

A large decorative graphic consisting of three overlapping, thick, curved bands in light blue, pink, and green, arranged in a circular pattern. A grey, irregularly shaped banner is overlaid on the center of these bands.

**Annex: Die ECVision
Kompetenzmatrix für
Supervision und Coaching**

Inhalt

Professionelle Identität	4
Professionelle Haltung	4
Ethik	5
Qualitätsentwicklung	5
Perspektive auf Person, Arbeit und Organisation.....	6
Professionelles Verhalten	8
Arbeitsbeziehung gestalten	8
Entwicklung fördern	10
Komplexe Kommunikation steuern.....	11
Umgang mit Vielfalt	12
Handwerkszeug, Techniken und Methoden gezielt einsetzen	13

Die ECVision Kompetenzmatrix für Supervision und Coaching

Die vorliegende Kompetenzmatrix ordnet die Performance-Kriterien des ECVision Kompetenzprofils – im Sinne von Lernergebnissen - den Niveaus 6-8 des EQR zu.

Niveau 6 bezeichnet dabei jene Performance, die ein qualifizierter Coach / SupervisorIn auf jeden Fall erbringen sollte.

Niveau 7 haben wir erfahrenen Praktikerinnen zugeordnet, die über Arbeitserfahrung in unterschiedlichen Feldern sowie über eigene Weiterbildung ein Niveau der Beherrschung ihrer Profession erreicht haben, das ihnen erlaubt, „Aufgaben auf sehr hohem professionellem Niveau selbstständig und letztverantwortlich durchführen. Zudem sind sie in der Lage, auch umfassende Herausforderungen in sich ändernden Kontexten zu bewältigen und neue, innovative Lösungsansätze zu entwickeln.“ (Nationaler Qualifikationsrahmen Österreich, www.lebenslanges-lernen.at/nqr)

Niveau 8 haben wir jenen vorbehalten, die forschend und lehrend im Bereich Supervision und Coaching tätig sind. Sie „verfügen über Experten-/Expertinnenwissen sowie über Wissen aus anderen Disziplinen. ... Durch die selbstständige Aneignung und kritische Reflexion neuer Informationen und Erkenntnisse sind sie in der Lage, zu Innovationen beizutragen, die Umsetzung strategischer Entscheidungen zu kontrollieren und die Verantwortung dafür zu übernehmen.“ (ebd.)

-Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

AutorInnen: Marina Ajdukovic, Lilja Cajvert, Michaela Judy, Wolfgang Knopf, Hubert Kuhn, Krisztina Madai, Mieke Voogd

Übersetzung aus dem Englischen: Michaela Judy

Eigentümer und Herausgeber: Die Wiener Volkshochschulen GmbH, Lustkandlgasse 50, A – 1090 Wien;

