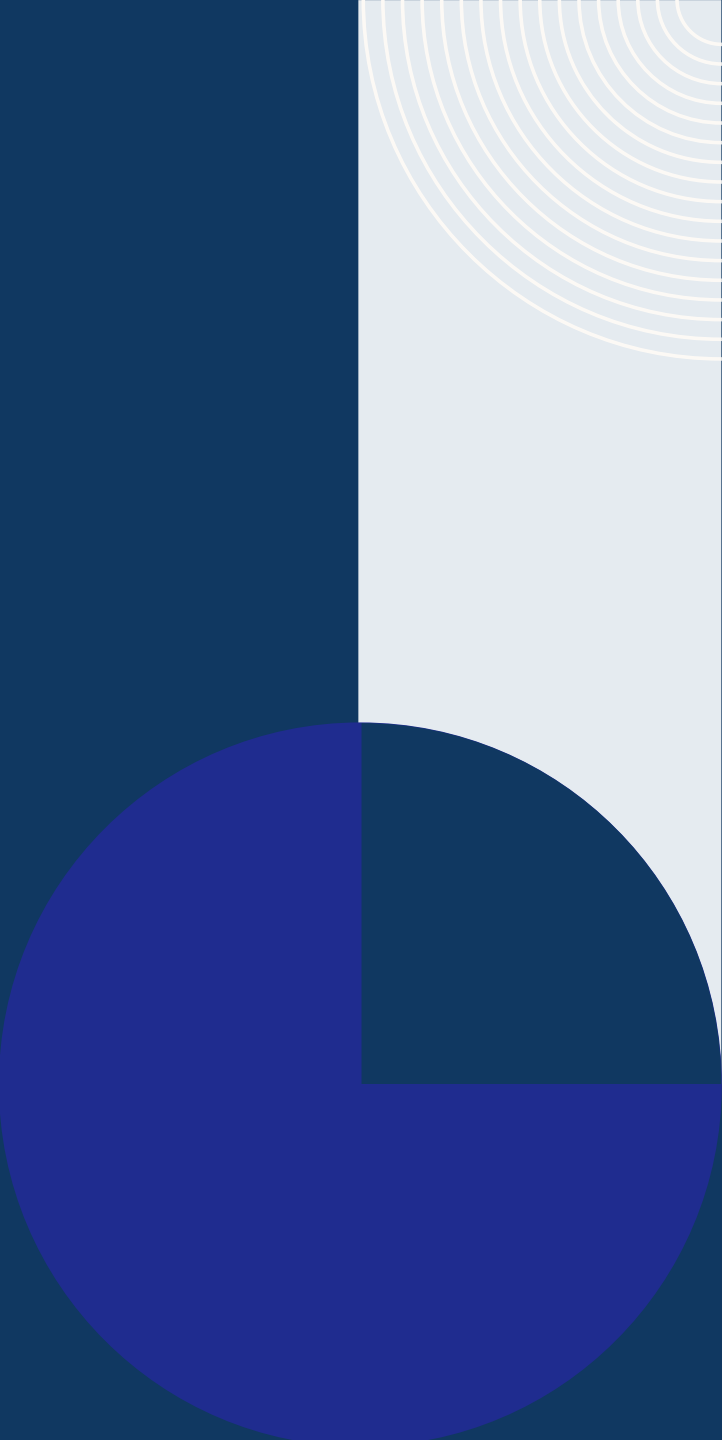




Österreichische Vereinigung
für Supervision und Coaching

ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION, COACHING UND ORGANISATIONSBERATUNG (ÖVS)

Patrizia Tonin, Vorstandsvorsitzende der ÖVS



ÖVS – DIE ECKDATEN

- 1994 gegründet, um die Qualität von Supervision zu entwickeln und zu sichern
- 1.379 Mitglieder eingetragen als Supervisor:innen, Coach:innen und Organisationsberater:innen
- 12 anerkannte Ausbildungen, davon eine im Beobachtungsstatus

1. ROLLEN- UND PROFESSIONSREFLEXION

Typische Fragen der Supervision

- Wofür bin ich eigentlich verantwortlich – und wofür nicht?
- Wo verschwimmen Rollen (z. B. Führungskraft vs. Kolleg:in)?
- Welche Erwartungen wirken – explizit oder implizit?
- Wie kann ich wirksam werden?

Ziel:

- mehr Klarheit
- weniger verdeckte Konflikte
- stabilere Führung
- Stärkung des verantwortungsvollen professionellen Handelns



2. TEAM- UND FALLSUPERVISION

Typische Schwerpunkte bei Teamsupervision

- schwierige Mitarbeitende
- festgefahrene Teamdynamiken
- kritische Entscheidungen

Wirkungen:

- Tieferes Verstehen
- Bessere Entscheidungen
- Mehr geteilte Verantwortung
- Lernen im System
- Entlastung,

Schwerpunkt der Fallsupervision

- Besprechung konkreter Fälle/Klient*innen

Wirkungen:

- Fallverstehen vertiefen
- Verbesserung der Beziehungsgestaltung
- Wahrung der professionellen Distanz
- Lösungsstrategien entwickeln

Supervision dient der Qualitätssicherung!



3. UMGANG MIT KONFLIKTEN

Supervision betrachtet Konflikte als Ausdruck systemischer Spannungen

Ziele:

- Entpersonalisieren von Konflikten
- Sichtbar machen von Interessen, Loyalitäten, Bedürfnissen
- Entwicklung von tragfähigen Umgangsformen – nicht immer Lösung!
- Unterstützung von Teams in der Regulation ihrer Konflikte



4. STABILISIERUNG BELASTETER TEAMS

Supervision bietet:

- einen geschützten Raum
- Struktur in emotional aufgeladenen Situationen
- gemeinsame Sinnkonstruktion



5. TYPISCHE EINSATZFELDER VON SUPERVISION

Supervision ist besonders sinnvoll bei:

- Führungsteams in Veränderungsprozessen
- Schnittstellenkonflikten
- Teams mit hoher emotionaler Belastung
- Organisationen mit unklaren Rollen oder widersprüchlichen Anforderungen
- Projekten mit hoher Komplexität und Unsicherheit

Überall dort,
wo Komplexität
nicht mehr
linear lösbar ist



6. GRENZEN DES FORMATS

Supervision fokussiert auf den Arbeitskontext
Rolle und das „Ich / Wir“ in der beruflichen
Rolle

- Abgrenzung zur Psychotherapie
- Abgrenzung zur Fachberatung

