



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.



Österreichische Vereinigung
für Supervision und Coaching



SYSTEMISCHE SUPERVISION & ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Diplomlehrgang



www.bfi-sbg.at



Glückwünsche unseres Bundespräsidenten Alexander Van der Bellen.



Video ansehen: youtube.com/

Was ist Supervision und Organisationsentwicklung?

Supervision ist ein wissenschaftlich fundiertes, praxisorientiertes und ethisch gebundenes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratung in der Arbeitswelt. Nach Fengler (1986) definiert sich Supervision als eine „Sammelbezeichnung für eine größere Zahl psychosozialer Interventionen, die mit Beratung im Arbeitsfeld, beruflicher Begleitung und Praxisanleitung u.a. zu tun haben. Zusätzlich ist Supervision eine an der Fallarbeit orientierte, fachliche Begleitung und Beratung der Praktiker:innen (Supervisand:innen) durch den/die Supervisor:in, de/die aus dem gleichen, oder einem anderen Arbeitsfeld stammen kann. Supervision findet einzeln und in Gruppen statt und hat die Aufgabe, die berufliche Kompetenz des Supervisand:innen zu fördern, zu stärken und seine/ihre Psychohygiene zu bewahren. Supervision wird heute als fester Bestandteil psychosozialer Arbeit angesehen.“

Organisationsentwicklung ist eine Sonderform der Organisationsberatung, die die Betroffenen in den Entwicklungsprozess einbindet, d.h. Betroffene zu Beteiligten macht. Organisationsentwicklung konzentriert sich im Wesentlichen auf den sozialen Wandel in Organisationen und kann als zielgerichtete Prozessbegleitung bei Veränderungen in Organisationen bezeichnet werden.

Supervision verbindet einen reflexiven Zugang mit der handlungsorientierten Bewältigung komplexer Arbeitsanforderungen. Gemeinsames Kennzeichen bei allen supervisorischen Tätigkeiten ist, dass durch einen systematischen Reflexionsprozess effektives und verantwortbares Handeln in Gang gesetzt wird. Dies stellt für die beteiligten Personen einen ganzheitlichen Lernprozess dar, der kognitive, affektive und

handlungsorientierte Dimensionen des Lernens mit einbezieht. Dieser reflexive Zugang hat die handlungsorientierte Bewältigung komplexer Arbeitsaufgaben zum Ziel.

Die Haltung von Supervisor:innen ist gekennzeichnet durch Ergebnisoffenheit, kritische Loyalität und das Interesse an einer nachhaltigen Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsergebnissen. In unserem Diplomlehrgang lernen Sie anhand praxisorientierter Übungen, mit welchen Methoden Sie den Reflexions- und Lernprozess Ihrer Supervisand:innen optimal anleiten und steuern können.

Der kostenlose Info-Abend: detaillierte Infos aus erster Hand

Weil jede Entscheidung eine wohlüberlegte sein soll, bieten wir Ihnen für diesen Lehrgang einen detaillierten Info-Abend an. In dieser Stunde erfahren Sie alles, was Sie über den Lehrgang wissen müssen aus erster Hand von der Lehrgangsleitung. So sind Sie inhaltlich und organisatorisch bestens informiert. Wir freuen uns auf Ihr Kommen! Anmeldung über die Website

Ist dieser Diplomlehrgang für Sie geeignet?

Personen aus sozialen, pädagogischen, kulturellen, therapeutischen, medizinischen, pflegerischen und beratenden Berufen; Personen aus Wirtschaftsunternehmen; Mitarbeiter:innen von Behörden oder Non-Profit-Organisationen, Selbsthilfegruppen; Betriebsrät:innen; Personalist:innen, Berater:innen, Team- und Projektleiter:innen; Führungskräfte; freiberuflich Tätige und Selbständige.

Welche Voraussetzungen sind zu beachten?

Für die Teilnahme am Diplomlehrgang setzen wir Berufserfahrung, den Besuch des Info-Abends sowie ein Aufnahmegespräch mit der Lehrgangsleitung voraus. Zusätzlich sind folgende Zulassungskriterien gemäß den Ausbildungsstandards der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching zu erfüllen.

Welche Kompetenzen erwerben Sie durch den Besuch des Diplomlehrgangs?

- Das Curriculum des Diplomlehrgangs wurde von der Österreichischen Vereinigung für Supervision anerkannt, wodurch Sie einen unabhängigen Nachweis Ihrer Kompetenz als Supervisor:in erhalten.
- Sie bieten Menschen Reflexions- und Entscheidungshilfe in beruflichen Fragen und tragen zur Klärung und Gestaltung von Aufgaben, Aufträgen, Funktionen und Rollen bei.
- Sie unterstützen Menschen in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen und Konflikten.
- Sie begleiten Menschen bei Veränderungsprozessen und deren Bewältigung.
- Sie bieten innovative Lösungen bei neuen Herausforderungen, z. B. Mobbing- und Burnout-Prophylaxe.

Welche Berufsfelder und Karrierechancen eröffnen sich Ihnen?

Mit dieser Diplomausbildung sind Sie befähigt, Supervision in folgenden Branchen und Arbeitsfeldern anzubieten:

- Supervision im öffentlichen Dienst
- Supervision in der Sozialpädagogik
- Supervision in der Schule
- Supervision im Gesundheitswesen
- Supervision für Personen mit Führungs- und Managementfunktionen
- Supervision in sozialen Projekten und Einrichtungen des Arbeitsmarktservice
- Supervision in der Sozialarbeit
- Supervision im Bereich von Politik und Interessensvertretungen
- Supervision in Einrichtungen für geistig- und mehrfachbehinderte Menschen
- Supervision im Wirtschaftsbereich
- Supervision in der Erwachsenenbildung
- Supervision in kirchlichen Einrichtungen
- Supervision in der Altenbetreuung

Auf welchen methodischen Ansätzen basiert der Diplomlehrgang?

Der inhaltliche Schwerpunkt dieser Ausbildung bezieht sich auf die Systemtheorie, die Kommunikationstheorie sowie die Theorie des sozialen Konstruktivismus. Auf dieser Grundlage wird ein integratives Wachstumsmodell favorisiert, das sowohl interaktionelle als auch intrapsychische Prozesse mit einbezieht. Dieses Wachstumsmodell beinhaltet die Betrachtung der Person in der Vernetzung von körperlichen, seelischen und sozialen Bedingungen, sowie die Gewissheit, dass jeder Mensch mit allen Fähigkeiten und Potenzialen ausgestattet ist, um sein Leben zu gestalten.