Geschäftsführer: Mario Rieder; Projektkoordinatorin: Michaela Judy

Professionelle Identität

Professionelle Haltung

Reflexivität	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Beobachtet und artikuliert eigene Erfahrungen, Gedanken und Überzeugungen.	✓	✓	✓
Befragt diese Beobachtungen und stellt sie gegebenenfalls in Frage.	✓	✓	✓
Gewinnt Erkenntnisse aus dieser Befragung.	✓	✓	✓
Beobachtet die Wirkungen des eigenen Handelns und entscheidet, ob und wie dieses Handeln zu ändern wäre.		✓	✓
Entscheidet, ob das Aussprechen eigener Einsichten situativ passend ist.	✓	✓	✓
Erkennt Hinweise auf unbewusste Prozesse und kann mit ihnen umgehen.		✓	✓
Verwendet Formulierungen, die einen Perspektivenwechsel fördern.	✓	✓	✓
Integration von Theorie und Praxis	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Artikuliert eigene Überzeugungen und implizite Theorien.	✓	✓	✓
Reflektiert ihre Wirkungen auf Supervisions-/ Coaching-Prozesse in einer bestimmten Situation.	✓	✓	✓
Entscheidet, ob eigene Erfahrungen für die SupervisandInnen/ Coachees hilfreich sein könnten.	✓	✓	✓
Unterscheidet Gemeinsamkeiten, Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen theoretischen Ansätzen.	✓	✓	✓
Setzt Interventionen sowohl nach theoretischen wie auch methodologischen Überlegungen.	✓	✓	✓
Setzt verschiedene Ansätze flexibel ein, je nach den spezifischen Anforderungen, die in einem Supervisions-/ Coaching Prozess auftauchen.		✓	✓
Präsentiert die Theorie und ihre Anwendung in verschiedenen Kontexten.		✓	✓
Erörtert Möglichkeiten und Grenzen der Theorie.		✓	✓
Wendet theoretische Erkenntnisse gekonnt auf unterschiedliche Situationen an.	✓	✓	✓
Reduziert die Komplexität einer gegebenen Situation unter Bezugnahme auf einen theoretischen Rahmen.		✓	✓
Wählt Interventionen, die Komplexität für die SupervisandInnen/ Coachees reduzieren.		✓	✓
Vermittelt Theorie als systematisch angewendete Beschreibungen von Erfahrung.		✓	✓
Entscheidet situationspezifisch über den Umgang mit der Dynamik zwischen eigenen impliziten Theorien und evidenzbasierten wissenschaftlichen Referenzsystemen.		✓	✓
Verwendet Techniken aus verschiedenen theoretischen Ansätzen ohne Vermischung der theoretischen (epistemologischen). Grundlagen.			✓

Ambiguitätstoleranz	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Bleibt auch bei widersprüchlichen Gefühlen, Botschaften und Situationen sowohl mit sich selbst wie auch den Anderen in Kontakt.	✓	✓	✓
Hält Spannung (aus), ohne schnelle Abhilfe oder schnelle Lösungen suchen.	✓	✓	✓
Bleibt auch in Situationen, in denen Ärger, Angst oder Verwirrung entstehen, handlungsfähig.	✓	✓	✓

Ethik

Ethisches Verhalten	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Geht mit Macht, Vertrauen und Konkurrenz in einer Weise um, die sowohl die persönliche wie auch berufliche Integrität und Verantwortlichkeit wahrt.	✓	✓	✓
Wahrt die Vertraulichkeit im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen sowie des vereinbarten Kontraktes.	✓	✓	✓
Nimmt eine allparteiliche Haltung ein.	✓	✓	✓
Schätzt eigene widersprüchliche Interessen bewusst ein, und entscheidet nach ethischen Gesichtspunkten.	✓	✓	✓
Erkennt ethische Dilemmata der SupervisandInnen/Coachees und arbeitet pro-aktiv an ihnen.		✓	✓
Bleibt innerhalb der Grenzen von Supervision/Coaching.	✓	✓	✓
Unterscheidet zwischen beruflichen, ethischen und politischen Fragen.		✓	✓

Qualitätsentwicklung

Sicherstellen beruflicher Weiterentwicklung	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Pflegt die Verbindung zu Berufs-organisationen, und hält deren Standards und ethischen Richtlinien ein.	✓	✓	✓
Verpflichtet sich zu einem professionellen Vorgehen im Umgang mit Beschwerden.	✓	✓	✓
Betreibt geplante und systematische Evaluation zur Verbesserung der eigenen Praxis.	✓	✓	✓
Bearbeitet. die Ergebnisse differenzierter Evaluation mit allen Beteiligten weiter.	✓	✓	✓
Macht die eigene Arbeit für Kollegen sowie im Berufsumfeld sichtbar.		✓	✓
Beteiligt sich regelmäßig an Peer-Supervision, Supervision von Supervision / Coaching oder Intervention.	✓	✓	✓
Studiert regelmäßig Fachzeitschriften und Fachliteratur.		✓	✓

