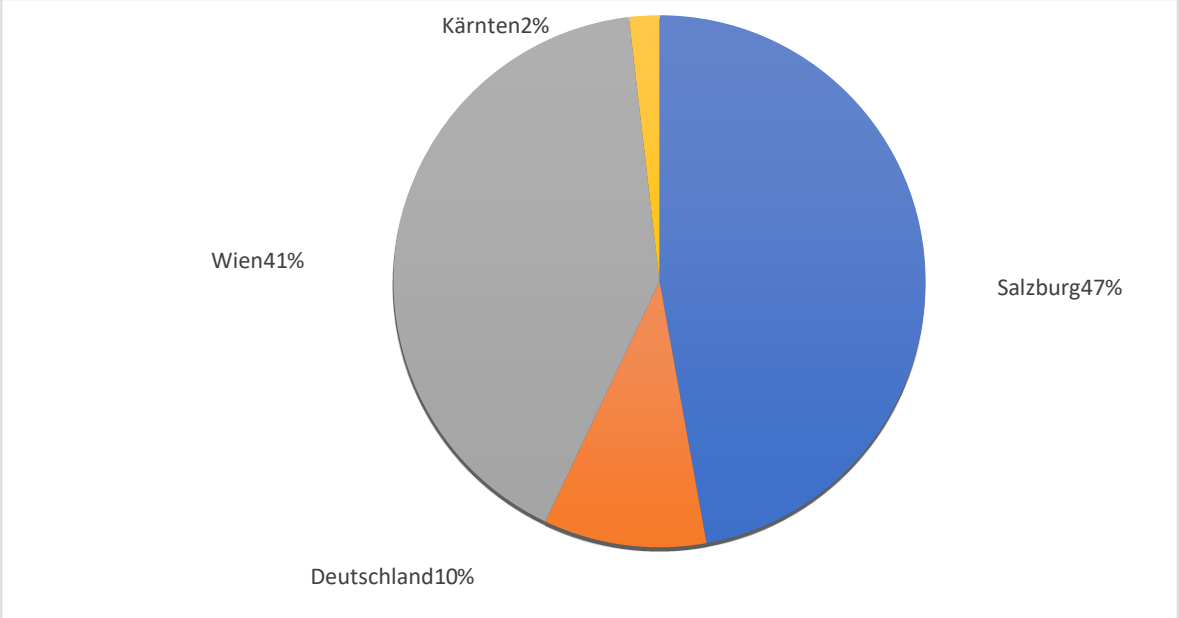


Daten: Bruttobeträge inkl. 20% Ust

Die Entwicklung der letzten 10 Jahre ist durchaus erfreulich. In den Jahren 2013/14 hatte ich eine Teilzeitbeschäftigung, was den Rückgang der Umsätze erklärt. Steil bergab geht es seit dem Beginn der Pandemie. Ohne staatliche Hilfen hätte ich die letzten beiden Jahre wirtschaftlich nicht oder nur sehr schwer überlebt.

