Österreichische Vereinigung
für Supervision und Coaching

Berufsfelder - Folder der ÖVS

Im Frühjahr 2000 hat die ÖVS eine neue Serie von 12 Foldern zu unterschiedlichen Berufsfeldern von Supervision herausgebracht.

Neben einer Kurzinformation zur Supervision und zur ÖVS beinhaltet jeder Folder eine Beschreibung des jeweiligen Arbeitsfeldes mit Hinweisen auf Themenschwerpunkte, Supervisionsanlässe, Supervisionsformen und Besonderheiten.

Organisationen und Personen, die sich für Supervision interessieren, wird damit ein erster und übersichtlicher Einblick in Supervision und Supervisionspraxis in unterschiedlichen Bereichen vermittelt.

Einzelne Folder können in der Geschäftsstelle der ÖVS angefordert werden.

Mit Dezember 2004 wurden die gedruckten Folder um den Internettext zum Thema "Altenbetreuung" ergänzt.

Supervision im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst stellt spezielle Anforderungen an seine MitarbeiterInnen: es gibt stark reglementierte Strukturen. Diese ermöglichen nur langsame Entwicklungen. Ein differenzierter Instanzenzug, der Verständnis, Ausdauer und Geduld verlangt, verzögert Entscheidungsprozesse. Weisungsgebundenheit erschwert autonomes und leistungsorientiertes Arbeiten. Auch die Nachbesetzung von Posten erfolgt nach eigenen Gesetzen.

Dennoch gibt es viele Menschen, die überzeugt und gerne im öffentlichen Dienst arbeiten. Fachliches und politisches Interesse schaffen eine Berufsidentität, die in der Öffentlichkeit wenig bekannt ist. Im öffentlichen Dienst hat Supervision (mit wenigen Ausnahmen) eine kurze Tradition. Durch Umstrukturierungen, Organisationsentwicklungen, Budgetkürzungen und mit Verwaltungsinnovationsprogrammen steigt jedoch das Interesse und die Notwendigkeit nach professioneller Begleitung. Soziale Kompetenz will erprobt und erlernt werden.

Häufige Themenschwerpunkte sind:

- strukturelle und individuelle Veränderungen
- Projektarbeit in hierarchischen Linienorganisationen
- Kooperation und Konflikte in und zwischen Abteilungen
- Motivation von MitarbeiterInnen
- Karriere- und Laufbahnplanung
- Versetzung, Belohnung, Beförderung
- Führungsstil und Führungsidentität
- Überforderung, Selbstausbeutung und Abgrenzung

Personalabteilungen einzelner Ministerien unterstützen und finanzieren Supervision für Führungskräfte, Abteilungen und Projekte, indem sie auf Anfrage Empfehlungslisten weitergeben. SupervisorInnen, die empfohlen werden, haben Feldkompetenz und langjährige Erfahrung. Oft finanzieren Bundesbedienstete ihre Supervision aus eigener Tasche, um Nachfragen und Kommentaren zu entgehen. Supervision im öffentlichen Dienst hilft den BeamtInnen klug und reflektiert zu arbeiten und sich in und mit Veränderungen zurechtzufinden.

Barbara Prowaznik

Supervision in der Sozialpädagogik

Betreuungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche, die ihre Dienst dort anbieten, wo Familie und soziales Umfeld ausfallen und in der Betreuungs- und Erziehungsarbeit vertreten werden oder wo Erziehungsberechtigte unterstützt werden müssen, stellen spezifische Anforderungen an Persönlichkeit und Professionalität der MitarbeiterInnen sowie an die Organisation. Seit mehr als 20 Jahren wird daher in den meisten sozialpädagogischen Einrichtungen Supervision angeboten und ist ein unverzichtbarer Bestandteil für MitarbeiterInnen und bei der Qualitätssicherung pädagogischer Arbeit geworden.