Der systemische Ansatz verfügt über spezifische Besonderheiten, die für die Supervision dieser Kommunikationsprozesse besonders förderlich sind:

- Eine ausdifferenzierte und komplexe Theorie der Organisation als Sozialsystem, die es erlaubt, individuelles berufliches Handeln im Kontext eines größeren Systems zu betrachten.
- Ein breites Spektrum von Methoden und Techniken systemischer Beratung für einen strukturierten und strukturierenden Umgang mit Mehrpersonensystemen
- Orientierung an den Anliegen der supervidierten Systeme und dialogische bzw. trialogische Auftragsklärung mit Supervisand:innen und Organisationsleitung
- Ziel- und Lösungsorientierung in Bezug auf die präsentierten Anliegen
- Ausrichtung an den Ressourcen und bereits vorhandenen positiven Kooperationserfahrungen
- Eine allparteiliche Haltung und Gender-Sensibilität
- Eine angemessene affektive Rahmung von Klärungsprozessen, die für einen guten Ausgleich von

Stimulation und Beruhigung sorgt (vgl. Deutsche Systemische Gesellschaft).

Konzeptuell ist die Ausbildung einem systemischen Verständnis der Supervision verpflichtet, ohne die schulenübergreifenden Aspekte zu vernachlässigen. So sind für die Supervision sowohl gruppenspezifische als auch tiefenpsychologisch und humanistisch-psychologische Zugänge wichtig. Sinnvoll fundierte, theoretische Grundorientierungen wie die themenzentrierte Interaktion, der personenzentrierte Ansatz sowie Organisations- und Kommunikationstheorien bereichern das methodische Grundgerüst des Lehrgangs. Interventionen in der Einzel-, Gruppen, Team- und Institutionssupervision werden durch das Einbeziehen dieser schulenübergreifenden Ansätze bereichert. Diese Interventionen werden auf der Grundlage eines humanistisch orientierten Menschenbilds mit Achtung und Wertschätzung umgesetzt. Immer öfters werden in Supervisionen Problemstellungen, die sich aus dem Wandel der Arbeitswelt und den sich daraus ergebenden Herausforderungen resultieren, thematisiert.

Schwerpunkt Gesundheitsförderung (Salutogenese)

Durch die Globalisierung und Digitalisierung der Kommunikation ist es möglich „rund um die Uhr zu arbeiten“ und losgelöst von Arbeitszeit und -Ort seiner Tätigkeit nachzugehen. Von den Beschäftigten wird ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit verlangt. Entscheidungen müssen schnell ohne Fehler und in hoher Qualität getroffen werden. Kaum noch zu bewältigende Entscheidungsanforderungen sind im Kontext eines Verdrängungswettbewerbes am Arbeitsplatz („Hire and Fire“-Kulturen) besonders problematisch. Sie führen zu einem enormen Leistungsdruck und zu einem starken Konkurrenzkampf unter den Individuen.

Zusätzlich verfällt neu erworbenes Wissen schneller. Im Laufe eines Arbeitslebens können mehrere technologische Sprünge auftreten, welche ständig zu neuen Lernanforderungen führen. Auf Grund des demografischen Wandels sollen, trotz der angeführten Problemstellungen, berufstätige Menschen länger im Erwerbsleben verbleiben. Damit gewinnt der Begriff des Generationen- und Altersmanagements zentraler Bedeutung. Generationen- und Altersmanagement beinhalten das systematische, altersgerechte „Management“ der Arbeitsfähigkeit des Personals hinsichtlich Gesundheit und Umgang der Generationen miteinander als Kriterium des Unternehmenserfolgs. Es betrifft das tägliche Management, die Arbeitsorganisation und das betriebliche Gesundheitsmanagement. Beratung, Supervision und Coaching sind dabei als präventive Maßnahmen des Gesundheitsmanagements von zentraler Bedeutung. Neben diesen strukturellen Faktoren des Arbeitsplatzes stellen auch die individuellen Faktoren von Personen, wie die Neigung zu hoher Leistungsbereitschaft, Hang zu Perfektionismus, Streben nach Erfolg oder fehlendes Bewusstsein bezüglich der Wichtigkeit von ausgleichenden Tätigkeiten, zusätzliche Risikofaktoren da.

Vor diesem Hintergrund werden Problemstellungen der Work-Life-Balance und der Gesundheitsvorsorge in Supervisionen immer öfters thematisiert. Damit wird die Verbesserung der Work-Life-Balance mit dem Ziel, Beruf, Gesundheit und Lebensqualität zu vereinbaren, zu einem zentralen Ansatzpunkt. Deshalb legt diese Ausbildung den Schwerpunkt auf Themenstellungen der

Gesundheitsvorsorge wie Überforderungen, Stress, Work-Life-Balance, Generationen- und Altersmanagement, Mobbing und Burnout-Prävention.

Welche erwachsenengerechten Methoden der Wissensvermittlung erwarten Sie im Diplomlehrgang?

Didaktisch orientiert sich diese Ausbildung an der konstruktivistischen Lerntheorie. Lernen wird als aktiver Prozess verstanden, der sich inhaltlich an komplexen, ganzheitlich zu betrachtenden Problembereichen orientiert. Bei der Ausbildung werden neben den kognitiven Aspekten des Lernens auch die affektiven und handlungsorientierten Dimensionen besonders angesprochen. Daraus ergibt sich ein kollektives Lernen durch Reflexion, Erleben und Ausprobieren. Die Vortragenden begleiten die Teilnehmer:innen bei diesem Prozess, sind ein Teil davon und gestalten eine entsprechende Lernumgebung. Dadurch werden neue Wissenskonstruktionen ermöglicht. Um das inhaltliche Spektrum der Ausbildung in seiner ganzen Breite verstehbar, anwendbar und auswertbar zu vermitteln, werden deshalb unterschiedliche didaktische Methoden der Wissensvermittlung, je nach Situation angewandt:

- Referate und Vorträge
- Erfahrungsaustausch in Gruppenarbeiten
- Reflexions- und Auswertungsgruppen, sowie Lehrgespräche
- Selbsterfahrungsübungen
- Fallarbeit
- Übungen und Partner:innen-, Gruppen- und Einzelarbeiten
- Vertrauliche persönliche Feedbackrunden
- Theoretische Inputs und Lernen am Modell
- Rollenanalyse und -beratung mit Personen aus dem Ausbildungsteam
- Begleitendes Lern- und Lehrcoaching
- Praktisches Erarbeiten und Einüben in den Kleingruppen
- Fish-Bowl-Methode, Rollenspiele, Supervision aus der Praxis
- Literaturstudium

Literaturstudium ist zur individuellen Vertiefung des im Lehrgang Gelernten notwendig, um der Auseinandersetzung mit Expert:innenwissen und der eigenen Praxiserfahrung Raum zu geben. Die kontinuierliche Begleitung durch die Lehrgangsleitungen sichert die Steuerung der Lernprozesse und ermöglicht individuelle Beratungen.