Sicherstellen persönlicher Weiterentwicklung	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Geht mit Stress in einer Weise um, die anderen nicht schadet.	✓	✓	✓
Identifiziert eigene Bedürfnisse, persönliche Ressourcen und Grenzen.	✓	✓	✓
Kennt und verwendet Methoden der Reflexion, um Ressourcen und Grenzen bewusst zu nutzen.	✓	✓	✓
Nimmt eigene körperliche Reaktionen wahr und nützt dies als Informationsquelle, um Hypothesen über den Prozessverlauf zu bilden.		✓	✓
Mitarbeiten an professionellen Standards und Entwicklungen	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Nimmt an Entwicklungen im Berufsfeld aktiv teil.	✓	✓	✓
Diskutiert professionelle Standards und Entwicklungen sowie Forschung pro-aktiv innerhalb von Berufsorganisationen.		✓	✓
Fungiert als UnterrichtendeR, TrainerIn und BeraterIn für Peers.			✓
Leistet einen Beitrag zur Forschung.			✓
Veröffentlicht Artikel, bzw. Fachbücher			✓

Perspektive auf Person, Arbeit und Organisation

Unterschiedliche persönliche, berufliche und organisatorische Werte und Kulturen einbeziehen	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Legt fest, auf welchem Level und innerhalb welchen Beratungsdesigns Supervision / Coaching erfolgversprechend sind.	✓	✓	✓
Ermutigt SupervisandInnen/ Coachees dabei, Konflikte zwischen persönlichen und organisatorischen Werten zu erkunden.	✓	✓	✓
Entwickelt Supervisions- / Coaching-Angebote anhand der jeweiligen Art der Organisation, ihrem Umfeld und ihren Bedürfnissen.		✓	✓
Passt Konzepte der Organisationsanalyse an die Gegebenheiten wie auch die Bedürfnisse der SupervisandInnen / Coachees und ihrer Organisationen an.		✓	✓
Unterstützt Führungskräfte bei der Analyse der Unternehmenskultur, in der sie arbeiten.	✓	✓	✓
Kommuniziert SupervisandInnen / Coachees Ergebnisse klar und angemessen.		✓	✓
Unterstützt SupervisandInnen / Coachees bei der Umsetzung von Erkenntnissen in konkretes Handeln.	✓	✓	✓
Bringt die konkrete Arbeitssituation von SupervisandInnen / Coachees in Zusammenhang mit Entwicklungen am Arbeitsmarkt.	✓	✓	✓
Fördert das Verständnis von SupervisandInnen / Coachees für die Verwobenheit ihrer persönlichen Arbeitssituation mit gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen		✓	✓

Funktion, Rolle und Status innerhalb einer Organisation gestalten	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Untersucht die Anforderungen jeder formalen Funktion in einer Weise, die SupervisandInnen/ Coachees deutlich macht, dass es verschiedene persönliche Möglichkeiten gibt, sie zu erfüllen.	✓	✓	✓
Interveniert mit Bezug auf Beides und unterstützt die Reflexion über ihre gegenseitige Abhängigkeit.	✓	✓	✓
Setzt Interventionen entsprechend der formalen Position innerhalb der Organisationshierarchie.	✓	✓	✓
Untersucht die Wechselwirkungen des Rollenhandelns – wie Rollen gestaltet und übernommen werden -und unterstützt bewusste Entscheidungen darüber.		✓	✓
Auf Führung fokussieren	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Erkennt organisationale Komponenten wie Autorität, Unterordnung und Konkurrenz.		✓	✓
Entwickelt gemeinsam mit den SupervisandInnen / Coachees umsetzbare Strategien zur Zielerreichung für sich selbst wie auch die Managementaufgabe.	✓	✓	✓
Erforscht Umgangsweisen mit Autorität, Unterordnung und Konkurrenz.		✓	✓
Integriert die persönlichen Verhaltens-weisen und Stile der SupervisandInnen / Coachees in den Prozess.	✓	✓	✓
Fokussiert die SupervisandInnen / Coachees auf deren eigene Führungs-Ressourcen.	✓	✓	✓