SupervisorInnen arbeiten

- mit BerufsanfängerInnen zur besseren Integration von pädagogischer Vision, dem in Aus- und Weiterbildung Erlernten und der Realität in den sozialpädagogischen Einrichtungen (*Berufsanfängersupervision*),
- mit SozialpädagogInnen einzeln zu den Fragen der eigenen Ressourcen, der Begleitung durch belastende Prozesse und neuer Zielorientierungen (*Einzelsupervision*),
- mit Teams, damit Prozesse transparent werden, der Austausch pädagogischer Strategien erschlossen und die Arbeit als Team weiterentwickelt wird (*Teamsupervision*),
- mit Gruppen von SozialpädagogInnen aus verschiedenen Teams oder Einrichtungen, die ein Interesse an supervidiertem Austausch von Erfahrungen und an gegenseitiger unterstützender Beratung haben (*Gruppensupervision*),
- in *Fallsupervisionen* mit allen an einem pädagogischen Entscheidungsprozess Beteiligten zur Klärung und Vereinbarung nächster Schritte,
- in spezieller Rollenberatung mit Leitungsteams (DirektorInnen, ErziehungsleiterInnen, ...) oder einzelnen Führungskräften (*Coaching/Leitungssupervision*).

Bei empfohlener Supervision werden die Kosten vom Träger übernommen.

Toni Wimmer

Supervision in der Schule

Die Auffassung, dass kompetente zwischenmenschliche Arbeit auch Reflexion und fachkundige Begleitung braucht, hat in den letzten Jahren zunehmend auch LehrerInnen, BehördenvertreterInnen und die Pädagogischen Institute überzeugt. Darüber hinaus ergeben

sich durch neue Entwicklungen in der Schulorganisation neue Anforderungen und Herausforderungen für Leitung und LehrerInnen, die durch Supervision gut unterstützt werden.

Häufig genannte Themen in der Supervision mit LehrerInnen bzw. Schulteams:

- Überprüfung des eigenen Berufsverständnisses/Rollenklärung
- Entscheidungshilfen für den Umgang mit einzelnen Schülern
- die besondere Dynamik in Schulklassen
- soziale Probleme von Schülerinnen und Schülern
- neue Aufgaben in der Kooperation zwischen LehrerInnen
- die Entwicklung von Schulpartnerschaft und Autonomie
- Erschöpfung und Selbstzweifel in der "Einzelkämpferrolle"

SupervisorInnen arbeiten

- mit LehrerInnen in *Einzelsupervision*
- mit Gruppen von LehrerInnen, die ein allgemeines Interesse an Supervision haben (*Gruppensupervision*)
- mit Teams, die spezielle, gemeinsame Aufgaben erfüllen (*Teamsupervision*)
- mit dem ganzen Kollegium einer Schule im Sinne der "Schulentwicklung"
- in einer speziellen Rollenberatung (*Coaching/Leitungssupervision*) mit DirektorInnen einzeln oder in Schulleitergruppen.

Auftraggeber ist in der Regel das jeweilige Pädagogische Institut, das dann die Kosten trägt. Häufig - vor allen bei Teamsupervision und Schulentwicklung - ist auch die Schulleitung in die Vereinbarung einbezogen. Gelegentlich finanzieren sich LehrerInnen oder Lehrergruppen ihre Supervision selbst (freie Wahl des Supervisors/der Supervisorin).

Renè Reichel / Renate Wustinger

Supervision im Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen steht zur Zeit unter einem wachsenden Veränderungsdruck. Reorganisationsmaßnahmen zur Bewältigung des Kostendruckes, neue Trägerstrukturen, häufige gesetzliche Veränderungen, zunehmende Konkurrenz zwischen den Krankenhäusern, steigendes Problembewusstsein bei den MitarbeiterInnen und eine wachsende kritische Öffentlichkeit sind unter anderem Herausforderungen, die mit den bekannten Strategien nicht mehr angemessen bewältigt werden können. Diese Fragestellungen auf Organisationsebene wirken bis in die Tätigkeit der Professionellen hinein und beeinflussen die Qualität der medizinischen Leistungen maßgeblich. Supervision wird im Gesundheitswesen in Anspruch genommen, um eine professionelle Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu unterstützen und die notwendigen Veränderungsprozesse gezielt zu begleiten.

In der Supervision werden z.B. folgende Themen bearbeitet:

- Bewältigung schwieriger Arbeitssitutationen

- Verständigung der Mitglieder verschiedener Berufsgruppen
- Stellenwert der Berufsgruppen und ihrer Kompetenzen
- Neugestaltung von Führungs- und Kooperationsaufgaben
- Professionelle Gestaltung von Kommunikationsprozessen
- Reflexion zur Auswertung der Arbeit und von Konflikten
- Spezifische Probleme des jeweiligen Arbeitsfeldes (Geriatrie, Unfallambulanz, Onkologie, Intensivstation, usw.)