Neben den Wochenendseminaren gibt es noch folgende Ausbildungselemente:

Lernsupervision (75)

Die Lernsupervision besteht in der selbstständigen Durchführung von Supervisionsprozessen im Einzel- oder Mehrpersonen-Setting durch die Teilnehmenden.

Die 75 Lernsupervisionsstunden sind von den Teilnehmenden selbstorganisiert parallel zum Diplomlehrgang zu erbringen und zu dokumentieren. Durchführungszeitraum: 2. bis 5 Semester.

Lehrsupervision (30 & 30)

Die Lehrsupervision dient der professionellen fachlichen Unterstützung der Lernsupervisionen unter Anleitung einer:s Lehrsupervisorin:s mit dem Ziel der Vertiefung der Beratungskompetenz sowie der themenzentrierten Selbsterfahrung.

Die 60 Stunden Lehrsupervision teilen sich in 30 Stunden Einzellehrsupervision und 30 Stunden Gruppenlehrsupervision. Die 30 Stunden Gruppenlehrsupervision sind im Diplomlehrgang integriert. In der Einzellehrsupervision wie auch in der Gruppenlehrsupervision werden Sachverhalte, Fragestellungen und Problemlagen in den Fokus genommen, die sich in Folge oder im Rahmen der durchgeführten Beratungstätigkeit der Teilnehmenden in der Lernsupervision ergeben haben.

Die 30 Stunden Einzellehrsupervision sind von den Teilnehmenden selbst zu organisieren und fallen als Zusatzkosten an. Die entsprechenden Bestätigungen sind vor Lehrgangsende vorzulegen.

Peergruppentreffen

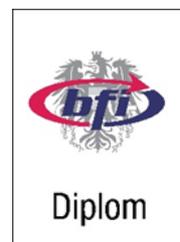
Zum nachhaltigen Wissenstransfer finden zwischen den Modulen selbstorganisierte Peergruppentreffen im Ausmaß von mind. 20 Stunden statt. Dabei treffen Sie sich in Kleingruppen, um die im Lehrgang vermittelten Inhalte, Methoden und Themen zu reflektieren und einzuüben.

Wie kommen Sie zu Ihrem BFI Salzburg Diplom?

- Abschlussarbeit und Kolloquium
- 75 Stunden Lernsupervision
- 30 Stunden Gruppenlehrsupervision
- 30 Stunden Einzellehrsupervision

Beginn mit dem 3. Semester der Ausbildung (Ab diesem Zeitpunkt besteht die Möglichkeit der Eintragung in die ÖVS-Liste)

- 20 Stunden Peergruppentreffen



- Mindestens 75 % Anwesenheit

Wie hoch sind die Lehrgangskosten?

Bei uns erhalten Sie ein All-in-Angebot: In der Lehrgangsgebühr sind sämtliche Lehrgangsunterlagen sowie die Prüfungsgebühren inkludiert. Allein die Kosten für die 30 Stunden Einzelsupervision bei einem:r Lehrsupervisor:in fallen zusätzlich an. Die Lehrgangsgebühr entnehmen Sie bitte dem Stundenplan oder unserer Website.

Welcher zeitliche Aufwand kommt auf Sie zu?

Der 5-semesterige Diplomlehrgang Supervision und Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt betriebliche Gesundheitsförderung besteht aus aufeinander aufbauenden Seminaren. Insgesamt umfasst der Diplomlehrgang 625 Unterrichtseinheiten. Davon sind 480 in Seminaren oder Workshops organisiert und 145 bestehen aus Lehr- und Lernsupervision und Peergruppenarbeit. Die Lernarchitektur besteht aus der kompakten Vermittlung in theoretischen Wochenendseminaren sowie deren Nachbereitung und Vertiefung bzw. Themenerweiterung in der kontinuierlichen Gruppe.

Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching - gesicherte Ausbildungsqualität

Der BFI Salzburg Lehrgang ist eine von der ÖVS- anerkannte Ausbildungen. Ziel der ÖVS ist es, die Qualität von Beratung, Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung wissenschaftlich und international abzusichern und ständig weiterzuentwickeln:

- ÖVS- anerkannte Berater:innen stehen für Professionalität, Verantwortung und Vertrauen
- Alle anerkannten ÖVS- Supervisor:innen in Österreich haben sich zur Einhaltung ethischer Richtlinien verpflichtet.
- Die ÖVS- Richtlinien sind richtungsweisend in Europa und sichern eine hohe Beratungsqualität.
- Kooperationen und Anerkennungen der ÖVS im europäischen Raum:

ANSE	Association of National Organisations for Supervision in Europe
DGSV	Deutsche Gesellschaft für Supervision
BSO	Berufsverband f. Supervision, Organisationsberatung & Coaching
D-A-CH-Abkommen:	Gegenseitige Anerkennung der Ausbildungen zwischen den deutschsprachigen Verbänden:

Folgende Zulassungsvoraussetzungen gelten für eine Teilnahme an einer ÖVS anerkannten Supervisionsausbildung:

