

NACHLESE ZUM 22. NASCHMARKT-FRÜHSTÜCK AM 14.10.2025 IN WIEN MIT **VERENA TATRA** UND **KORNELIA STEINHARDT** (BERATER*INNENGRUPPE NASCHMARKT) IM GESPRÄCH MIT **JOHANNA MAYRHOFER** UND **MARGARETE ROZUM**

*Woran erkenne ich Qualität im Dschungel der Supervisions- und Coachingangebote?
Eine Orientierungshilfe für Nutzer*innen*



Dieser Frage widmeten sich die beiden Impulsgeberinnen **Verena Tatra** und **Kornelia Steinhardt** beim 22. Naschmarkt-Frühstück in einem Gespräch mit zwei erfahrenen Auftraggeberinnen von Supervision:

Johanna Mayrhofer, Personalentwicklerin der Caritas ED Wien, und **Margarete Rozum**, Sozialarbeiterin in der Kinder- und Jugendhilfe der Stadt Wien. Beide sind in ihren Organisationen für die Umsetzung von Supervision verantwortlich und gaben spannende Einblicke in ihre Erfahrungen mit der organisationalen Verankerung und Gestaltung von Supervision.

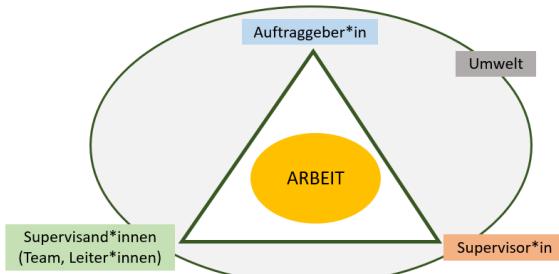
Supervision, so ihre gemeinsame Überzeugung, ist ein zentrales Instrument zur **Sicherung und Weiterentwicklung von Arbeitsqualität**. Damit sie diese Wirkung entfalten kann, braucht es **klare Rahmenbedingungen** und eine **gute Anbindung an die Organisation**.

Qualität braucht Struktur – und Beziehung

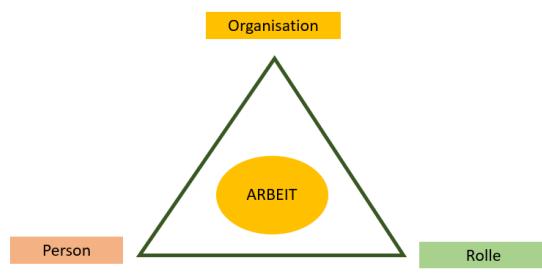
Die Grundlage qualitätsvoller Supervision ist die **triadische Herangehensweise**. Im Zusammenspiel von **Auftraggeber*innen, Supervisor*innen und Teams** kann an den Spannungsfeldern von beruflicher Aufgabe, Rolle, Persönlichkeit und Organisation wirksam gearbeitet werden.

Einigkeit bestand darin, dass Supervision **im Dienst der Organisation** steht und daher immer als **Kooperationsbeziehung** zwischen Auftraggeber*innen, Supervisor*innen und Supervisand*innen verstanden werden muss.

Triade = Basis der Supervision



Supervisorisches Spannungsfeld



Ein zentraler Qualitätsfaktor ist die **Rückkoppelung von Supervisionsinhalten** an die Organisation. Margarete Rozum erzählte von ihrem Auftrag, in der Kinder- und Jugendhilfe der Stadt Wien ein neues Supervisionskonzept zu implementieren, bei dem die Rückkoppelung an die Organisation einen zentralen Stellenwert einnimmt.

Dabei gilt es, klar zu unterscheiden:

- **Arbeitsbezogene und strukturelle Themen** liefern wertvolle Hinweise zur Verbesserung der Arbeitsprozesse.
- **Persönliche Inhalte** bleiben vertraulich und dürfen nicht weitergegeben werden.

Diese Balance zu wahren, ist anspruchsvoll. Es braucht **Transparenz und Offenheit**, um strukturelle Themen auf der Metaebene anzusprechen – und zugleich **Vertrauen**, dass persönliche Inhalte geschützt bleiben.

Rückkoppelung als Qualitätsmerkmal

Wie Rückkoppelung gestaltet wird, hängt immer von der Organisation ab – ein Patentrezept gibt es nicht. Unsere Gesprächspartnerinnen betonten, dass Rückkoppelung **Engagement und aktive Beteiligung** auf Seiten der Organisation erfordert. Johanna Mayrhofer berichtet über ihre **Erfahrung mit Vernetzungstreffen**, die Raum bieten, die Perspektiven der Supervisor*innen einzubringen und zu reflektieren und den wechselseitigen Transfer sichern.

Ein weiteres Merkmal qualitätsvoller Supervision ist neben einer **klaren triadischen Auftragsklärung zu Beginn** auch der **geplante Abschluss mit gemeinsamer Rückmeldeschleife**.

Qualitätskriterien sind Haltegriffe

- **Fokus: Qualität von Arbeit** (Supervision als qualitätssichernde Maßnahme)
- **Klare Auftragsklärung**
- ... erfolgt durch **Triangulierung**
- **Anbindung der Supervision in der Organisation**
- Fokus der supervisorischen Arbeit: **Spannungsfeld Arbeit – Organisation – Rolle – Person**
- Rahmen (**Setting**) der Supervision stets im Blick
- **Denken in Strukturen:** braucht theoretisches Wissen zu Organisationsmodellen
- Fundierte **Supervisionsausbildung**
- **Verschwiegenheit im Persönlichen – Offenheit im Sachlichen**
- **Vernetzung und Kooperation** mit Supervisor*innen, die in gleicher Organisation tätig sind
- **Multiplexe Supervision**

Was in der Diskussion deutlich wurde

In der lebendigen Diskussion wurden zahlreiche Aspekte qualitätsvoller Supervision hervorgehoben:

- Supervision darf nicht auf **bloße Psychohygiene** reduziert werden – sonst bleibt ihr Potenzial zur Qualitäts- und Organisationsentwicklung ungenutzt.
- Bei **Teamsupervision** ist die **Einbindung der Leitung** entscheidend; diese Rolle sollte klar und bewusst gestaltet werden.
- **Interne Supervision** kann besonders für junge Kolleg*innen hilfreich sein – etwa bei Rollenklärung und Aufgabengestaltung, ähnlich einem Mentoring.
- Der wachsende Wunsch nach **Einzel-supervision** zeigt, wie groß das Bedürfnis nach einem vertraulichen Reflexionsraum ist – vor allem bei komplexen oder belastenden Aufgaben. Auch hier sind eine Rückkopplung und ein Bezug zur gemeinsamen Aufgabe wichtig.

- Wenn Supervision als **anonyme Krisenintervention** angeboten wird, stellt sich die Frage, wie Anonymität – bis hin zur Honorarnote – organisatorisch gewährleistet werden kann.

Fazit

Qualitätsvolle Supervision braucht **klare Strukturen, Vertrauen und Rückkoppelung**. Sie ist dann am wirkungsvollsten, wenn sie im **Dreiklang von Organisation, Supervisor*innen und Teams** gedacht und gelebt wird – als gemeinsamer Beitrag zur professionellen Weiterentwicklung.