SupervisorInnen arbeiten:

- mit einzelnen MitarbeiterInnen
- mit (gemischtprofessionellen) Stationsteams
- mit Teams, die eine spezielle Aufgabe erfüllen
- mit Gruppen von ÄrztInnen, SozialarbeiterInnen, PsychologInnen, PhysiotherapeutInnen, ErgotherapeutInnen, u.a.
- in spezieller Rollenberatung mit einzelnen Führungskräften (Coaching)

Verschiedene Formen von Organisationssupervision wie z.B. Team-, Berufsgruppen- oder Leitungssupervision (Coaching) werden angeboten.

Wolfgang Schüers

Supervision für Personen mit Führungs- und Managementaufgaben

Durch flacher werdende Hierarchien werden immer mehr Menschen mit Management- und Führungsaufgaben beauftragt. Die Anforderungen sind komplex und vielschichtig. Durch das hohe Veränderungstempo und die daraus resultierenden dynamischen Prozesse werden an das Management immer höhere Ansprüche gestellt. Wissens- und Informationsverarbeitung, Personalmanagement, Controlling und Arbeitsplatzgestaltung sind nur Ausschnitte eines immer vielschichtiger werdenden Aufgabenbereichs.

Supervision (Coaching) ist eine hilfreiche Unterstützung.
Der Nutzen für das Unternehmen und die Führungskraft entsteht vor allem durch die Stärkung der individuellen Ressourcen und deren Einbindung in das System der Organisation im Sinne des Führungsauftrages.

Supervision wird angeboten

- für Einzelpersonen auf allen Führungsebenen
- für Führungsteams
- für Gruppen mit ähnlichen Aufgabengebieten
- für zukünftige Führungskräfte im Rahmen der Personalentwicklung bzw. Karriereplanung

Supervision unterstützt

- Initiierung und Reflexion von Veränderungsprozessen

- Reflexion und Steigerung der sozialen Kompetenz
- Vorbereitung auf neue Führungsaufgaben
- Stärkung der eigenen Führungskompetenz
- Konfliktmanagement
- Vermeidung von "klassischen" Fallen und Reibungsverlusten
- Entwickelung eines persönlichen Führungskonzeptes
- Gestaltung des Chef - MitarbeiterInnenverhältnisses

Siegfried Schöch-Fitz

Supervision in sozialen Projekten und Einrichtungen des Arbeitsmarktservice

Soziale Projekte und Einrichtungen des Arbeitsmarktservice (AMS) sind in Bereichen angesiedelt, die mit den ständigen Veränderungen der Arbeitswelt konfrontiert sind. Maßnahmen zu Umschulung, Qualifizierung, Wiedereinstieg und innovativem Arbeitsplatzangebot müssen rasch auf die neuen Anforderungen reagieren.
In Zusammenarbeit mit KundInnen und KursteilnehmerInnen werden deren soziale Probleme, Ängste und Unsicherheiten zum Thema. Das Anforderungsprofil an MitarbeiterInnen in diesem Arbeitsfeld reicht von kreativer Arbeitsplatzsicherung, Projektmanagement, Entwicklung von Maßnahmen und qualifizierter Kursleitung bis hin zur psychosozialen Betreuung.

Häufige Themen sind:

- der Weg vom Projekt zur Institution
- sich als Team organisieren und entwickeln
- Aufgabenteilung und Rollendifferenzierung im Team
- Sozialpolitische Veränderungen und ihre Auswirkungen auf KlientInnen und MitarbeiterInnen
- Veränderungen der rechtlichen oder der finanziellen Rahmenbedingungen
- Veränderung des Klientels und daraus resultierende neue Rollen und Aufgaben

SupervisorInnen arbeiten:

- mit Teams im Sinne einer *Teamentwicklung*
- begleitend in der *Teamsupervision* an der Reflexion des Berufsalltags
- mit Einrichtungen im Sinne einer *Organisationsentwicklung*
- in einer speziellen *Rollenberatung/Coaching* mit LeiterInnen

Supervision als regelmäßige fachliche Unterstützung hat in diesen Einrichtungen Tradition.

Siegfried Tatschl

Supervision in der Sozialarbeit

Sozialarbeit ist eine Form der professionellen Hilfe, die einsetzt, wenn Einzelnen, Gruppen oder dem Gemeinwesen die Alltagsbewältigung mit eigenen Mitteln und anderen vorhandenen gesellschaftlichen Ressourcen nicht gelingt.