- Mindestalter: 27 Jahre
- Studium, Berufsausbildung, Ausbildungsweg
 - a. Abgeschlossenes Studium (mind. Bachelorabschluss) oder eine vergleichbare Qualifikation (NQR VI)
 - b. Matura / Berufsreifeprüfung / Studienberechtigung und abgeschlossene Berufsausbildung im tertiären Bildungssektor oder Meisterprüfung bzw. Äquivalent (NQR V)
 - c. Fachschulabschluss (sekundärer Bildungssektor) oder außerordentliche Zulassung (NQR IV)
- Berufserfahrung: 5 Jahre mind. 50 % einer Vollbeschäftigung
- Supervisionsrelevante Ausbildungen im Ausmaß von 120 Std.
Max. 60 Std. davon können vom Ausbildungsweg oder Berufserfahrung angerechnet werden. Die restlichen 60 Std. können durch Seminaren oder Fortbildungen etc. nachgewiesen werden.
Exemplarische Themen sind: Kommunikation, Beratung, Training, Persönlichkeitsentwicklung, Psychologie, Soziologie, Pädagogik, Erwachsenenbildung, Psychotherapie, Projektmanagement, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Veränderungsmanagement, Führung, Krisenbewältigung, ...
- Selbsterfahrungsstunden im Einzel- und Gruppensetting (60 Std.)
- Supervision, Coaching, Reflexionserfahrung im Einzel- und Gruppensetting (60 Std.)
- Eignungs-/Aufnahmegespräch

Erläuterungen:

Selbsterfahrung sind persönlichkeitsbezogene Lernleistungen wie die Reflexion eigener Werthaltungen, Einstellungen, Weltbilder, Verhaltensmuster und Rollen im Lebensvollzug. Formen sind u.a.: Einzel- und Gruppenselbsterfahrung, Psychotherapie, Paarberatung, Mediation, Konflikt- und Krisenberatung, Gruppendynamik, Familienaufstellungen aber auch Teamentwicklung.

Supervision und Coaching sind berufsfeldbezogene Erfahrungen der Reflexion u.a. in den Bereichen Supervision (Einzel-, Gruppen- u. Teamsupervision), Coaching, Team- und Organisationsentwicklung, Strategieaufstellungen etc. Hier gilt der Nachweis von Einzel- und Mehrpersonensettings.

Die Selbsterfahrungs- und Supervisions-/Coaching-Stunden können auch innerhalb des ersten Ausbildungsjahres nachgeholt werden

Wo findet der Diplomlehrgang statt?

Dieser Lehrgang findet am BFI Salzburg statt. Unser modern ausgestattetes Seminarzentrum ist öffentlich sehr gut mit dem O-Bus (Linie 6, Haltestelle Science City Itzling oder O-Bus Linie 3, Haltestelle Kirchenstraße) zu erreichen. Bei einer Anreise mit dem Auto stehen Ihnen ermäßigte Parkplätze (EUR 4,00 pro Tag) zur Verfügung.



BFI Salzburg

Schillerstraße 30

5020 Salzburg

[Erreichbarkeit](#)



BFI Kundencenter



info@bfi-sbg.at



+43 662 88 30 81-0



MO bis DO 08.00-17.30 Uhr

FR 08.00-14.00 Uhr

Bildung. Freie Fahrt inklusive.

In Kooperation mit dem Salzburger Verkehrsverbund ermöglichen wir Ihnen an jedem Ihrer Kurstage die öffentlichen Verkehrsmittel in der Kernzone Salzburg ab vier Stunden vor Kursbeginn bis Betriebsende KOSTENLOS zu benutzen.

Mit dem Salzburger Bildungsscheck bis zu 50 % der Kurskosten sparen!

Weiterbildung ist förderbar! Unsere Mitarbeiter:innen beraten Sie gerne. Informieren Sie sich frühzeitig, jedenfalls vor Lehrgangsstart. Einen ersten Überblick über mögliche Individualförderungen erhalten Sie auf unserer Website.

www.bfi-sbg.at/service/foerderungen.

[Salzburger Bildungsscheck](#)

Steuervorteile durch Weiterbildung!

Arbeitnehmer:innen können Kurs- und Fortbildungskosten, die mit ihrer beruflichen bzw. betrieblichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen, von der Steuer absetzen (Werbungskosten). Umschulungsmaßnahmen sind dann abzugsfähig, wenn sie derart umfassend sind, dass sie einen Einstieg in eine neue berufliche Tätigkeit ermöglichen, die mit der bisherigen Tätigkeit nicht verwandt ist.

Nähere Infos über Steuervorteile finden Sie hier: [BMF Werbungskosten](#)

Welche Lehrgangsinhalte erwarten Sie?

Modul 1: Geschichte, Konzepte und Handlungsfelder von Supervision

Zu Beginn erhalten Sie eine Einführung in die grundlegende Geschichte und Theorie der Supervision. Danach wird ein theoretisches Vorverständnis von Supervision erarbeitet, welches im Fortgang der Ausbildung differenziert und vertieft wird.

Unterschiedliche theoretische Ansätze und Metatheorien schließen das erste Modul ab.

- Geschichte und berufspolitische Entwicklung der Supervision
- Die ÖVS
- Handlungsfelder der Supervision
- Verwandte Beratungsformen und Abgrenzung
- Metatheorie verschiedener Supervisionsansätze
- Die gesellschaftliche Relevanz von Arbeit
- Kontexte arbeitsweltbezogener Beratung
- Theoretische Ansätze der Supervision
- Humanistische Ansätze
- Tiefenpsychologische Ansätze

Modul 2: Systemische Supervision

Ziel dieses Moduls ist es, Ihnen die systemischen Theorien und die darauf basierenden Grundlagen der Kommunikation zu vermitteln. Das systemische Modell beinhaltet die Betrachtung der Person in der Vernetzung von körperlichen, seelischen und sozialen Bedingungen, sowie die Gewissheit, dass jeder Mensch mit allen Fähigkeiten und Potenzialen ausgestattet ist, um sein Leben zu gestalten.

- Der systemische Ansatz
- Methoden der Prozessgestaltung
- Beziehungsgestaltung
- Kommunikations- und Fragetechniken
- Systemisches Fragen
- Feedback und Kritik annehmen und verarbeiten
- Wirklichkeitskonstruktionen

Modul 3: Settings, Rollenbilder und Ethik in der Supervision

Besondere Beachtung finden in dieser Ausbildung die ethischen Grundsätze der Supervision und die darauf basierende Haltung in der Rolle des/der Supervisor:in. Theoretische Inputs und praktische Fallbeispiele stehen am Beginn dieses Moduls.

Sie bekommen dadurch auch die Gelegenheit, Ihre Rolle in dem neuen Arbeitsfeld zu reflektieren und daraus eine professionelle Beratungshaltung zu entwickeln. Der Supervisionsprozess mit seinem Setting ist ein weiteres zentrales Thema.

