Curriculum

Lehrgang
Systemische Supervision & Coaching
2023 – 2025

Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching

Veranstalter

ASYS
Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit,
Beratung und Supervision
Paulinensteig 4a, 1160 Wien
www.asys.ac.at

PINA GmbH
Praxis und Innovation – Neue Autorität
Schubertplatz 3, 6800 Feldkirch
www.pina.at

Inhaltsverzeichnis

1. Perspektiven 3

2. Lernziele 4

3. Studienplan 7

4. Module 10

5. Zielgruppe, Zulassung, Anmeldung, Abschluss & Perspektive MSc 24

6. Gebühren und Zahlungsmodalitäten 26

7. Information & Anmeldung 26

8. Das ASYS-TrainerInnen-Team 27

9. Literaturempfehlungen 29

1. Perspektiven

Kein Supervisionsprozess ist wie der andere – kein Weg einer/eines AusbildungskandidatIn ist wie der andere!

A. Didaktik

Das ASYS-TrainerInnenteam entwickelt permanent die systemische Didaktik von ASYS weiter und steht in ständigem Austausch. Dieser Austausch ist über ASYS-TrainerInnenklausuren, die zweimal jährlich stattfinden, strukturell festgelegt, in denen der Prozess der Ausbildungsgruppen konsequent gemeinsam begleitet und besprochen wird. Dadurch können wir den Prozess der Ausbildungsgruppen konsequent gemeinsam begleiten und besprechen.

Die Lehrgangsgruppen werden zum Lernfeld, in dem die Teilnehmenden lernzielrelevante Erfahrungen machen, diese reflektieren und in professionelles Wissen übersetzen können. Die dazu nötige Selbstorganisation, Selbsterfahrung und Entschleunigung werden von uns unterstützt. Wissensvermittlung verknüpft erworbenes Wissen mit persönlicher Erfahrung und kann so handlungsleitend wirksam werden. Die TeilnehmerInnen können den Lernprozess aktiv mitgestalten und reflektieren; und damit allmählich eine Professionalität entwickeln, der die eigene Persönlichkeit als Werkzeug für die Arbeit als SupervisorIn nützt.

B. Durchlässigkeit

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von beruflichen wie persönlichen Entwicklungsgeschichten der Teilnehmenden sehen wir als nützliches Lernfeld für die Professionalisierung als SupervisorIn.

Dementsprechend arbeiten wir auf der Basis neuer systemischer und lerntheoretischer Ansätze, die formales und informelles Lernen verschränken und sich an – vorhandenen wie zu erwerbenden - Kompetenzen orientieren.

Besonderen Wert legen wir auf persönliche Beratungsgespräche vor Beginn der Lehrgänge, in denen die je persönliche Berufsbiographie mit den Zugangsvoraussetzungen abgeglichen wird.

C. Grundprinzipien

Inhaltlich bezieht sich unser Konzept auf die systemischen Grundprinzipien:

- ✓ Vernetzung: Jedes Geschehen hängt mit allem zusammen, was rundherum geschieht. Ein Element alleine zu untersuchen, gibt verfälschte Ergebnisse.
- ✓ Konstruktivistisches Paradigma: Jede unterschiedliche Beschreibung erzeugt eine eigene Wirklichkeit.
- ✓ Selbsterhaltung: Zustände, die über längere Zeit existieren, haben einen Mechanismus, sich selbst aufrecht zu erhalten.
- ✓ Zirkularität. Das Ende einer Kausalkette ist selbst wieder Ursache für den nächsten Anfang.
- ✓ Einbeziehung des Beobachters/der Beobachterin: Die Trennung des Beobachters vom Beobachteten ist eine Fiktion: Wir müssen immer unsere eigenen Wirkungen mit bedenken.

D. Ausbildungsberatung und Lehrgangsleitung

Mag. (FH) Klaus Wögerer

+43 (0)650 8003053

klaus.woegerer@asys.ac.at

2. Lernziele

Ziele des Lehrganges sind die Entwicklung einer fundierten Beratungskompetenz, eines supervisorischen Funktionsverständnisses und –bewusstseins sowie die Erarbeitung eines umfassenden theoretischen Gerüstes zur Erfassung von und Intervention in sozialen Situationen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene.