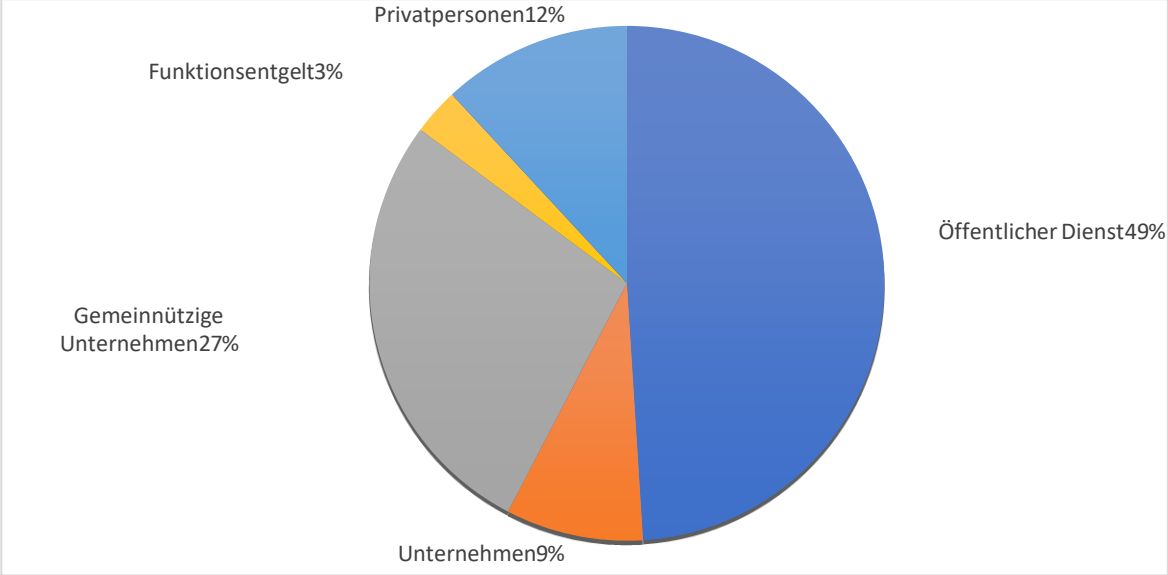
UMSATZVERTEILUNG - REGIONEN

Im vergangenen Jahr exportierte ich 10% meiner Dienstleistungen nach *Deutschland*. 90% meiner Wirtschaftskraft blieben in Österreich und verteilten sich auf ca. 40% in Wien und ebenso viel im *Bundesland Salzburg*.
Mit 4% vergleichsweise gering schlägt ein Mediationsprozess in *Kärnten* zu Buche.



UMSATZVERTEILUNG – KUND:INNEN

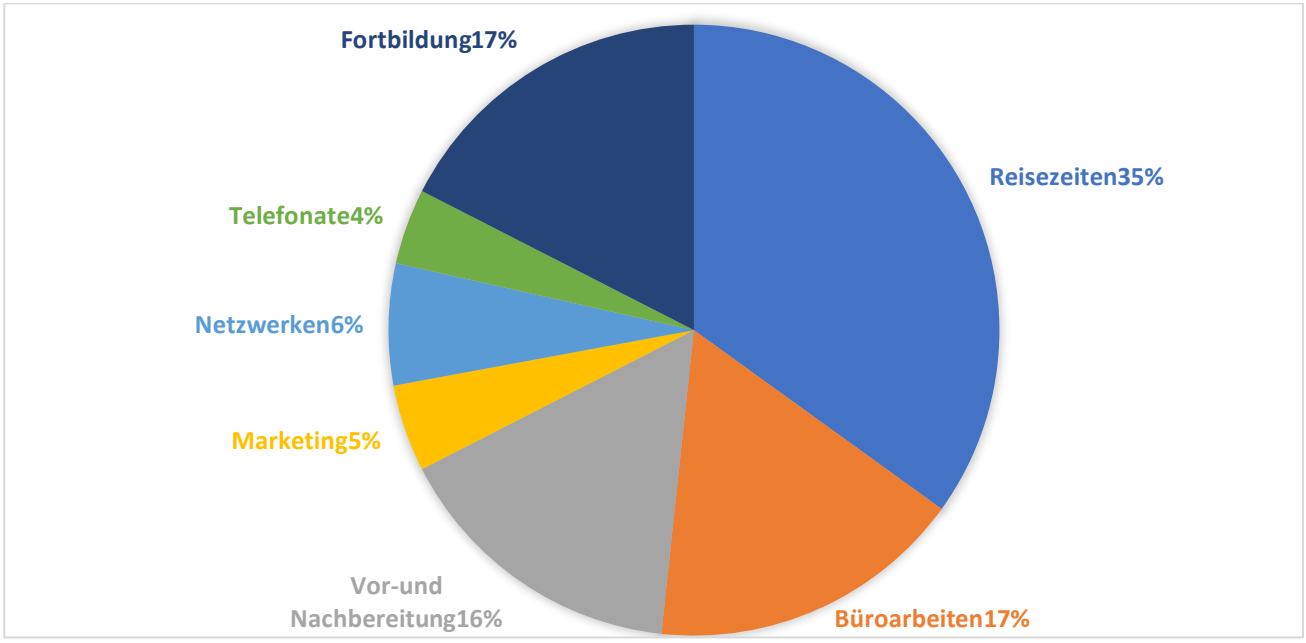
Immer wieder verändern sich die Entwicklungen der Umsätze in Bezug auf die Kund:innengruppen leicht. Auffällig im Jahr 2021 zeigt sich der Anstieg im **Öffentlichen Dienst.** Dieser betrug 11% und erreichte mit 49% beinahe die Hälfte des gesamten Einkommens.



Umsätze mit Privatpersonen stiegen um 3% leicht an. Der Anteil meiner Einnahmen durch **bezahlte Funktionen** sank aufgrund der Beendigung meiner Funktion als Obmann Stellvertreterin in der Wirtschaftskammer Salzburg.