- Settings
- Berufsfelder
- Ethik in der Supervision
- Die ethischen Richtlinien (ÖVS)
- Person und Rolle des/der Supervisor:in
- Rolle, Identität und Rollenhandeln in der Supervision
- Der Prozess der kritischen Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung
- Vertrauensverhältnis, Aufklärungs- und besondere Sorgfaltspflichten der Supervisor:innen

Modul 4: Selbsterfahrung

Zusätzlich zu den fachlichen Qualifikationen umfassen die Anforderungen an den/die Supervisor:in die Fähigkeit der Selbstreflexion. Ein Bewusster Umgang mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen sowie das Wissen um die eigenen Ressourcen sind wesentliche Voraussetzungen für dieses Berufsfeld. Daher steht die individuelle Selbsterfahrung im Zentrum dieses Moduls.

- Selbstwahrnehmung-Selbstdarstellung
- Fremdwahrnehmung-Empathie
- Lebenshaltung, Lebensphilosophie, Wertordnung
- Bewusster Umgang mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen
- Wahrnehmung von Arbeit mit den eigenen Ressourcen
- Die Wechselwirkung von Persönlichkeit und methodischem Handeln
- Umgang mit Komplexität und kritischen Situationen
- Bewusstsein der eigenen Anteile in der Beziehung zu Kund:innensystemen

Modul 5: Auftragsklärung, Kontrakt und Erstgespräch

Die Kontext- und Auftragsklärung wird zuerst theoretisch bearbeitet und durch Übungen vertieft. Zentrales Thema ist die Herstellung und Aufrechterhaltung eines tragfähigen Arbeitsbündnisses. Erstgespräche und die Beziehungsgestaltung werden dabei speziell thematisiert. Rechtliche Fragestellungen, die sich aus dem Supervisionskontrakt ergeben, werden ebenfalls erörtert und durch praxisnahe Beispiele verdeutlicht.

- Vereinbarungen in der Supervision (Kontrakt, Arbeitsbündnis)
- Akquisition
- Herstellung und Aufrechterhaltung eines tragfähigen Arbeitsbündnisses und Settings
- Auftragsklärung und Kontraktgestaltung
- Dreieckskontrakt / Beziehungsgestaltung
- Prozessdynamik der Zweierbeziehung: Übertragung, Gegenübertragung

Modul 6: Coaching im Einzelsetting mit schulenübergreifenden Ansätzen

Bei diesem Modul lernen Sie die Methode Coaching im Einzelsetting kennen. Dabei werden unter anderem die Techniken der Aufstellungsarbeit mit dem Systembrett, die Tetralemma-Technik sowie die Visionsarbeit erlernt. Methoden und Theorien im Einzelsetting tiefenpsychologischen Schule ergänzen dieses Modul. Mit persönlichen Feedbackrunden und theoretischen Inputs zur Prozesssteuerung in Kleingruppen werden alle Methoden ausprobiert und in der Großgruppe reflektiert.

- Setting-bezogene Methoden und Techniken der Einzelsupervision
- Systemische Methoden im Einzelsetting
- Supervision und Coaching an der Schnittstelle Person und Organisation
- Schulenübergreifende Ansätze im Einzelsetting
- Analytische Sichtweisen im Einzelsetting
- Übertragungs- und Gegenübertragungsprozesse

Modul 7: Psychologische Grundlagen arbeitsweltbezogener Beratung

Das Ziel dieses Moduls ist es, ein Grundverständnis über die psychologischen Grundlagen der arbeitsweltbezogenen Beratung zu vermitteln. Basiskonzepte integrativer Beratungsansätze und ihre spezifische Umsetzung in der Supervisionsarbeit sowie die Strukturierung von Beratungsverläufen werden in Theorie und Praxis erarbeitet. Die aktuellen Herausforderungen sowie die Steuerung von Gesprächen mittel Fragetechniken sind weitere zentrale Bestandteile dieses Moduls.

- Historische Entwicklung der arbeitsweltbezogenen Beratung
- Psychosoziale Beratung
- Tiefenpsychologisch und humanistisch-psychologische Ansätze
- Der personenzentrierte Ansatz nach Carl Rogers
- Methoden und Praxeologie der nondirektiven Beratung
- Herausforderungen in der arbeitsweltbezogenen Beratung: (Globalisierung, Individualisierung, Interkulturalität, Diversity, Wandel der Geschlechterrollen, Komplexität, Flexibilität)
- Krisen im Berufsleben

Modul 8: Fallsupervision I

In einem ersten Schritt werden die Grundlagen der Fallsupervision vorgestellt. Anhand von konkreten Fällen aus verschiedenen Supervisionsfeldern (soziale Einrichtungen, Bildungsinstitutionen, Krankenhäusern etc. werden systemische Instrumente zu Diagnose und lösungsorientiertem Vorgehen erarbeitet und geübt: zirkuläres Fragen, lösungsorientierte Interventionen, Hypothesen, Muster erkennen etc.

- Grundmodelle der Fallsupervision
- Lernfelder der Fallsupervision
- Berufliche Rollen und Rollenkonflikte
- Die Rolle der Expertise in der Fallsupervision

Modul 9: Teamsupervision

Mittels theoretischer Inputs und praktischer Übungen erlernen Sie die supervisorischen Methoden zur Arbeit mit Teams. Systemische Sichtweisen, die Dynamik von Gruppen sowie ressourcen- und lösungsorientierte Interventionen sind die zentralen Themenstellungen. In diesem Seminar sind die Übertragungs- und Widerstandsdynamik in der Arbeit mit Gruppen, Teams ein thematischer Schwerpunkt. Dabei werden Übertragungsphänomene in der Gruppe aufgezeigt, angesprochen und durchgearbeitet. Die Begleitung von Teamentwicklungsprozessen schließt dieses Modul inhaltlich ab.

- Das Team als System
- Gruppendynamische Prozesse
- Gruppenentwicklung, Rollen und Aufgaben
- Rollen in Teams
- Teamentwicklungsphasen
- Interventionen und Methoden der Teamsupervision
- Themenzentrierte Interaktion
- Setting-bezogene Methoden und Techniken (Gruppe - Team)

Modul 10: Führungskräftesupervision und Coaching

Dieses Modul beschäftigt sich mit Führungs- und Leitungssupervision. Theorien über Führungsstile, die systemische Sichtweise von Führung sowie die persönlichen und organisatorischen Problemstellungen von Führungskräften sind dabei wichtige Themenstellungen. Die Abgrenzung zwischen Coaching für Führungskräfte und Leitungssupervision sowie Methoden und Interventionen runden dieses Modul ab.