Professionelles Verhalten

Arbeitsbeziehung gestalten

Auftragsklärung	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Unterscheidet zwischen dyadischen, Dreiecks- und Vierecks- Kontrakten, und gestaltet den Kontrakt entsprechend.	✓	✓	✓
Verdeutlicht unterschiedliche Funktionen und Rollen innerhalb des Supervisions- / Coaching-Prozesses.	✓	✓	✓
Klärt Erwartungen der Beteiligten und bezieht sie auf einen vertraglich vereinbarten und damit überprüfbareren Supervisions- / Coaching-Prozess.	✓	✓	✓
Ermöglicht den Einigungsprozess, bis eine Vereinbarung mit gemeinsamen und tragfähigen Zielen für alle Beteiligten festgelegt ist, einschließlich der rechtlichen Auswirkungen und Rahmenbedingungen.		✓	✓
Überprüft Erwartungen und empfiehlt Formate, die den Ziele und Erwartungen der Teilnehmenden am besten dienen.	✓	✓	✓
Klärt finanzielle Bedingungen, Regeln der Vertraulichkeit, organisatorische Aspekte, Auswertung und Ergebnisse.	✓	✓	✓
Bietet gegebenenfalls einen schriftlichen Vertrag an.	✓	✓	✓
Klärt Formen der Berichterstattung.	✓	✓	✓
Gleicht die vertraglich vereinbarten Ziele regelmäßig mit dem Prozessverlauf ab und verhandelt sie, wenn nötig, neu.	✓	✓	✓
Prozesse strukturieren	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Untersucht, wie sich sowohl SupervisorIn / Coach als auch SupervisandInnen / Coachees in der Anfangsphase präsentieren.	✓	✓	✓
Entwickelt Vertrauen, Offenheit und Selbstoffenbarung durch Förderung von Verantwortlichkeit, Erkennen der Bedürfnisse der SupervisandInnen / Coachees und durch passende Formen des Feedbacks.	✓	✓	✓
Setzt Methoden gemäß der Besonderheiten jeder Supervisions- / Coaching-Beziehung ein.	✓	✓	✓
Baut Beziehungen sowohl mit den einzelnen Personen als auch mit der Gruppe als Ganzes auf.	✓	✓	✓
Überprüft ständig die relationale Verbundenheit mit den SupervisandInnen / Coachees.		✓	✓
Schafft einen sicheren Rahmen durch Akzeptieren von Fehlern und Verletzlichkeit als Lernmöglichkeiten.	✓	✓	✓
Schafft Möglichkeiten, um Bedürfnisse und Gefühle zu äußern und um Feedback zu geben und zu erhalten.	✓	✓	✓

Identifiziert Beziehungsmuster sowie Übertragungs- und Gegenübertragungs-Dynamiken, und handhabt sie als relationale Mechanismen.		✓	✓
Erfasst die Gefühle anderer und reagiert empathisch auf sie.	✓	✓	✓
Handhabt die Bedeutung individueller Gemeinsamkeiten und Unterschiede in einer Arbeitsbeziehung.		✓	✓
Bietet ein ausgewogenes Verhältnis von Forderung und Unterstützung.	✓	✓	✓
Spricht Konkurrenz und Rivalität an und unterstützt die SupervisandInnen / Coachees im Umgang mit ihnen.		✓	✓
Bezieht die Wirkungen des Beobachters eine Aktion auf diese Aktion mit ein.	✓	✓	✓
Beobachtet die Auswirkungen des eigenen Handelns und interveniert auf Basis dieser Beobachtungen.		✓	✓
Identifiziert Ausdrucksformen und Muster von Trennungsdynamiken, und ist in der Lage, mit ihnen umzugehen.	✓	✓	✓
Ermöglicht die Zusammenfassung und Bewertung sowohl des Prozesses wie auch der professionellen Entwicklung der SupervisandInnen / Coachees.	✓	✓	✓
Evaluation	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Co-kreiert Kriterien für die Evaluation und schafft Gelegenheiten zur Evaluation sowohl mit SupervisandInnen/ Coachees wie auch Auftraggebern.	✓	✓	✓
Wählt geeignete Methoden und Momente für die Evaluation.	✓	✓	✓
Stellt angemessene schriftliche Dokumentationen zur Verfügung.	✓	✓	✓
Nutzt Evaluation während des Prozesses zur Entwicklungsförderung.	✓	✓	✓
Diskutiert die Ergebnisse der Evaluation mit den Beteiligten als eine Form von Feedback und als Impuls für weitere Entwicklung und weiteres Lernen.	✓	✓	✓
Diskutiert den Prozess und die Arbeitsbeziehung mit den Beteiligten.	✓	✓	✓
Erfragt Feedback über den Prozess und die Arbeitsbeziehung und zeigt so, wie es akzeptiert und genutzt werden kann.	✓	✓	✓