A. Konkretisierung von Beratungskompetenz auf drei Ebenen

1. Verankerung von Beratungskompetenz in den persönlichen Einstellungen und Werthaltungen:

- ✓ Eigene Wertewahrnehmung
- ✓ (Selbst-)Beobachtung (innere Distanznahme)
- ✓ Sichtweisen verändern (Perspektivwechsel)
- ✓ Spannungsmanagement (Unsicherheit aushalten & nutzbar machen)

2. Denken & Handeln in organisationalen Strukturen. Die theoretischen Eckpfeiler dieser Kompetenz orientieren sich an den Modellen:

- ✓ Organisationskultur
- ✓ Mikropolitik
- ✓ Organisationsdynamik

3. Intervenieren in sozialen Prozessen:

- ✓ Grundlagen der Arbeit mit Gruppen & Teams
- ✓ Settings und funktionale Positionierung
- ✓ Formale und nichtformale Entscheidungsprozesse
- ✓ Woran orientiere ich meine Interventionen?

B. Vermittlung handlungsleitender Theorie

Ein theoretisches Modell für die Supervision muss den/die SupervisorIn und den/die SupervisandIn in die Lage versetzen, Situationen so wahrzunehmen und zu beschreiben, dass für festgefahrene Strukturen Lösungen sichtbar werden.

Unter „Lösung“ verstehen wir an dieser Stelle, dass - entsprechend Heinz von Foersters „ethischem Imperativ für Beratungssituationen“ – neue Sichtweisen erschlossen werden und damit die Zahl der Möglichkeiten erweitert wird. Zirkularität und Autopoiesis müssen in ihrer Genese und Funktionsweise verstanden und gehandhabt werden können.

Um diese ständige wechselseitige Vermittlung von Theorie und supervisorischer Praxis zu gewährleisten, arbeiten wir mit einer Lernarchitektur, die Theoriekonzepte jeweils in den Praxisbezug des vorangegangenen Seminars stellt.

Jedem erfahrungsorientierten Seminar folgt ein Theoriemodul. Sie dienen dem Verankern theoretischer Modelle im eigenen supervisorischen Selbstverständnis.

Die Methodik-Seminare dienen dem Kennenlernen und Üben des Methodeninventars für die supervisorische Praxis. Im Zentrum steht die Fähigkeit des/der SupervisorIn, Sichtweisen einzuführen und zu verändern, neue Sichtweisen und Möglichkeiten zu erschließen.

Begleitend gestalten und integrieren die KandidatInnen in Peergroups das Gelernte je persönlich. Jede Peergroup bereitet eine Abschlusspräsentation vor, die im Abschluss-Seminar vorgestellt und kritisch gewürdigt wird.

C. Entwicklung eines supervisorischen Funktionsverständnisses und Funktionsbewusstseins

Formelle Funktionen sind Elemente der Struktur einer Beziehung, sie werden durch einen formalen Akt hergestellt. Die formelle Funktion „SupervisorIn“ ist definiert durch die spezifische Balance von Abhängigkeit (vom Auftraggeber) und Unabhängigkeit (nicht Teil des Systems). Damit wird die/der SupervisorIn zur VermittlerIn zwischen den wie immer kommunizierten Ansprüchen der Arbeitswelt und jenen der Supervisanden.

Es muss der/dem SupervisorIn möglich sein, nicht die Symptome zu betrachten, sondern die Kommunikation der Symptome, die Metakommunikation so auf den Tisch zu legen, dass alle Beteiligten sich angenommen fühlen können (und nicht nur sollten). Um dies leisten zu können, müssen SupervisorInnen über Klarheit über ihre eigene Funktion im Prozessgeschehen der Supervision verfügen, d.h. die formelle Funktion „SupervisorIn" kennen und halten können.

Informelle Funktionen werden nicht „offiziell“ ausgeübt, sondern werden von jeder Gruppe/Team selbst entwickelt, bilden also das Sample der gemeinsamen Definitionen der Beziehung. Hier geht es für SupervisorInnen v.a. um Selbstreflexion, darum, die eigenen Verhaltensangebote zu kennen, bzw. jene Verhaltenserwartungen, auf die man vorzugsweise reagiert: Muster also, die sowohl Ressourcen als auch Fallen für den Beruf „Supervision“ sein können; die aber jedenfalls nicht mit der formellen Funktion „SupervisorIn“ verwechselt werden dürfen.