- Autorität, Macht, Leitung, Führung
- Umgang mit Nähe und Distanz
- Leitungssupervision und Coaching (I)
- Führungs- und Leitungsrollen, Leitungsaufgaben und Beratungsbedarf
- Coaching
- Abgrenzung Coaching und Supervision
- Methoden und Interventionen im Coaching
- Ambivalenzen und Doppelfunktionen in der Führung

Modul 11: Work-Life-Balance

Supervision hat sich in den letzten Jahren zu einem zentralen Aspekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt. Problemstellungen wie Überforderung, Stress, Work-Life-Balance werden deshalb in diesem Modul bearbeitet. Dann werden die Auswirkungen dieser Problemstellungen auf den Arbeitsprozess anhand konkreter Fallbeispiele behandelt. Dieses Modul zielt darauf ab, verschiedene Handlungsstrategien zu erarbeiten.

- Reflexion der persönlichen Situation der Teilnehmer:innen hinsichtlich Work-Life-Balance
- Erklärungsmodelle
- Conflict und Border Theory
- Individuelle und organisationale Ansatzpunkte
- Eustress und Distress
- Stress und Burnout

Modul 12: Konfliktmanagement

In dem Modul werden Ihnen die Mechanismen, die für die Entstehung und den Ablauf von Konflikten von Bedeutung sind, vermittelt, um sich der Rolle des/der Supervisor:in und seiner Interventionsmöglichkeiten bewusst zu werden. Danach werden Supervisionstechniken bei Konflikten theoretisch erläutert und praktisch ausprobiert. Der zweite Teil dieses Modul befasst sich mit dem Thema Krisen im Berufsleben.

- Einführung in die allgemeine Konflikttheorie
- Konflikte am Arbeitsplatz
- Konflikte im Team
- Konflikte wahrnehmen und erkennen
- Verwicklungen, Beziehungsdynamik und negative Wechselwirkungen
- Krisen im Berufsleben
- Abgrenzung Supervision und Mediation

Modul 13: Organisationen im systemischen Kontext

Die systemische Sichtweise auf Organisationen ist die zentrale Themenstellung dieses Moduls. Die soziale Struktur von Organisationen ist von einer komplexen Beziehungsdynamik aus herrschenden Machtverhältnissen und den von Sachzwängen vorgegebenen Funktionsabläufen geprägt. Deshalb lernen Sie, das Erscheinungsbild einer Organisation, ihre Kommunikationsstrukturen und die Unternehmenskultur zu analysieren.

- Organisationsstrukturen und ihre Entwicklung
- Aufbau-, Ablauf- und Leitungsstrukturen von Organisationen
- Kommunikationsstrukturen
- Organisation aus systemischer Sichtweise
- Contracting
- Organisationskultur und -analyse
- Methoden und Techniken systemischer Beratung

Modul 14: Organisationsentwicklung und Supervision

Zuerst werden die dynamischen Wechselwirkungen zwischen der Person in ihrer beruflichen Rolle, der Gruppe als Bezugssystem zur gemeinsamen Erledigung vorgegebener Aufgaben und der Organisation beleuchtet. Dann werden spezifische Konfliktsituationen, die sich aus diesen Konstellationen ergeben, reflektiert. Basierend auf den theoretischen Erkenntnissen werden in Fallbeispielen spezifische Interventionsstrategien geplant und implementiert

- Entstehung und Lösung von Konflikten zwischen Menschen in Organisationen
- Implementierung von Supervision in Organisationen
- Projektmanagement
- Wissens- und Innovationsmanagement
- Change- und Transformationsmanagement
- Interventionen

Modul 15: Betriebliches Gesundheitsmanagement in Organisationen I: Schwerpunkt Prävention

Nach einer theoretischen Einführung in die Aufgaben des präventiven betrieblichen Gesundheitsmanagements werden die Themenstellungen Mobbing- und Burnoutprävention vorgestellt. Dann werden mittels Fallbeispielen supervisorische und psychosoziale Handlungsmöglichkeiten im beruflichen Kontext aufgezeigt.

- Arbeits- und Gesundheitspsychologische Ansätze
- Präventive Maßnahmen des Gesundheitsmanagements
- Gesundheitserhaltende und gesundheitsförderliche Maßnahmen
- Psychische Belastungen
- Mobbingprävention
- Burnout-Prävention im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Stressmanagement
- Prävention im Bereich Sucht
- Fallbeispiele

Modul 16: Betriebliches Gesundheitsmanagement in Organisationen II: Schwerpunkt Generationen- und Altersmanagement in Organisationen

Beim diesem Modul werden die zukünftigen Aufgabenstellungen des Generationenmanagements in Organisationen herausgearbeitet. Generationenmanagement ist ein ganzheitlicher Managementansatz mit dem Ziel, einerseits die negativen Folgen von Unfall und Krankheit für den berufstätigen Menschen, für die Wirtschaft sowie für die Gesellschaft zu verringern. Andererseits steht die Prävention mit individuellen proaktiven Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit von älteren Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Gegen Ende des Moduls werden die zukünftigen Aufgaben der Supervision in diesem Feld herausgearbeitet.

- Grundlagen des Generationenmanagements
- Generationenübergreifendes Führen
- Generationenvielfalt und sich wandelnde Organisationsstrukturen und Werte
- Lebenslanges Lernen - didaktische Konzepte
- Betriebliches Eingliederungs- und Disabilitymanagement
- Konzeption und Einführung von Gesundheitszirkeln
- Supervision im präventiven betrieblichen Gesundheitsmanagement

Modul 17: Fallsupervision II

Die Supervisionsarbeit im Pflegebereich, bei der Bewährungshilfe, im schulischen bzw. sozialarbeiterischen Kontext oder bei der beruflichen Eingliederung wirft spezifische Probleme und Fragestellungen auf, die besondere Feldkompetenz und zielgruppenspezifische Intervention erfordern. Deshalb ist es wichtig, dass der/die Supervisor:in Kenntnisse von den Problemen und Ressourcen der spezifischen Praxisfelder hat.

- Prozessreflexionen
- Bearbeitung und Reflexion von Fallsupervisionen aus den unterschiedlichen Bereichen

Modul 18: Abschluss und Evaluation von Supervisionsprozessen

Supervisionsprozesse erfolgreich abzuschließen und sich gleichzeitig gut abgrenzen zu können, sind wesentliche Bestandteile erfolgreicher Supervisionsarbeit. Durch eine reflexive Auseinandersetzung mit dem Themenbereich der Abgrenzung werden Ihre individuellen Strategien und Ressourcen erweitert.