Die Beziehungsdynamik bei meist schwieriger Aufgabenstellung stellt hohe Anforderungen bezüglich der Gestaltung einer tragfähigen Arbeitsbeziehung zwischen SozialarbeiterIn und Klientensystem. SozialarbeiterInnen stehen häufig in einem Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichem Auftrag und Vertretung der Interessen der KlientInnen.

Häufige Themen von Supervision in der Sozialarbeit sind:

- Erarbeitung von Handlungsspielräumen für die SozialarbeiterIn
- die Gestaltung der oft sehr komplexen Arbeitsbeziehung zum Klientensystem
- fachliche Orientierung in häufig schwierigen Fällen
- Unterstützung in der Vernetzungsarbeit mit anderen Institutionen
- Reflexion der Organisation der Arbeit in Hinblick auf die spezifische Aufgabenstellung
- Überprüfung der eigenen ethischen Werthaltungen

SupervisorInnen arbeiten in Fallsupervision mit einzelnen SupervisorInnen oder Teams, sie unterstützen Reflexion und Entwicklung durch Teamsupervision, Leitungssupervision (Coaching) und andere Formen der Organisationssupervision. Supervision hat sich als integraler Bestandteil von Sozialarbeit etabliert. Die Kosten werden in der Regel vom jeweiligen Träger übernommen.

Angelika Monz / Franz Bittersam

Supervision im Bereich von Politik und Interessensvertretungen

Im Bereich von Politik und Interessensvertretungen sind eine Vielzahl von haupt- und ehrenamtlichen Mitgliedern tätig. Sie nehmen ihre Aufgaben entweder als gewählte FunktionärInnen, als Angestellte von Kammern, Berufsverbänden, Gewerkschaften und anderen Vereinigungen wahr oder sind für diese Vereinigungen als ehrenamtliche MitarbeiterInnen an der Basis tätig. Die Palette der Anforderungen an haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist vielfältig und nicht immer decken sich die Zielvorstellungen der Organisationen mit den realen Anforderungen an der Basis.

Mit Hilfe von Supervision können die komplexen und manchmal widersprüchlichen Aufgaben und Anforderungen reflektiert und Strategien zum konstruktiven Umgang entwickelt werden.

Supervision wird von Einzelpersonen und Führungskräften angefragt. Sie findet in Teams (z.B. Projektteams oder Betriebsratskörperschaften) oder in Gruppen, in denen Personen mit ähnlichen Aufgaben zusammentreffen, statt.

Häufige Themen in der Supervision mit PolitikerInnen und InteressensvertreterInnen sind:

- Reflexion des Spannungsfeldes zwischen den eigenen Interessen und den der zu Vertretenden
- Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverständnis und unklaren beruflichen Anforderungen
- Entwicklung von kompetenten Handlungsstrategien
- Auseinandersetzung mit den institutionellen Rahmenbedingungen
- Arbeitsfülle und Zeitdruck sowie psychischer Druck durch Personen im sozialen Umfeld
- Selbst- und Fremdreflexion des eigenen beruflichen Handelns

Monika Einsiedler / Ingrid Walther

Supervision in Einrichtungen für geistig- und mehrfachbehinderte Menschen

Organisationen, die Dienstleistungen für geistig- und mehrfachbehinderte Menschen anbieten, sind in den letzten Jahren vielfältigen Veränderungen ausgesetzt. Neben den traditionellen großen Organisationen entwickeln eine Vielzahl kleinerer Vereine in den Bereichen Wohnen, Arbeit und Beschäftigung Angebote. Die Nachfrage nach spezialisierten Angeboten wächst. Neben meist ambulanten Einrichtungen, die Beratung, Behandlung und Therapie für Eltern mit behinderten Kindern anbieten, nimmt der Bedarf nach Versorgung für ältere Menschen mit Behinderungen zu. Mit der Entwicklung des Sozialmanagements und der Anwendung europaweiter Qualitätskriterien sind eine Reihe von Herausforderungen verbunden, die das Selbstverständnis von Leitungskräften und HelferInnen thematisieren. Neue Generationen von MitarbeiterInnen mit spezifischer Ausbildung bringen neue Herausforderungen für die bisherige Fachlichkeit und die Generation von älteren MitarbeiterInnen. Neben der *Einzel- und Gruppensupervision* wird Supervision demgemäß als *Teamsupervision* oder *Leitungssupervision/Coaching* angefragt.