D. Unterscheidung der Interaktionsebenen in der Supervision

Besonderes Augenmerk ist auch zu legen auf die verschiedenen Interaktonsebenen, die in der Supervision zu bearbeiten sind:

- ✓ SupervisorIn und SupervisandInnen
- ✓ Beziehungen zwischen SupervisorIn und SupervisandIn außerhalb der Supervision (privat oder über Organisationen)
- ✓ SupervisorIn und AuftraggeberIn / Organisation und Vorgesetzte der SupervisandIn
- ✓ SupervisorIn und deren Eingebundenheit in Organisation / eigene Vorgesetzte
- ✓ SupervisandInnen untereinander,
- ✓ SupervisandInnen und deren Organisation / Vorgesetzte
- ✓ SupervisandInnen und KlientInnen
- ✓ SupervisandInnen und deren Privatsphäre
- ✓ Gesellschaftliche Einbettung aller o. g. Punkte (Werte, Normen, politische Situation und Entwicklung)

E. Neue Autorität

Die Kooperation von ASYS und PINA in der Durchführung dieses Lehrganges versteht sich auf dem Hintergrund der systemischen Grundhaltung der Selbstreproduktion und der Analyse von Wechselwirkungen. Konkret: der Fokus liegt auf Störungen in Interaktionen und Beziehungen, sowie deren interaktionelle Einbettung in systemrelevante Kontexte.

Die Ideen und Herangehensweisen des von Haim Omer entwickelten Konzeptes der Neuen Autorität, im Besondern die von PINA definierten acht Handlungsebenen (Präsenz und Beziehung - Selbstkontrolle und Deeskalation - Trennung Verhalten und Person - Verzögerung und Beharrlichkeit – Wiedergutmachung - Unterstützung und Netzwerk - Transparenz und Öffentlichkeit - Protest und Widerstand) werden in diesem Lehrgang als Praxishintergrund der Teilnehmenden verstärkt präsent sein. Darüber hinaus werden sie immer wieder in Bezug auf die handlungsleitende Theorie befragt und geschärft.

3. Studienplan

1. Semester	**Lehrveranstaltung**	**AE**	**TrainerIn**
20.- 22.04.2023	Systemisch denken und handeln	24	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer Dr. Michaela Judy
28.06.- 01.07.2023	Interaktionstraining	32	Dr. Michaela Judy Dr. Walter Milowiz
2. Semester			
13.- 16.09.2023	Systemisch denken und beraten	32	Dr. Walter Milowiz Klaus Kimbacher
21.- 25.11.2023	Organisationstraining – Theorie und Praxis der Organisation	40	Klaus Kimbacher DSA Klemens Fraunbaum MSc
24.- 27.01.2024	Experimentelles Verhalten als Intervention	32	DSA Klemens Fraunbaum MSc DSA Renate Fischer
Nach Vereinbarung	Supervision und Praxisreflexion	48	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer N.N.
3. Semester			
03.- 06.04.2024	(Wechsel-)Wirkungen erfahren	32	Mag. Cornelia Kohlross-Gittenberger Mag. Andreas Reiter
08.- 11.05.2024	Der erste Kontakt - Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt	38	DSA Sabine Maurer N.N.
21.- 22.06.2024	Theorie & Theorien zu der erste Kontakt – Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt	12	DSA Sabine Maurer
4. Semester			
11.- 14.09.2024	Was tun? – Methoden & Interventionen	38	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer N.N.
21.- 23.11.2024	Was tun, wenn…? - Konflikte, Krisen und andere Fallen	30	DSA Klemens Fraunbaum MSc N.N.
10.- 11.01.2025	Theorie & Theorien zu Konflikte, Krisen und andere Fallen	12	DSA Klemens Fraunbaum MSc
5. Semester			
05.- 08.03.2025	Mikropolitik - formelle & informelle Prozesse in Organisationen	38	Klaus Kimbacher N.N.
11.- 12.04.2025	Theorie & Theorien zu Mikropolitik - formelle & informelle Prozesse in Organisationen	12	Klaus Kimbacher
25.- 28.06.2025	Die eigene Persönlichkeit als Werkzeug	38	Mag. Andreas Reiter
6. Semester			