Die Methoden der Evaluation und der Qualitätssicherung unter besonderer Berücksichtigung des Wissenstransfers sind in diesem Modul zusätzliche zentrale Themenstellungen.

- Supervisionsprozesse nachhaltig beenden
- Abschied nehmen und loslassen
- Instrumente der Datenerhebung
- Qualitätssicherung

Welche Expert:innen unterrichten Sie?

OSTr Prof. Mag. Werner Fuchs
Lehrgangsleitung



Aus- und Weiterbildung

- Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Studium Soziologie
- Ausbildung zum Berater, Supervisor und Coach (TOPS Berlin)
- Seminarwoche Psychodrama, Überlingen, Moreno-Institut
- Einführung in Grundlagen und Technik der systemischen Supervision, Linz, Dr. Harry Merl
- Seminarwoche „Märchen, Symbole, Metaphern in der Supervision“, Dr. Winfried Münch, Dr. Jutta Menschik-Bendele
- Seminarwoche „Coaching und Organisationskultur“, Dr. Astrid Schreyögg
- Seminarwoche „Übertragung und Gegenübertragung – Selbsterfahrung, Analyse und Umsetzung auf Gruppen und Organisationen“, Dr. Winfried Münch
- Seminarwoche „Burnout und Mobbing in der Supervision“, Dr. Jörg Fengler und „Erfolgreiche vs. Nicht erfolgreiche Supervision“ Dr. Hermann Widauer

Berufliche Erfahrungen

- Supervisor und Coach - ÖVS (u.a. im Projekt „Supervision“ an den Landeskliniken (SALK) sowie der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität Salzburg, an der Tauernklinik Zell am See, in Wirtschaftsunternehmen, im Sozialbereich, im Bildungsbereich)
- Lehrsupervisor
- Lebens- und Sozialberater
- Unternehmensberater
- Lehrauftrag an der Pädagogische Hochschule Kärnten & Universität Salzburg

Arbeitsschwerpunkte

- Supervisor
- Lehrsupervisor
- Lebens- und Sozialberater
- Unternehmensberater
- Lehrauftrag an der Pädagogische Hochschule Kärnten
- Lehrauftrag an der Universität Salzburg (Masterlehrgang Supervision, Coaching, Mediation)

Mag.^a Susanna Kober



Berufliche Erfahrungen

- Trainerin in der Erwachsenenbildung
- Lehrgangsleitung für Führungskräfte
- Lehrgangsleitung Coach
- Supervisorin
- Mediatorin
- Neurosystemischer Coach und Beraterin

Aus- und Weiterbildung

- Masterstudium der Pädagogik und Heilpädagogik
- Ausbildung Coach
- Ausbildung Supervision
- Zertifizierter ICF-Coach
- Ausbildung systemische Organisationsberatung
- Ausbildung zur Mediatorin
- Ausbildung zur Businesstrainerin
- Ausbildung zum Begleitung in Palliative Care und Hospizarbeit

Arbeitsschwerpunkte

- Systemisches Einzel und Teamcoaching
- Supervision
- Embodiment - neurosystemisches Coaching
- Teamentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Konflikt-Coaching
- Seminarartigkeit für Organisationen:
z. B. Kommunikation, Konfliktlösung,
Verhandlung, Grenzen setzen, ...

Mag. Eugen Würz, MSc



Berufliche Erfahrungen

- Unternehmensberatung
- Mediator
- Supervisor ÖVS
- Coach
- Trainer und Ausbilder
- Gewalt- und Konfliktpräventionstrainer im Pflicht und Mittelschulbereich
- Fachbereichs- und Leitungstätigkeit im Sozialpädagogikbereich- und in der Arbeit mit psychisch beeinträchtigten Jugendlichen
- Coaching im Leistungssportbereich

Aus- und Weiterbildung

- Diplomstudium der Psychologie
- Universitätslehrgang Supervision, Coaching, Meditation
- Mediationsausbildung
- Führungskräfteausbildung
- Train The Trainer Ausbildung
- Mitglied der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching – ÖVS
- Unternehmensberater einschließlich Unternehmensorganisation eingeschränkt auf Wirtschaftsmediation, Coaching und Supervision

Arbeitsschwerpunkte

- Einzel-, Team- und Gruppensupervision
- Einzelcoaching
- Teamcoaching
- Konfliktarbeit (Mediation)
- Gestaltung und Moderation von Workshops und Klausurtage
- Trainings- und Seminartätigkeit zu: Mediation, Supervision, Kommunikation u.a.
- Mentaltraining (Sportbereich)
- Personalbereichsangelegenheiten

Dipl.Psych. Gertrud Wölke



Berufliche Erfahrungen

- Approbierte Psychotherapeutin
- Mediatorin BMJ
- (Lehr-) Supervisorin ÖVS
- Coach
- Trainerin und Ausbilderin
- Familien- und Erziehungsberaterin

Aus- und Weiterbildung

- Diplomstudium der Psychologie
- Psychotherapieausbildung:
Körperpsychotherapie, Klientenzentrierte
Psychotherapie, Systemische Psychotherapie
- Mediationsausbildung
- Supervisionsausbildung
- Hypnotherapeutischer Ansatz
- Lösungsfokussierter Ansatz

Arbeitsschwerpunkte

- Einzel-, Team- und Gruppensupervision
- Einzelcoaching
- Konfliktarbeit (Mediation und Collaborative Law)
- Gestaltung und Moderation von Workshops und Klausurtagen
- Trainings- und Seminartätigkeit zu: Mediation, Collaborative Law, Supervision, Lösungsfokussierte Beratung, Kommunikation u.a.
- Aufbau und Leitung von kollegialen regionalen und überregionalen Netzwerken

Walter Klinger, M.Sc.



