BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching

nQR VI

# SYSTEMISCHE SUPERVISION & ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Diplomlehrgang

www.bfi-sbg.at

30 JAHRE ÖVS
Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching

## 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. Organisationentwicklung 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 gruppendynamische 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 Teilnehemenden 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 85 % Anwesenheit

## Wie hoch sind die Lehrgangskosten?

Bei uns erhalten Sie ein All-in-Angebot: In der Lehrgangsgebühr sind sämtliche Lehrgangsunterlagen sowie die Prüfungsgebühren inkludiert. Alleinig 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-semestrige 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 Seminare 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 schießen 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 I

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: Kommunikation

In diesem Modul geht es darum, wesentliche Kommunikationstheorien kennen lernen und üben. Die Kommunikation zwischen Supervisor:innen und Supervisand:innen stellt eine Balance von Pacing und Leading dar. Daher braucht es eine gute Übersicht in diesem Modul, welche Techniken und Methoden für eine gelingende Kommunikation brauchbar sind.

- Systemische Kommunikation und Fragetechniken
- Rapport und Gesprächstechniken
- Theorie nach Fritz Simon und Paul Watzlawick und Methoden dazu
- Kontextbezug
- Gewaltfreie Kommunikation

## Modul 6: 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 7: Supervision im Einzelsetting mit schulenübergreifenden Ansätzen

Bei diesem Modul lernen Sie die Methode Coaching im Einzelsetting kennen. Im Fokus stehen neben der Betrachtung von Unterschieden in den Beratungsformaten (Supervision, Coaching als auch "herkömmliche" Beratung) verschiedene Techniken, die Sie in der systemischen Begleitung ihrer Klient:innen spüren und anwenden lernen.

Mit persönlichen Feedbackrunden und theoretischen Inputs zur Prozesssteuerung in Kleingruppen werden spezielle Methoden (z.B. Zeitlinienarbeit, diverse Aufstellungssettings etc.) 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 Gegenübertragungs-prozesse

## Modul 8: 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, Diversität, Wandel der Geschlechterrollen, Komplexität, Flexibilität)
- Krisen im Berufsleben

## Modul 9: Fallsupervision I

In einem ersten Schritt werden die Grundlagen der Fallsupervision vorgestellt. Anhand von konkreten Fällen aus verschieden Supervisionsfeldern (soziale Einrichtungen, Bildungsinstitutionen, Kranken-häusern 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 10: Methoden und Prozessteuerung

In diesem Modul wird eine gute Struktur im Prozess erarbeitet, wie eine Beginn-Situation gestaltet werden kann, Methoden gut eingeführt und durchgeführt werden und wie ein Abschluss gelingen kann.

Methodisch werden dazu passende Instrumente geübt

- Arbeit mit Bildkarten
- Input zur Prozessgestaltung und Methodeneinführung
- Appreciative Inquiry
- Arbeit mit dem Systembrett
- Aufstellung auf Moderationskarten
- Ressourcenarbei

## Modul 11: Teamsupervision mit schulenübergreifenden Ansätzen

Mittels theoretischer Inputs und praktischer Übungen vertiefen Sie supervisorische Methoden zur Arbeit mit Teams auf der Grundlage schulenübergreifender Ansätze. Der systemische sowie der ressourcen- und lösungsorientierte Zugang bilden dabei den Schwerpunkt. Gruppendynamische und organisationsbezogene Perspektiven werden ergänzend einbezogen und in ihrer praktischen Relevanz für die Teamsupervision erschlossen.

Im Zentrum steht die Frage nach theoriegeleiteten Interventionen und Methodeneinsatz im jeweiligen Kontext. Sie lernen, Teams als komplexe soziale Systeme zu verstehen und Interventionen theoriegeleitet sowie praxisnah umzusetzen. Theoretische Grundlagen werden mit Übungen, Fallarbeit und Reflexionseinheiten verknüpft.