19.- 20.09.2025	Alternative Theorien	12	Dr. Michaela Judy
23.- 25.10.2025	Integration und Transfer	24	N.N. Mag. (FH) Klaus Wögerer

Praxisteil

Lehrveranstaltung	AE	Anforderung
Peergroups	40	Theoretischer und intervisorischer Austausch, Entwicklung eines geeigneten Vermittlungsdesigns und dessen Umsetzung.
Peergroup-Coaching	4	Evaluation und Reflexion der Peergroup-Arbeit.
Lernsupervision	75	Begleitete eigene supervisorische Praxis in mind. drei Prozesse in mind. zwei unterschiedlichen Settings.
Lehrsupervision	50	Fortlaufende Evaluation und Reflexion der eigenen supervisorischen Praxis.
Abschlussarbeit		Schriftliche Abschluss-Arbeit gem. Kriterien.

4. Module

Systemisch denken & handeln

Dieses Seminar vermittelt die Grundelemente systemischen Denkens und Handelns, nämlich:

- ✓ die umfassende Zusammenschau aller an Interaktionen beteiligten Geschehnisse,
- ✓ die zirkuläre Selbstreproduktion von Interaktionen und sozialen Strukturen (Autopoiesis),
- ✓ das konstruktivistische Paradigma, dass jede unterschiedliche Beschreibung eine unterschiedliche Wirklichkeit erzeugt,
- ✓ die Mitwirkung der Beobachterin/des Beobachters an den "Wirklichkeiten", die sie/er beobachtet, beschreibt und behandelt.

Lernziele

- ✓ Die TeilnehmerInnen kennen die systemischen Grundlagen der Kommunikation und lernen deren Handhabung als handlungsleitende Theorie kennen. Sie entwickeln eine persönliche Haltung als Basis für die spätere supervisorische Praxis.
- ✓ Spezielles Augenmerk wird auf das Erkennen der eigenen Mitverflechtung – als Grundlage jeder systemischen Handlungskompetenz - und auf die Entwicklung kreativer Lösungsansätze gelegt.

Inhalte

- ✓ Zirkuläres Denken
- ✓ (Selbst-)Reproduktion und Rückkoppelung
- ✓ Analyse von Strukturen
- ✓ Autopoiesis
- ✓ Wirkung von Be- und Zuschreibungen
- ✓ Wahrnehmung von Wahrnehmungsmustern
- ✓ Prinzipien der Veränderung

Methoden

Theorieinputs, erläuternden Übungen, Spiele, Fällen aus der Praxis der TeilnehmerInnen

Literaturempfehlungen

von Foerster, H.; Pörksen, B. (2001): Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker.
Haley, J. (1987): Gemeinsamer Nenner Interaktion.
Maturana, H.; Varela, F. (1990): Der Baum der Erkenntnis Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens.
Milowiz, W. (2009): Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld.
von Schlippe, A.; Schweitzer, J. (2012): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 8. Auflage.

Interaktionstraining

In diesem Training geht es darum, die im Grundlagenworkshop entwickelten handlungsleitenden Modelle im aktuellen Gruppengeschehen am eigenen Leib erfahrbar zu machen.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden können die Rollen „BeteiligteR“, „BeobachterIn“ und „BeschreiberIn“ bewusst handhaben und für das Wahrnehmen und Beschreiben von sozialen Interaktionen nutzen.
- ✓ Darüber hinaus üben sie die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle in sozialen Gebilden: Die gegenseitige Bedingtheit von Handlungen, Erwartungen, Beschreibungen, Gefühlen zwischen der je einzelnen Person und ihrer Umgebung. Gelernt wird ein möglichst gleichzeitiges Reflektieren dieser Thematik, während sich Interaktion abspielt.
- ✓ Sie erfahren und üben so Selbstreflexivität als Grundlage für supervisorisches Handeln. Die Teilnehmenden können Reflexion klar von Agieren trennen, unterscheiden und immer wieder zusammenfügen.

Inhalte

Zu diesem Zweck haben wir ein Design entwickelt, das Anregungen bezieht aus den Ursprüngen der Gruppendynamik und dem Gedanken des "Reflecting Process" von Tom Andersen.