Themen sind:

- grundlegende Fragen von Organisation, neue Aufgaben und Strukturen
- die Rolle von Führung auf unterschiedlichen Ebenen
- Wertschätzung, Abwertung und Stigmatisierung
- Umgang mit belastenden berufsbegleitenden Gefühlen wie Trauer und Aggression
- die Integration neuer MitarbeiterInnengruppen wie z.B. MusiktherapeutInnen und PhysiotherapeutInnen
- Motivation und Anregung für lange bestehende Teams

Die Kooperation von Organisationsverantwortlichen, SupervisandInnen und SupervisorInnen ist die Voraussetzung für Teamsupervision und Coaching, wenn sie innovativen Charakter haben und im Arbeitsalltag wirksam werden soll. So gesehen bringt Supervision die Mitglieder der Organisation und die verschiedenen Ebenen miteinander ins Gespräch.

Siegfried Tatschl

Österreichische Vereinigung
für Supervision und Coaching

Supervision im Wirtschaftsbereich

Technologieentwicklungen und rasch wechselnde, neue Aufgabenstellungen fordern Führungskräfte und MitarbeiterInnen enorm. Lern-, Innovationsfähigkeit und Geschwindigkeit werden zunehmend wichtige strategische Faktoren für Unternehmen und Organisationen, um am Markt erfolgreich zu sein. Diese Entwicklung wird durch die Verflachung von Hierarchien, Veränderung der Führungsprinzipien sowie der zunehmenden Bedeutung von Arbeitsteams und Projektgruppen verstärkt. Neben der Weiterentwicklung und flexiblen Ausrichtung der fachlichen Qualifikation rücken personale Kompetenzen und Teamfähigkeit immer mehr in den Vordergrund. Diese vielfältige Beziehungsarbeit ist oft Belastungen und Störungen ausgesetzt, die einer Bearbeitung bedürfen.

Team-, Projekt- und *Gruppensupervision* können zur Verbesserung der die Arbeitsabläufe mitbestimmenden Kommunikation beitragen. *Coaching* im Sinne von Leitungssupervision unterstützt die Bewältigung von Führungsaufgaben, die Entwicklung von Führungskompetenz und die Gestaltung der beruflichen Rolle.

Häufige Anlässe und Themen für Supervision:

- Reflexion und Bewältigung betrieblicher Veränderungen
- Erweiterung der persönlichen und fachlichen Kompetenz
- Rollenfindung und Positionsgestaltung
- Karriere und Laufbahnentwicklung
- Steigerung der Leistungs- und Kooperationsfähigkeit im Team
- Umgang mit Teamprozessen und der Dynamik in Gruppen
- Konfliktmanagement

Kenntnis von wirtschaftlichen Arbeitsabläufen sowie Erfahrung im Bereich von Personal- und Organisationsentwicklung sind wichtige Voraussetzungen für SupervisorInnen, die im Wirtschaftsbereich tätig sind. Die Kompetenz von SupervisorInnen, über die Anleitung zur Reflexion Mitarbeiterressourcen und Führungsqualitäten im kommunikativen Bereich zu stützen, wird zunehmend von Wirtschaftsunternehmungen in Anspruch genommen.

Peter Visvader

Supervision in der Erwachsenenbildung

Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen ist zum selbstverständlichen Bestandteil des modernen Arbeitslebens geworden. Sowohl in privaten und öffentlichen Erwachsenenbildungsinstitutionen als auch direkt in den Betrieben vermitteln ExpertInnen ein breites Spektrum beruflicher und sozialer Kompetenzen. Supervision und Coaching ermöglicht die Reflexion dieser Tätigkeit sowie die Sicherung und Weiterentwicklung der Bildungsarbeit.

für:

- TrainerInnen, ModeratorInnen
- Pädagogische MitarbeiterInnen
- ReferentInnen, SchulungsleiterInnen
- BildungsmanagerInnen in Betrieben & Institutionen

wenn Sie:

- "... in der Projektplanung stecken."
- "... fürchten, den trendigsten Zug zu versäumen."
- "... Ihre Bildungs-Puzzleteile ordnen oder Neues kreieren."
- "... in Ihren Arbeitsbeziehungen Hochspannung spüren."
- "... gerade zwischen den Stühlen sitzen."

bearbeitet Fragen wie:

- "Welche Visionen passen in Ihre Zukunft?"
- "Wie kann Kooperation - besser - gelingen?"
- "Wer übernimmt die (Miss-) Erfolgs-Verantwortung?"
- "Was lähmt - was motiviert?"
- "Wie bewegen Sie sich unversehrt durch Spannungs-Felder?"