Overhead

Es waren **412 Stunden** und damit genau um 4(!) Stunden weniger als im Vorjahr, die 2021 mit sogenannte Overhead-Kosten anfielen. Das sind Arbeitsstunden, die nicht verrechenbar sind und dennoch geleistet werden.
Während Arbeitnehmer:innen ihre Dienstreisen in der Arbeitszeit durchführen, kann diese Zeit von Selbstständigen nicht in Rechnung gestellt werden. Aufgrund meiner Tätigkeiten in ganz Österreich und den damit verbundenen Aufenthalten vor allem in Wien sowie zweier Fortbildungsreisen nach Berlin nahm die **Reisezeit** wieder auf 35% und somit auf **144 Stunden** zu.



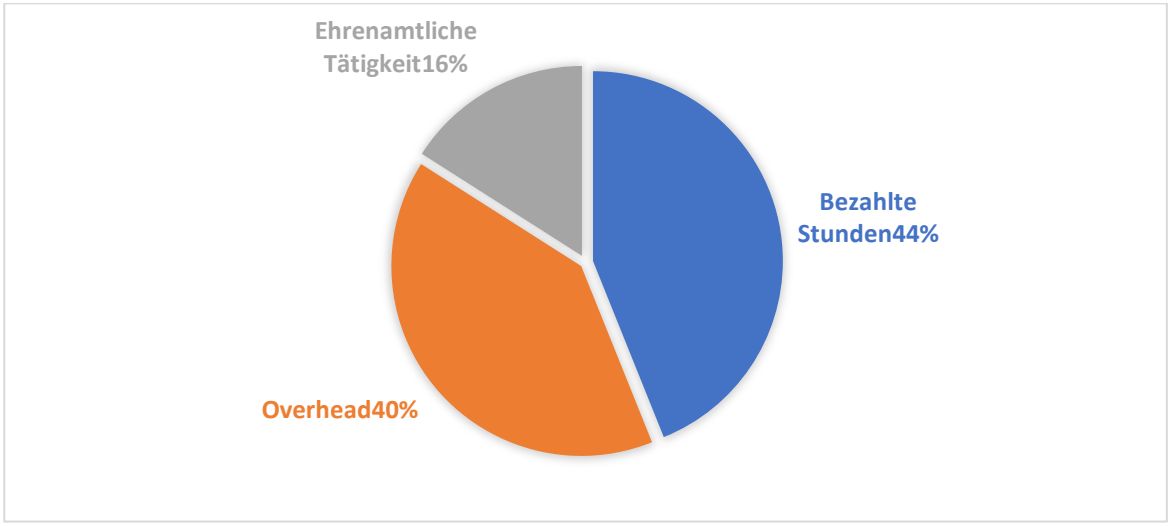
Arbeitsstunden 2021

Neben der erwerbsmäßigen Arbeit stellt die **ehrenamtliche Tätigkeit** für mich seit Beginn meiner Berufstätigkeit eine wichtige Rolle.

Arbeiten für das Gemeinwohl - Ehrenamt

Als klassische Vertreterin der österreichischen Vereinsmentalität – ich bezeichne mich durchaus als eine Vereinsmeierin - bin ich seit vielen Jahren und immer wieder vielseitig in verschiedensten ehrenamtlichen Funktionen und Rollen tätig.

Aktuell bin ich *Präsidentin* von Mamanet Austria, einem österreichischen Frauensportverband. Ich bin Mitglied im *Ethikrat* der Grünen Wirtschaft, Mitglied im *Aufsichtsrat* des Flughafen Salzburg, Mitglied in mehreren *Gremien* der Wirtschaftskammer (Bundes Wirtschaftsparlament, Fachverband für Unternehmensberatung) sowie *Regionalsprecherin* und *Vorstandsmitglied* der ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision).



Die Anzahl der Gesamtstunden meiner Arbeitsleistung im Jahr 2021 betrug **1.027 Stunden**. Das sind um 23 Stunden mehr als im ersten Jahr der Pandemie.
Die Verteilung zwischen Overhead-Zeiten, der ehrenamtlichen und der hauptamtlichen Tätigkeiten bleibt seit vielen Jahren in etwas gleich.
Ich bemühe mich zugunsten meiner eigenen Life-Balance den Anteil an ehrenamtlicher Arbeit unter 20% der gesamten Arbeitszeit zu halten. Überschreite ich diese 20%, lege ich ein Ehrenamt zurück. Dies habe ich in der Vergangenheit bereits mehrmals gemacht.

Kontakt

TBW-thebetterway

Organisations- und Unternehmensberatung

Mediation I Supervision I Coaching I Fortbildung

Inhaberin: Christine H. Seemann, MTD
Adresse: Dreifaltigkeitsgasse 3, 5020 Salzburg
Telefon: 0664/5207909
E-Mail: christine.seemann@thebetterway.at
Homepage: www.thebetterway.at

Die im Jahresbericht verwendeten Bilder stammen entweder von Fotolia oder aus privaten Dateien.