- Das Team als System
- Systemische Perspektiven in der Teamsupervision
- Gruppendynamische Prozesse und Rollenklärung
- Organisationale Rahmenbedingungen von Teams
- Professionelle Interventionen im jeweiligen Kontext
- Theorie und Praxis in Verbindung (Inputs, Übungen, Fallarbeit, Reflexion)

## Modul 12: Führungskräftesupervision und Coaching

Dieses Modul beschäftigt sich mit Führungs- und Leitungssupervision. Theorien über Führungsstile, die systemische Sichtweise von Führung sowie die persönlichen und organisatorischen Problem-stellungen 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 13: 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<br>• Bearbeitung und Reflexion von Fallsupervisionen aus den unterschiedlichen Bereichen |

## Modul 14: Gruppenlehrsupervision

| | |
|---|---|
| Gruppenlehrsupervision ist wie die Einzellehrsupervision essenzieller Bestandteil der Ausbildung zum/r Supervisor:in (Pflichtseminar).<br>Dabei werden die Lernsupervisionen der TeilnehmerInnen intensiv reflektiert (Akquise, Erstgespräch, Durchführung, Evaluation) und in der Gruppe mittels unterschiedlicher Methoden bearbeitet. | • Prozessreflexionen<br>• Bearbeitung und Reflexion von Lernsupervisionen<br>• Einsatz von diversen Methoden inkl. Reflexion der Wirkungsweise |

## Modul 15: 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<br>• Konflikte am Arbeitsplatz<br>• Konflikte im Team<br>• Konflikte wahrnehmen und erkennen<br>• Verwicklungen, Beziehungsdynamik und negative Wechselwirkungen<br>• Krisen im Berufsleben<br>• Abgrenzung Supervision und Mediation |

## Modul 16: Methoden und Aufstellungsarbeit

In diesem Modul werden unterschiedliche Aufstellungsmethoden erfahren und geübt. Dabei kommen Methoden wie soziometrische Aufstellung, Aufstellung auf Moderationskarten, Aufstellung auf dem Systembrett und Aufstellung im Rahmen der Gestalttherapie zum Tragen.

- soziometrische Teamaufstellung z.B. zu Beginn einer Supervision oder eines Coachings
- Problemaufstellung und radikale Lösungsaufstellung auf dem Systembrett
- Ressourcenaufstellung
- Tetralemma-Aufstellung oder Love it Change it Leave it
- Aufstellung mit den eigenen Antreibern oder inneren Ansprüchen
- Aufstellung orientiert an Modellen

## Modul 17: Problemstellung in Supervision und Coaching

Im Modul werden herausfordernde Situationen in der Beratung bearbeitet. Ausgehend vom persönlichen Beziehungstyp werden Selbstwahrnehmung und Verhaltensweisen in schwierigen Situationen reflektiert. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen werden die persönlichen Reaktionsmuster und Interventionsmöglichkeiten situativ angepasst und erweitert. Die Teilnehmer:innen werden befähigt, in herausfordernden Situationen sicher und kompetent zu bleiben und die Prozesse professionell zu steuern.

- Die Wirkung von Beratung
- Potentielle Fallen in der supervisorischen Arbeit
- Herausfordernde Situationen: Widerstand und Hintergründe, Konflikte, Gewaltsituationen, schwierige Verhaltensweisen u. etwaige psychische Auffälligkeiten bei Supervisand:innen

## Modul 18: 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 Transformations-management Interventionen

## Modul 19: Organisationsaufstellung 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 20: Arbeitsweltbezogene Beratung in Organisationen: Rehabilitation

Dieses Modul vermittelt Wissen über professionelle Begleitung von Supervisanad:innen, die berufliche Rehabilitationsprozesse gestalten und begleiten.

Ziel des Moduls ist es, Supervisor;innen zu befähigen, Rehabilitationsprozesse fachlich, ressourcenorientiert und organisationssensibel zu supervidieren.

Die Teilnehmer:innen erwerben Wissen über Maßnahmen beruflicher Rehabilitation, insbesondere zu Arbeitsplatzanpassung, stufenweiser Wiedereingliederung und diverser Bildungsmaßnahmen. Zudem werden rechtlich Grundlagen sowie Zuständigkeiten der Rehabilitationsträger vermittelt.

- strukturierte Fallarbeit mit Visualisierung
- Interview in Tandems
- Perspektivenarbeit mit der Methode „3 Stühle“
- aktivierende Einstiegsübungen zur Prozessgestaltung
- angeleitete Reflexionssequenzen zur Belastungs- und Ressourcenerfassung

## Modul 21: Betriebliches Gesundheitsmanagement in Organisationen I: Schwerpunkt Prävention

Betriebliches Gesundheitsmanagement dient der Förderung und dem Erhalt der Gesundheit von Arbeitnehmer:innen, der Vorbeugung - Prävention - kommt hier ein besonderer Stellenwert zu. In diesem Modul stehen arbeitsbezogene positive und negative Einflussfaktoren auf die Gesundheit sowie Lösungsansätze auf individueller, organisationaler sowie gesellschaftlich-politischer Ebene im Mittelpunkt. Supervision kann eine mögliche – und effektive – Maßnahme zum Erhalt und zur Förderung von Gesundheit im Arbeitskontext sein. Themen sind beispielsweise Stress, Burnout, psychische Belastungen oder Suchtproblematiken, aber auch Konflikte bis hin zu Mobbing; dazu werden in diesem Modul Modelle und Methoden vorgestellt, reflektiert und ausprobiert.