eröffnet Chancen:

- ... für professionelle Begleitung Ihres Entwicklunsprozesses
- ... für neue Ein-Sichten durch den fremden Blick von außen
- ... sich Hebammendienste für "leichtere Geburten" zu holen
- ... für methodisch-didaktisches Coaching
- ... für mehr Selbständigkeit und Unabhängigkeit

Doris Taferner / Franz X. Wendler

Supervision in kirchlichen Einrichtungen

Die verschiedenen Arbeitsfelder der Kirchen und Religionsgemeinschaften reichen von pastoralen und gemeindepädagogischen Aufgaben über die Einrichtungen von Caritas und Diakonie, Gesundheitswesen, Pflegedienste, Bildungsbereich und sozialpolitischen Initiativen bis zum kirchlichen Management. Die Spannungen zwischen Tradition, Kontinuität und Innovation, die Wandlungsprozesse der sich säkularisierenden Gesellschaft prägen die Organisationskulturen und erhöhen die Anforderungen bei vielen MitarbeiterInnen. Von ihnen wird neben ihrer fachlichen Qualifikation ein hohes Maß an persönlichem Engagement, Einsatzbereitschaft und Loyalität verlangt. In etlichen kirchlichen Einrichtungen arbeiten viele Ehrenamtliche mit.

Supervision als kontinuierliche und qualifizierte Begleitmaßnahme kann hier einen wesentlichen Beitrag zur Reflexion bieten, wobei es vorwiegend um die Auseinandersetzung mit den verschiedenen, in diesem Arbeitsfeld vertretenen Ansprüchen und Erwartungen geht. Supervision dient der Unterstützung von Positionsklärung und Rollenfindung sowie der Entwicklung und Überprüfung von Handlungskonzepten.

Dabei sind folgende Themen relevant:

- Anforderungen an die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit der einzelnen MitarbeiterInnen,
- Rollenerwartung und -veränderungen,
- die Arbeit im Kontext der kirchlich-institutionellen Situation,
- Verbindung von Beruf und Privatleben,
- Überforderung und "Ausbrennen",
- Differenzen zwischen eigenen Berufsvorstellungen und Erwartungen der Institution,
- Zielbeschreibung und -überprüfung pastoraler und sozialer Arbeit.

Als Arbeitsformen kommen *Einzel-, Gruppen-* und *Teamsupervision* in Frage, ebenso *Coaching (Leitungssupervision)* für InhaberInnen von Leitungspositionen. Auftraggeber ist in der Regel die jeweilige kirchliche Organisation.

Marta Kalasek / Thomas Krobath

Supervision im Bereich der mobilen und stationären Altenfachbetreuung

Die Altenhilfe stellt gegenwärtig eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen dar. In den vergangenen Jahren kam es zu einem verstärkten Ausbau von Einrichtungen der mobilen Altenhilfsdienste sowie von Senioren- und Pflegeheimen. Der Bedarf wird sich in den nächsten Jahrzehnten noch wesentlich steigern. Bei knapper werdenden finanziellen Ressourcen hat sich unsere Gesellschaft das Ziel gesetzt, die Lebensqualität älterer Menschen zu steigern. Dies führt neben dem quantitativen Ausbau zu einer Qualitätsoffensive für Organisationen, die Dienstleistungen für pflegebedürftige Senioren anbieten - im Blick einer kritischen Öffentlichkeit.

In den Organisationen bewältigen die MitarbeiterInnen ein breites Arbeitsspektrum, welches fachliche und soziale Kompetenz erfordert. Altenbetreuung und -pflege verlangt auch in hohem Maße Beziehungsarbeit, um die spezielle Lebenssituation älterer Menschen ganzheitlich zu erfassen, gezielt auf den individuellen Betreuungsbedarf einzugehen und ihnen ein Altern in Würde und in der vertrauten Umgebung oder im Heim möglich zu machen.
Supervision und Coaching spielt in der Qualitätsoffensive, als Instrument der Personalentwicklung, eine wichtige Rolle. Durch individuelle Angebote wird die Professionalität und die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen erhöht. Der Nutzen wird nicht nur in der verbesserten Lebensqualität der betreuten SeniorInnen sichtbar, sondern wirkt auch in der Organisation und im System der Einrichtungen.

Ingrid Brandlmayr