



Josef Ortis Straße 4  
8130 Frohnleiten  
+43 676 3148236  
+43 699 17399095  
[anfragen@progredio.at](mailto:anfragen@progredio.at)  
[www.progredio.at](http://www.progredio.at)

## Supervision Ein Qualitätssicherungsinstrument

»Supervision ist die professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Teams bzw. Gruppen und Organisationen. Die Supervisorin/der Supervisor unterstützt [...] dabei, berufliche Handlungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu gestalten.

### Ziel von Supervision

ist es, im Einzelgespräch, im Team oder in der Gruppe berufliche Situationen zu reflektieren und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu befähigen, die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern. [...] Durch gezieltes Querdenken und oft überraschendes Fragen initiiert die Supervisorin/der Supervisor neue Antworten und Lösungen. Supervision ist eine spezifische Beratungsform, die in beruflichen Angelegenheiten begleitend und unterstützend von Menschen genutzt wird. Unter Anleitung einer/eines Supervisorin/Supervisors werden Fragen und Themen, die sich aus den Anforderungen des Berufs ergeben reflektiert, geklärt und zukünftige alternative Handlungsmöglichkeiten erarbeitet.«<sup>1</sup>

Im Unterschied zu Coaching begleiten wir Teams als SupervisorInnen in einem längeren Beratungsprozess, in dem wir parallel vier Ebenen betrachten und beachten:

1. *Aktualität*: Aktuelle Themen aus dem Team werden in einem geschützten Rahmen (da die Inhalte vertraulich sind) bearbeitet. Es werden teamadäquate Lösungen generiert.
2. *Betrieblicher Kontext*: Die Themen werden in organisationale und abteilungsspezifische Handlungsabläufe und –muster eingebettet und an die betrieblichen Supervisionsziele, die im Vorfeld mit dem/der AuftraggeberIn definiert wurden, angebunden.
3. *Effiziente Interaktion*: Teams entwickeln ein Grundverständnis für ihre Interaktionsmuster, reflektieren und definieren förderliche und hinderliche Faktoren und entwickeln Strategien um in der Kooperation effizienter zu werden.
4. *Sekundäre Zielgruppe*: Teams werden angehalten, die Zielgruppe ihrer Dienstleistung (KundInnen) als betriebliche Existenzgrundlage im Auge zu behalten.

### Supervision als Mehrwert

Supervision als Methode dient Teams zur Entlastung, Unterstützung und Perspektivenentwicklung. Der Mehrwert zeigt sich

- ⇒ in der professionellen Begleitung von Reflexion und Entscheidungsfindung in aktuellen Anlässen, Veränderungsprozessen und in Krisensituationen,
- ⇒ durch die Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen und Konflikten,

### Quelle

<sup>1</sup>ÖVS, 2014:  
Österreichische  
Vereinigung für  
Supervision und  
Coaching,

veröffentlicht auf

<http://www.oevs.or.at/beratungsformate/supervision>  
und  
<http://www.oevs.or.at/beratungsformate/coaching>  
am 12.5.2016



- ⇒ in der Klärung und Gestaltung von Aufgaben, Aufträgen, Funktionen und Rollen (z.B.: Führung, Management),
- ⇒ bei der Einführung neuer Programme, Ideen und Strukturen,
- ⇒ durch Stärkung in und Bewältigung von Veränderungsprozessen,
- ⇒ bei der Entwicklung innovativer Lösungen von/bei neuen Herausforderungen und
- ⇒ in der Mobbing- und Burnout-Prävention.

## Rahmenbedingungen

Wesentliche Voraussetzungen für ein wirksames Arbeitsverhältnis zwischen Team und SupervisorIn sind:

- ⇒ Transparenz und Auftragsklarheit von Seiten der Auftraggeber,
- ⇒ Verschwiegenheit nach außen gegenüber Inhalten der/die SupervisorIn und innerhalb der Supervisionsgruppe
- ⇒ Offenheit nach außen hinsichtlich des Prozesses und
- ⇒ der Beziehung zwischen SupervisorIn und SupervisandInnen.

## Persönliche Anmerkungen

Supervision und Coaching sind keine geschützten Berufsbezeichnungen. Jede Person darf diese Dienstleistung anbieten – auch wenn sie oder er keine entsprechende Ausbildung absolviert hat. Sind Sie daher auf der Suche nach jemanden, der oder die Ihr Team begleitet, achten Sie bitte auf:

- ⇒ **Ausbildungshintergrund und Berufsverständnis**  
Supervisoren und Supervisorinnen brauchen für die berufsfeldbezogene Reflexion von Fällen und Teambeziehungen Wissen über die Bedeutung von Rollen und Funktionen in und das Wesen von Organisationen.  
Fragen Sie Personen, die mit Ihrem Teams arbeiten möchten, welches Berufsverständnis sie mitbringen, welche Bedeutung Hierarchien und der organisationale Hintergrund für sie hat. Sind diese Personen Mitglied bei der „Vereinigung für Supervision und Coaching“ oder haben Sie eine ÖVS-zertifizierte Ausbildung absolviert, bedeutet das, dass standardisierten Kriterien erfüllt worden sind. (vgl. [www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at))
- ⇒ **Laufende Fort- und Weiterbildungen**  
sind in Beratungsberufen nicht vorgeschrieben, aus diesem Grund ist es interessant nachzufragen, inwieweit sich Berater und Beraterinnen weiterbilden. Besuchen diese Personen Intervisionen oder Kontrollsupervisionen? Lassen Sie sich etwas über die letzten Fortbildungen erzählen!
- ⇒ **Empfehlungen und Referenzen**  
Websites sind sehr geduldig. Überprüfen Sie, ob die Referenzen kritischem Nachfragen standhalten. Hören Sie sich in ihrem Umfeld um.
- ⇒ **Selbsteinschätzung der Supervisorin/des Supervisors/Coachs**  
Wir sind der Überzeugung, dass Beraterinnen und Berater, die Aufträge in dem Bewusstsein ablehnen, die notwendige Fachkompetenz für diesen Fall/dieses Thema nicht mitzubringen, über eine gute Selbsteinschätzung verfügen. Fragen Sie deshalb nach, welche Anfragen abgelehnt worden sind oder abgelehnt würden.