Entwicklung fördern

Berufliche Entwicklung fördern	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Hält die Perspektive auf die Interaktion von Person, Arbeit und Organisation in der Arbeit mit SupervisandInnen / Coachees durchgängig bei verschiedensten Themen.	✓	✓	✓
Wendet differenzierte Methoden und Werkzeuge an, um kreative Prozesse zu fördern.	✓	✓	✓
Unterstützt SupervisandInnen / Coachees dabei, Ressourcen und Prozesse selbst nützen zu lernen.	✓	✓	✓
Untersucht ethische Fragen in nicht-normativer Weise.	✓	✓	✓
Bleibt in Kontakt mit Entwicklungen im Berufsfeld.		✓	✓
Hinterfragt Rationalisierungen und unterstützt die SupervisandInnen / Coachees bei der Suche nach alternativen Perspektiven.		✓	✓
Bezieht die Grenzen der Fähigkeiten von SupervisandInnen / Coachees mit ein.		✓	✓
Stimuliert die Reflexion von SupervisandInnen / Coachees über die eigenen Fähigkeiten.	✓	✓	✓
Verweist SupervisandInnen / Coachees an eine/n andere/n professionellen BeraterIn, falls erforderlich.	✓	✓	✓
Verfügt über ein professionelles Netzwerk.		✓	✓
Veränderung ermöglichen	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Überprüft, ob eine Änderung der Perspektive, oder eine Änderung der Haltung bzw. des Verhalten angezeigt ist.	✓	✓	✓
Fördert ein komplexeres Verständnis von einer professionellen Aufgabe und von deren Umfeld.	✓	✓	✓
Unterstützt die Suche nach Lösungen auf der persönlichen wie auch der System-Ebene.	✓	✓	✓
Unterstützt die Suche nach einer Lösung auf der persönlichen oder System-Ebene.	✓	✓	✓
Verwendet spezifische Werkzeuge im Umgang mit Barrieren, Einschränkungen und Widerstand.	✓	✓	✓
Lernen fördern	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Unterstützt die Öffnung für neue Formen des Lernens.	✓	✓	✓
Beobachtet die Phasen des Lernens, des beruflichen Wachstums und der Reflexivität der SupervisandInnen / Coachees.		✓	✓
Stimuliert die Reflexion über die Lernstile der SupervisandInnen / Coachees.	✓	✓	✓
Handhabt die Dynamik eines Lernprozesses innerhalb eines vertraglich vereinbarten Rahmens und eines Supervisions-/Coaching-Beziehung.		✓	✓

Komplexe Kommunikation steuern

Den eigenen Kommunikationsstil professionell nutzen	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Passt den eigenen Kommunikationsstil den Bedürfnissen und Verletzlichkeiten der SupervisandInnen /Coachees an.	✓	✓	✓
Handhabt Machtbeziehungen in der Kommunikation während des Supervisions- / Coaching-Prozesses und balanciert sie aus.	✓	✓	✓
Beobachtet, wann und wie sich Kommunikationsmuster ändern.	✓	✓	✓
Verwendet ihren/seinen persönlichen Kommunikationsstil als Werkzeug, um den Supervisions- / Coaching-Prozess voranzutreiben.	✓	✓	✓
Registriert frühe Anzeichen einer Diskrepanz zwischen dem eigenen Kommunikationsstil und den Bedürfnissen der SupervisandInnen / Coachees.		✓	✓
Kommunikationsprozesse gestalten	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Gestaltet und führt den Kommunikationsprozess effizient.	✓	✓	✓
Unterstützt SupervisandInnen /Coachees dabei, sich ihrer eigenen Kommunikationsstile und –muster bewusst zu werden.	✓	✓	✓
Unterstützt SupervisandInnen /Coachees beim Analysieren und Anpassen ihrer eigenen Kommunikationsstile und –muster.	✓	✓	✓
Integriert Informationen aus verbalen und non-verbalen Aspekten der Kommunikation zwischen der SupervisorIn/Coach und SupervisandInnen / Coachees.		✓	✓
Verwendet den Dialog als Werkzeug, um für professionelles Verhalten relevante Bedeutungen zu ko-konstruieren.	✓	✓	✓
Reagiert gezielt, angemessen und zeitadäquat sowohl auf inhaltliche wie auch relationale Botschaften der SupervisandInnen /Coachees.		✓	✓
Meta-kommuniziert über den Kommunikationsprozess.		✓	✓
Die Kommunikation von Person-Arbeit-Organisation gestalten	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Gestaltet die Kommunikation mit Fokus auf die Interaktion von Person-Arbeit-Organisation.	✓	✓	✓
Unterstützt SupervisandInnen /Coachees bei der Analyse eigener Kommunikationsstile und –muster in ihrem organisationalen Kontext.	✓	✓	✓
Unterstützt SupervisandInnen /Coachees dabei, ihre Kommunikationsfähigkeiten innerhalb ihres Arbeitskontextes gezielt einzusetzen.	✓	✓	✓