- Gesundheitsdefinition und Salutogenese-Konzept
- Betriebliches Gesundheitsmanagement – Was ist das?
- Methoden zur Förderung der Selbstwirksamkeitserfahrung
- Stress + Stressmanagement auf individueller Ebene
- Burnout und Burnout-Prophylaxe
- Prävention auf individueller und organisationaler Ebene
- „Gesundes Führen“
- Betriebliches Gesundheitsmanagement als Programm und Projekt

## Modul 22: Gruppenlehrsupervision

Gruppenlehrsupervision ist wie die Einzellehrsupervision essenzieller Bestandteil der Ausbildung zum/r Supervisor:in (Pflichtseminar).

Dabei werden die Lernsupervisionen der TeilnehmerInnen intensiv reflektiert (Akquise, Erstgespräch, Durchführung, Evaluation) und in der Gruppe mittels unterschiedlicher Methoden bearbeitet.

- Prozessreflexionen
- Bearbeitung und Reflexion von Lernsupervisionen
- Einsatz von diversen Methoden inkl. Reflexion der Wirkungsweise

## Modul 23: Betriebliches Gesundheitsmanagement in Organisationen II: Schwerpunkt Generationenmanagement und Work-Life-Balance

Generationenmanagement ist ein ganzheitlicher Managementansatz mit dem Ziel, organisationale Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Beschäftigte aller Altersgruppen in der Lage sind, ihr Potenzial auszuschöpfen. Dazu gehört die Berücksichtigung von unterschiedlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten durch Lebensphasen, biologisches Alter oder auch Generationeneffekte. In diesem Modul werden vor allem jene Eckpunkte des Generationen-managements herausgegriffen, die thematisch und methodisch für die Supervision relevant sein können.

- Grundlagen des Generationenmanagements
- Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen erhalten und fördern
- Work-Life-Balance als Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Führung im Zusammenhang mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Generationenmanagement
- Intergenerative Wertschätzung und Zusammenarbeit stärken

## Modul 24: Supervision in verschiedenen Arbeitsfeldern

Das Beratungsformat Supervision findet Anwendung in unterschiedlichen Branchen und Geschäfts-feldern. In diesem Modul werden dabei vorhandene Dynamiken wahrgenommen und Unterschiede reflektiert. Zielsetzung ist der Erwerb von Kompetenzen, um im jeweiligen Kontext die unterschiedlichen Aufträge zu erkennen zu reflektieren und zu erarbeiten, als auch zielgerichtet Methoden einzusetzen.

- Supervision in unterschiedlichen, Berufsfeldern des Sozial und Gesundheitswesens, der Wirtschaft und Organisationen, der Bildung und Beratung
- Umgang mit spezifischen Erfordernissen, die sich aus dem dadurch unterscheidbaren Kund:innenstamm und ergeben.
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen, Branchenspezifischen Herausforderungen (z.B, Konfliktmanagement, Rollenthematik, Belastungssituationen, Beziehungsdnamiken etc.)
- Rollenübungen, Theorieinputs, Fallarbeit

| Modul 25: Teamsupervision in der Praxis | |
|---|---|
| In diesem Seminar werden Übertragungs- und Widerstandsphänomene in der Arbeit mit Gruppen und Teams aufgezeigt. Es werden Methoden aus dem ressourcen- und lösungsorientierten Arbeiten mit Teams vorgestellt und die Kommunikation im Team beleuchtet. | • Arbeit mit dem Appreciative Inquiry (wertschätzendes Erkunden von dem, was schon gut läuft - eine erwünschte Zukunft gestalten und umsetzten)<br>• Teammoderation anwenden und erproben<br>• Kommunikation im Team mit dem MiniLab<br>• Differenzierungsaufstellungen<br>• Feedback-Methoden |
| **Modul 26: Selbsterfahrung II** | |
| 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<br>• Fremdwahrnehmung-Empathie<br>• Lebenshaltung, Lebensphilosophie, Wertordnung<br>• Bewusster Umgang mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen<br>• Wahrnehmung von Arbeit mit den eigenen Ressourcen<br>• Die Wechselwirkung von Persönlichkeit und methodischem Handeln<br>• Umgang mit Komplexität und kritischen Situationen<br>• Bewusstsein der eigenen Anteile in der Beziehung zu Kund:innensystemen |

