



unter Zertifizierung

SYSTEMISCHE SUPERVISION & ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Diplomlehrgang



www.bfi-sbg.at

Was ist Supervision & 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, der/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 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:

- Mindestalter 27 Jahre
- Abgeschlossene human- oder sozialwissenschaftlich fundierte Ausbildung (Universität, Fachhochschule, Akademie) oder ein dokumentiertes Äquivalent
- Mindestens 5 Jahre Berufspraxis
- Mindestens 60 Stunden für die Supervision relevante Weiterbildung (zusätzlich zur Berufsausbildung)
- Mindestens 60 Stunden Supervisionserfahrung im Einzel- und Mehrpersonen-Setting innerhalb der letzten 5 Jahre
- Einschlägige Vorbildung in Selbsterfahrung

Selbsterfahrung und Supervisionserfahrung können im ersten Ausbildungsjahr nachgeholt werden!

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 schulübergreifenden Aspekte zu vernachlässigen. So sind für die Supervision sowohl gruppensystemische 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 schulübergreifenden 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 bleiben. Damit bekommt Begriff des Generationen- und Altersmanagements von zentraler Bedeutung. Generationen- und Altersmanagement beinhalten das systematische, altersgerechte „Management“ der Arbeitsfähigkeit des Personals hinsichtlich Gesundheit und Umgang der Generationen miteinander als Kriterium des Unternehmenserfolges. 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, 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 komplexe 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-, 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.

Weitere Ausbildungselemente: Lernsupervision & Lehrsupervision

Gegen Ende des ersten Semesters, spätestens zu Beginn des zweiten Semesters beginnt die Lernsupervision der Teilnehmer/innen. Die Lernsupervision wird durch die Lehrsupervision begleitet.

Die Lernsupervision

75 Stunden Lernsupervision (Supervisionspraxis der Ausbildungsteilnehmer/innen) im Einzel- und Mehrpersonen-Setting, wobei der Schwerpunkt auf fortlaufenden Supervisionsprozessen liegen soll. Diese Lernsupervisionsstunden sind selbstorganisiert begleitend zum Diplomlehrgang zu erbringen. Hierfür fallen keine Kosten an.

Die Lehrsupervision

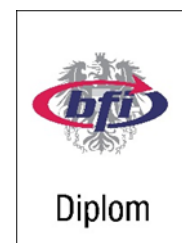
50 Stunden Lehrsupervision, davon mindestens 30 Stunden Einzelsupervision und 20 Einheiten Gruppensupervision. Die 20 Einheiten Gruppensupervision sind im Lehrgang integriert.

Die 30 Stunden Einzelsupervision sind im Lehrgang nicht integriert und fallen als Zusatzkosten an.

Für die 30 Stunden Einzelsupervision wählen Sie sich – mit Unterstützung und in Absprache mit der Lehrgangsleitung – Ihre Lehrsupervisoren/Lehrsupervisorinnen selbst. Die Standards der Österreichischen Vereinigung für Supervision müssen dabei berücksichtigt werden. Der Beginn der Lernsupervision unterliegt deutlichen individuellen Schwankungen. Die in der Ausbildung inkludierte Gruppenlehrsupervision findet im dritten und vierten Semester statt.

Wie kommen Sie zu Ihrem BFI Salzburg Diplom?

- Mindestens 75 % Anwesenheit
- Abschlussarbeit und Kolloquium
- 75 Stunden Lernsupervision
- 50 Stunden Lehrsupervision



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 zursätzlich 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 585 Unterrichtseinheiten. Davon sind 460 in Seminaren oder Workshops organisiert und 125 bestehen aus Lehr- und Lernsupervision. Die Lernarchitektur besteht aus der kompakten Vermittlung in theoretischen Wochenendseminaren sowie deren Nachbereitung und Vertiefung bzw. Themenerweiterung in der kontinuierlichen Gruppe.

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

www.bfi-sbg.at

Anfahrt

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.