Spannungen, Brüche und Konflikte halten und bearbeiten	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Rechnet mit Spannungen und Konflikte und befasst sich mit ihnen.	✓	✓	✓
Erkennt den Grad der Eskalation eines Konflikts und interveniert entsprechend.		✓	✓
Geht mit Differenzen in dialogischer Weise um.	✓	✓	✓
Behandelt Barrieren, Brüche und Widerstand sensibel, wenn nötig konfrontierend.		✓	✓
Nimmt in allen Phasen des Konflikts eine allparteiliche Haltung ein.	✓	✓	✓
Erleichtert konstruktive und kreative Konfliktlösungen, sowohl persönlich als auch in der Interaktion von Person-Arbeit-Organisation.	✓	✓	✓
Fördert ein Bewusstsein der SupervisandInnen / Coachees für Ressourcen und damit verbundene Kommunikationsmuster während der Arbeit an Spannungen und Konflikten	✓	✓	✓

Umgang mit Vielfalt

Diversity-Bewusstsein	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Kennt und reflektiert eigene Werte, Kommunikationsstile und handlungsleitende Annahmen; insbesondere in Gegenüberstellung zu anderen.	✓	✓	✓
Beobachtet kritisch die Kommunikationsstile und handlungsleitende Annahmen der SupervisandInnen / Coachees.		✓	✓
Kennt und beherrscht Interventionen, die festgefahrene Perspektiven und Verhaltensweisen in Frage stellen.		✓	✓
Stellt stereotype Zuschreibungen in persönlichen wie professionellen Interaktionen in Frage.		✓	✓
Macht, Hierarchie und Diskriminierung handhaben	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Erkennt Rollenklischees und verknüpft sie mit konkretem Verhalten.	✓	✓	✓
Spricht Prozesse der Macht- und Ressourcen-verteilung so an, dass die SupervisandInnen / Coachees neue Handlungsspielräume im Umgang mit ihnen entwickeln können.		✓	✓
Erkennt Außenseiterentwicklungen und setzt Interventionen, die dem entgegen wirken.	✓	✓	✓
Fördert die Gender- und Diversity-Kompetenz der SupervisandInnen / Coachees.		✓	✓
Kann sprachlich flexibel auf unterschiedliche Sprachniveaus und Sprechstile eingehen.		✓	✓