## Modul 27: Spezielle supervisorische Themen und rechtliche Rahmenbedingungen

Die Sichtweise auf spezielle supervisorische Themen ist der Fokus dieses Moduls. Komplexen Beziehungsdynamik, Machtthemen. emotionale Reaktionen, Widerstandsphänomene u.dgl. werden bearbeitet, vor allem aufgrund von eigener Erfahrung der TeilnehmerInnen. Sie lernen mit außerge-wöhnlichen Ereignissen und Wirkungen im supervisorischen Arbeiten damit professionell umzugehen.

Rechtliche und betriebswirtschaftliche Aspekte der Dienstleistung Supervision werden bearbeitet.

- Spezielle supervisorische Themen aufgrund eigener Erfahrung sammeln
- Außergewöhnliche Abläufe und Prozesse kennenlernen und damit professionell umgehen können
- Rechtliche Rahmenbedingungen der Dienstleistung Supervision kennenlernen
- Steuerrechtliche, sozialversicherungs-rechtliche und gewerberechtliche Grundlagen erkennen

## Modul 28: Abschluss und Evaluation von Supervisionsprozessen

Supervisionsprozesse erfolgreich abzuschließen und sich gleichzeitig gut abgrenzen zu können, sind wesentliche Bestandteile erfolgreicher Supervisions-arbeit. 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
- Instrument und Methoden der Evaluation von Supervisions- und Coaching Prozessen
- Begleitung von Veränderung
- Qualitätssicherung

| Modul 29: Akquise, Netzwerke und Marketing als Supervisor:in | |
|---|---|
| Beratung in der systematischen Haltung bedingt spezielle Herangehensweisen bei der Akquise und dem zugrunde liegenden Marketingmassnahmen. In diesem Modul geht es darum, die Besonderheiten zu erspüren, die Bedeutung des Aufbaus von dienlichen Netzwerken (z.B. Teilnehmer:innen, Kolleginnen und Intervisionspartner:innen, u.dgl.) als auch Grundlagen und Besonderheiten des Marketings im Dienstleistungsbereich (z.B. Empfehlungsmarketing) zu erkennen und nutzbar zu machen. | • Erfahrungsaustausch bei der Akquise von Supervisionsaufträgen<br>• Aufbau von Netzwerken in der Ausbildungsgruppe für die weitere Zusammenarbeit nach der Ausbildung<br>• Bewusster Einsatz von Marketingmaßnahmen (Preisgestaltung, Homepage, Produktpolitik u.dgl.)<br>• Aufbau eines Einzelunternehmens<br>• Eigenes Geschäftsmodell kreieren. |
| **Modul 30 Abschluss mit Kolloquium** | |
| Das Abschlussmodul besteht einerseits aus der Präsentation der einzelnen Diplomarbeiten inkl. anschließender Defensio und kritischer Fragestellungen in Form eines Kolloquiums.<br>Anschließend erfolgt die feierliche Überreichung der Diplome durch das BFI und der Lehrgangsleitung | • Präsentation der Diplomarbeiten<br>• Visualisierung und Gestaltung des Vortrages<br>• Fragestellungen des Lehrbeauftragen und aus der Gruppe<br>• Überreichung der Diplome<br>• Feierlicher Abschluss |

# Welche Expert:innen unterrichten Sie?

## Mag. Eugen Würz, MSc

## Lehrgangsleitung

### Berufliche Erfahrungen

- Selbstständiger Supervisor ÖVS
- Lehrsupervisor
- Unternehmensberatung
- Mediator
- 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
- Unternehmensberater
- Lehrsupervisor
- Einzelcoaching
- Teamcoaching
- Konfliktarbeit (Mediation)
- Gestaltung und Moderation von Workshops und Klausurtage
- Trainings- und Seminartätigkeit zu: Mediation, Supervision, Kommunikation u.a.
- Mentaltraining (Sportbereich)
- Personalbereichsangelegenheiten

## OStR Prof. Mag. Werner Fuchs

## 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

## 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

## 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

- Magisterstudium 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
- Seminartätigkeit für Organisationen: z. B. Kommunikation, Konfliktlösung, Verhandlung, Grenzen setzen, ...

# 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
- Führungskräfteseminare
- 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  nd 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 Intervisionsgruppen
- 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

## 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

## 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

## 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