BFI-Kundencenter

Telefon: +43 662 88 30 81-0

E-Mail: info@bfi-sbg.at

Öffnungszeiten: Mo-Do: 8.00-18.30 Uhr,

Fr: 8.00–17.00 Uhr

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 Lehrgangstart. Einen ersten Überblick über mögliche Individualförderungen erhalten Sie auf unserer Website.

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

[Salzburger Bildungsscheck](#)

[Kursförderung.at](#)

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 Supervisors. 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 Supervisors/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 ist ein weiterer zentraler Bestandteil 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: Führungskräfte-supervision 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 Eingliederungsmanagement 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, ist ein wesentlicher Bestandteil 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?

Mag. Herbert Korvas MAS



Berufliche Erfahrungen

- Trainer in der Erwachsenenbildung
- Case Manager für Arbeitsstiftungen
- Bewährungshelfer
- Lehrbeauftragter FH Campus Wien
- Lehrbeauftragter Universität Wien
- Geschäftsführer der Qualifizierungs- und Beratungsakademie

Aus- und Weiterbildung

- Masterstudium der Pädagogik
- Masterstudium General Management
- Ausbildung zum Sozial- und Berufspädagogen
- Ausbildung zum Supervisor
- Ausbildung zum Organisationsberater
- Ausbildung zum Unternehmensberater
- Ausbildung zum Lebens- und Sozialberater
- Zertifizierter ICF-Coach

Arbeitsschwerpunkte

- Systemisches Einzel und Gruppencoaching
- Implace- und Outplacement
- Projektcoaching
- Disability Management
- Gruppendynamik

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 und Supervision
- Zertifizierter ICF-Coach
- Ausbildung systemische Organisationsberatung
- Ausbildung zur Mediatorin
- Ausbildung zur Businesstrainerin
- Ausbildung zur Begleitung in Palliative Care und Hospizarbeit

Arbeitsschwerpunkte

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

Inge Wiedenhofer



Berufliche Erfahrungen

- Trainerin in der Erwachsenenbildung
- Freiberufliche Praxis als Coach
- Freiberufliche Praxis als Supervisorin
- Leiterin eines Erwachseneninstitutes

Aus- und Weiterbildung

- Studium der Pädagogik und Psychologie
- Ausbildung zur Supervisorin
- Systemischer Aufbaulehrgang
- Ausbildung zum Coach

Arbeitsschwerpunkte

- Systemisches Einzel- und Gruppencoaching
- Casemanagement
- Implace- und Outplacement
- Stiftungsmanagement
- Erstellung von Karriereplänen
- Diversity Management
- Gender Mainstreaming
- Gruppendynamik

Sandra Kapl, MSc MBA



Berufliche Erfahrungen

- Branchenkenntnisse: Banken- und Versicherungssektor, Handel, Transport und Tourismus
- Trainerin zu den Themen: Persönlichkeitsentwicklung, Vertrieb, Kommunikation, Motivation sowie Selbstmanagement und Zeitplanung
- HR/Recruiting verantwortlich für: Bewerbungsinterviews, Assessment Center und Onboarding Prozess
- Personalentwicklung: Einzel- und Gruppencoaching sowie Supervision

Aus- und Weiterbildung

- MSc, Mediation und Konfliktmanagement
- MBA, Schwerpunkt Personalentwicklung
- Zertifizierter Bildungs- und Berufscoach
- Zertifizierte Trainerausbildung
- Psychologische Beratung (Lebens- und Sozialberater)
- Laufende Weiterbildung zu den Themen Persönlichkeitsentwicklung, Beratungskompetenz, Vertrieb, Marketing, Recruiting, Arbeitsmarktveränderung, und Selbstmanagement

Arbeitsschwerpunkte

- Karriereentwicklung
- Bildungs- und Berufsorientierung
- Umgang mit beruflichen Veränderungen
- Changemanagement/Outplacement
- Potentialerkennung, Kompetenzbilanzen und Persönlichkeitsanalysen
- Bewerbungstraining
- Situationsgerechte Kommunikation
- Konfliktmanagement
- Teambuilding und Persönlichkeitsentwicklung
- Supervision