Handwerkszeug, Techniken und Methoden gezielt einsetzen

Gestalten unterschiedlicher Settings	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Analysiert, ob die Bedürfnisse von SupervisandInnen/ Teams/ Organisationen durch Supervision / Coaching erreicht werden können und empfiehlt das passende Format.	✓	✓	✓
Hält Anliegen, die nicht in Supervision/Coaching bearbeitet werden können, in Kommunikation, ohne sie zu ignorieren oder sich in ihnen zu verfangen.	✓	✓	✓
Handhabt den Unterschied zwischen dyadischen, Dreiecks- und Vierecks-Verträgen und deren Auswirkungen auf die Supervision.			
Reagiert auf die aktuelle Situation der SupervisandInnen / Coachees, ohne den Zusammenhang von Zielen und Bedürfnissen aus dem Blick zu verlieren.	✓	✓	✓
Überprüft im laufenden Prozess, ob das gewählte Setting noch zu den vertraglich vereinbarten Zielen passt.	✓	✓	✓
Kennt und handhabt Merkmale von Gruppenprozessen.		✓	✓
Arbeitet mit dem Gruppenprozess.		✓	✓
Verwendet den Gruppenprozess, um die vertraglich vereinbarten Ziele zu erreichen.		✓	✓
Kennt und handhabt Merkmale von Teams und Teamprozessen.	✓	✓	✓
Kennt und handhabt die Aufgaben eines Teams innerhalb einer Organisation und bezieht sie mit ein.	✓	✓	✓
Entscheidet, ob die Team-Supervision mit oder ohne Teamleitung stattfindet entsprechend der vertraglich festgelegten Ziele.	✓	✓	✓
Integriert organisationale Komponenten in den Prozess, vor allem jene Themen, die am häufigsten auftreten, wie Autorität, Unterordnung und Konkurrenz.	✓	✓	✓
Nutzt neuer Medien und Face-to-Face-Settings sinnvoll und gezielt.		✓	✓

Methoden und Techniken einsetzen	<i>Niveau 6</i>	<i>Niveau 7</i>	<i>Niveau 8</i>
Verwendet Methoden und Techniken kontext-spezifisch.	✓	✓	✓
Interveniert mit Rückbezug auf ein Konzept, das sowohl theoriebasiert ist als auch individuell angepasst an spezifische Themen und Situationen.	✓	✓	✓
Teilt Anderen den eigenen Eindruck von ihrem / seinem Verhalten mit.	✓	✓	✓
Passt die Feedback-Regeln flexibel auf die Bedürfnisse von SupervisandInnen /Coachees oder an eine Situation an.	✓	✓	✓
Baut auf dem Denken und Handeln von SupervisandInnen / Coachees auf, und stellt es gegebenenfalls auch in Frage.		✓	✓
Stimuliert Zusammenarbeit in Gruppensettings durch die Einführung von Feedback.	✓	✓	✓
Erkennt, wenn ein aktuelles Problem sich als chaotisch erweist und folglich Angst erzeugt.	✓	✓	✓
Unterstützt die SupervisandInnen /Coachees dabei, einen Schritt zurück zu treten und das Problem aus einer neuen Perspektive zu betrachten.	✓	✓	✓
Unterstützt die SupervisandInnen, um von Worten und Einsichten zu neuen und ungewohnten Handlungen zu gelangen.	✓	✓	✓
Nutzt gezielt alle Methoden zur Strukturierung des Prozesses und um die vertraglich vereinbarten Ziele zu erreichen.	✓	✓	✓
Stimuliert die Artikulation von Erfahrungen, Gedanken und Überzeugungen der SupervisandInnen / Coachees.	✓	✓	✓
Entscheidet, ob der Inhalt, der Prozess oder auf die Weise der Reflexion (Meta-Reflexion) reflektiert werden soll.	✓	✓	✓
Unterstützt die SupervisandInnen / Coachees, ihre persönliche emotionale Verfassung und ihr Verhalten zu untersuchen.	✓	✓	✓
Unterstützt die SupervisandInnen/ Coachees in ihren eigenen Schlussfolgerungen über Änderungen, die zum Erreichen gewünschter Ergebnisse in der Zukunft notwendig wären.	✓	✓	✓
Erkennt den emotionalen Zustand von SupervisandInnen / Coachees.		✓	✓
Trennt die eigene emotionale Reaktion als SupervisorIn/Coach von dem, was die SupervisandInnen/Coachees einbringen.	✓	✓	✓
Handhabt (Gegen-) Übertragung und eigene Anliegen professionell.		✓	✓
Zeigt Respekt für die Art und Weise, in der jeder Mensch seine eigene Realität erfährt.	✓	✓	✓
Drückt genuine Neugier aus und ermöglicht gegenseitige Verständigung.	✓	✓	✓
Nutzt kreative Techniken, um das Verständnis der SupervisandInnen / Coachees für die Situation, in der sie sich befinden, zu fördern.		✓	✓