Berufliche Erfahrungen

- Supervisor ÖVS
- Mediator
- Coach
- Referent in der Erwachsenenbildung
- Beratung, Krisenprävention und Intervention im Bereich der Behindertenhilfe/Teilhabe
- Gewaltprävention
- Erfahrung als Führungskraft

Aus- und Weiterbildung

- Universitätslehrgang für Supervision, Mediation und Coaching
- Führungskräfte-seminare
- Mitglied der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching – ÖVS
- Diplombehindertenbetreuer

Arbeitsschwerpunkte

- Einzel- und Gruppensupervision
- Mediation
- Führungskräftecoaching
- Gestaltung und Moderation von Workshops, Klausurtagen und Teambuildingevents
- Fortbildungen (u.a. Krisenprävention und Intervention, Gewaltprävention)
- Homepage: www.gut-b-raten.at

Mag.^a Ursula Breitenfelder, MSc



Berufliche Erfahrungen

- Organisationsberaterin
- Coach
- Supervisorin
- Moderatorin
- Trainerin
- Sozialforscherin

Aus- und Weiterbildung

- Studium der Germanistik, Publizistik und Kommunikationswissenschaft
- Master of Science in Organizational Development
- Systemisches Leadership-Coaching
- Lösungsfokussierter Ansatz
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitsschwerpunkte

- Teamentwicklung
- Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in Organisationen
- Coaching und Supervision
- Gestaltung und Moderation von Workshops und Klausuren
- Trainings- und Seminartätigkeit zu: Coaching, Supervision, Lösungsfokussierte Beratung, Kommunikation, Führung, Moderation
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Aufbau von kollegialen Beratungs- und Interventionsgruppen
- Qualitative sozialwissenschaftliche Forschung

Mag. Dominik Aumüller



Berufliche Erfahrungen

- Selbständiger Organisationsberater und Coach
- Vitalfeld-Coach in eigener Praxis
- Landes- und Regionalsprecher im Vorstand der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS)
- Führungskraft im Konzern (Aufbau von „Business Solutions“ für die EEMEA-Region)
- Organisations- und Unternehmensberater mit Schwerpunkt Geschäftsprozesse und IT-Einführungen im internationalen Umfeld
- Lehrbeauftragter an der FH Campus 02 in Graz

Aus- und Weiterbildung

- Euroklasse der Handelsakademie (Salzburg)
- Studium der Internationalen Wirtschaftswissenschaften (Innsbruck, Puebla/Mexiko)
- Tutor für Makroökonomie und wissenschaftlicher Mitarbeiter
- Mitgründer einer studentischen Unternehmensberatung
- Ausbildung zum systemischen Supervisor, Coach und Organisationsentwickler (ARGE Bildungsmanagement Wien)
- Zertifizierter SAP-Berater mit Schwerpunkt Management Accounting
- Ausbildung zum Gemeinwohlberater
- Absolvierung des internationalen Leadership-Programms von PUMA (Levels 1 & 2)

Arbeitsschwerpunkte

- Führungskräfte-Coaching
- Sportler-Coaching
- Team-Supervisionen / Team-Entwicklungen
- Aufbau und Weiterentwicklung von Projekt- und Prozessmanagement
- Etablierung einer Lernenden Organisation und Wissensmanagement
- Erarbeitung von Unternehmens-Strategien
- Weiterentwicklung von Unternehmens-Kulturen

Mag. ^a Simone Smöch, MTD



Aus- und Weiterbildung

- Studium der Soziologie, Pädagogik und Psychologie (Universität Salzburg)
- Masterabschluss in *Training and Development* mit Schwerpunkt Coaching, Training und Führung (SMBS – University of Salzburg Business School)
- Diplomlehrgang „Systemische Supervision & Organisationsentwicklung“ (BFI Salzburg)
- Zusatzausbildungen u.a. in:
 - Betrieblicher Gesundheitsförderung (Gesundheitszirkelmoderation, Ersthelferin für die Seele)
 - Gruppenprozesse und Macht (ÖVS-Weiterbildung)
 - Generationengerechtes Arbeiten

Berufliche Erfahrungen

- Supervision von Teams, Gruppen und Einzelpersonen – insbesondere in Sozial- und Gesundheitseinrichtungen sowie in Institutionen öffentlichen Rechts und Energieunternehmen
- Coaching von Führungskräften und Mitarbeitenden in unterschiedlichen Kontexten
- Bildungsmanagement in den Bereichen Lehre, Management etc.
- Projektleitung Betriebliche Gesundheitsförderung
- Projektentwicklung & Projektkoordination
- Moderation von Gruppen und Gremien
- Konzeption und Durchführung von Trainings
- Planung und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Tätigkeit als Vorsitzende des Betriebsrats – Interessenvertretung, Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen und Begleitung betrieblicher Veränderungsprozesse

Arbeitsschwerpunkte

- Bildungsmanagerin (BFI Salzburg)
 - Leitung Betriebliche Gesundheitsförderung (BFI Salzburg)
 - Supervision für Teams, Gruppen und Einzelpersonen
 - Teamentwicklung und Begleitung von Veränderungsprozessen
 - Coaching in beruflichen Kontexten
- Vertretung, Unterstützung und Beratung von Mitarbeitenden in der Rolle als Betriebsrätin

MMag. Robert Engl



Berufliche Erfahrungen

- Bereichsleiter Verein STI
- Traumapädagogischer Fachberater Land OÖ
- Supervisor
- Lehrbeauftragter Universität Salzburg – Institut für Erziehungswissenschaften
- Einrichtungsleitung Lebenshilfe OÖ Wohnhaus Vöcklabruck
- Bildungsakademie Landesverband Österreichisches Rotes Kreuz
- Berufsrettungssanitäter (parallel zum Studium)

Aus- und Weiterbildung

- Lehrgang für Supervision BFI Salzburg
- Diplomlehrgang Traumapädagogik
- Traumapädagogik und Traumazentrierte Fachberatung (DeGPT/Fachverband Traumapädagogik) www.degpt.de
- Studium der Politikwissenschaften an der Universität Innsbruck
- Studium der Erziehungswissenschaften an der Universität Innsbruck
- Trainerlehrgang des Landesverbandes Fußball
- Schneesportlehrer (Snowboardlehrer, Skilehrer)
- Tennis Übungsleiter OÖTV
- Personenzentriertes Denken – Lagebesprechung
- „Menschlich führen statt sanktionieren“
- Verhaltens- und emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit und Jugend
- Rettungssanitäter

Arbeitsschwerpunkte

- Systemisches Einzel und Teamcoaching
- Supervision
- Teamentwicklung
- Traumapädagogik
- Sozialpädagogik
- Traumapädagogischer Fachberater
- Freizeitpädagogik
- Lehrbeauftragter Universität Salzburg
- Lehrbeauftragter BFI Salzburg