In einem sich mehrfach wiederholenden Dreierschritt wird die Thematik "Interaktion im Hier und Jetzt" in den Trainingsgruppen erlebt, von Forschungsgruppen reflektiert und beschrieben, schließlich in der Versammlung der TrainerInnen und TeilnehmerInnen öffentlich reflektiert und wiederum in den Trainingsgruppen von den TeilnehmerInnen im Hier und Jetzt bearbeitet.

Methoden

Gruppendynamik, "Reflecting Process" nach Tom Andersen. In den Trainingsgruppen sind die TrainerInnen – methodisch an der Gruppendynamik orientiert - beratend und begleitend anwesend.

Literaturempfehlungen

Andersen, T. (Hrsg.) (1996): Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge.
Benne, K. D. (1972): Geschichte der Trainingsgruppe im Laboratorium. In: Bradford, L. P.; Gibb, J. R.; Benne, K. D. (Hrsg.): Gruppentraining, T-Gruppentheorie und Laboratoriumsmethode. S. 96f.
Haley, J. (1987): Gemeinsamer Nenner Interaktion. Strategien der Psychotherapie. München.
König, O., Schattenhofer, K. (2014): Einführung in die Gruppendynamik.
Molter, H., Hargens, J. (2006): Ich - du - wir - und wer sonst noch dazugehört: Systemisches Arbeiten mit und in Gruppen.

Systemisch denken & beraten

Dieses Seminar vermittelt die Grundelemente systemischen Denkens und Beratens, sowie grundlegende Methoden systemischen Arbeitens.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden verstehen das Wirkprinzip von Rückkoppelungen in der Anwendung.
- ✓ Sie kennen einige Interventionsformen, die auf diesem Prinzip aufbauen und verstehen deren Anwendungen.
- ✓ Sie haben Ideen, wie sie selbst solche Interventionen gezielt einsetzen können.

Inhalte

- ✓ Koppelung von intraindividuellen und interindividuellen Rückkoppelungen
- ✓ zirkuläres Fragen
- ✓ Prinzipien der Veränderung
- ✓ Theorie der "paradoxen" Intervention
- ✓ Grundlagen und Auswirkungen des reflektierenden Gesprächs

Methoden

Theorieinputs, erläuternden Übungen, Spiele und Fällen aus der Praxis der TeilnehmerInnen

Literaturempfehlungen

Andersen, T. (Hrsg.) (1996): Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge.
Brandau, H. (Hrsg.) (1991): Supervision aus systemischer Sicht.
Selvini-Palazzoli, M.; u.a. (2003): Paradoxon und Gegenparadoxon.
de Shazer, Steve (1993): Der Dreh.
Jong, P. de; Berg, I. K. (1998): Lösungen (er-)finden.
Milowiz, W. (2009): Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld.
Watzlawick P.; Weakland J. H.; Fisch R. (o.J.): Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels.

Organisationstraining - Theorie und Praxis der Organisation

Die Auseinandersetzung mit Organisationen nimmt in jedem Arbeitsfeld einen besonderen Stellenwert ein. Praktisch alle beruflichen Tätigkeiten spielen sich in dem Spannungsfeld zwischen Einzelnen, Teams, Organisationen und Gesellschaft ab. Daher ist dieses Seminar eine Mischung aus Theorie der Organisation und einem Planspiel, in dem Organisationsprozesse gleichzeitig erfahren, erfasst und gesammelt werden.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden erfahren, wie sich Dynamiken und Steuerungsmöglichkeiten in einer Organisation gegenseitig bedingen.
- ✓ Sie gestalten Organisationsprozesse selbst und erarbeiten gemeinsam Erkenntnisse über die sich abspielenden individuellen und sozialen Vorgänge
- ✓ Der Focus in Bezug auf die supervisorische Entwicklung der Teilnehmenden ist, Handlungsoptionen und persönliche Handlungsstrategien in unterschiedlichen Funktionen im Spannungsfeld zwischen Einzelnen, Teams, Leitung und Auftraggebern umzusetzen, zu erweitern und zu üben.
- ✓ Die persönlichen Erfahrungen des ständigen Bewirkens und Beweirkt-Werdens sowie das gesammelte Wissen Aller erfahren so eine Neubestimmung unter dem Fokus des Intervenierens in organisationalen Prozessen.

Inhalte

- ✓ Der Aufbau beginnt mit einer Wissenssammlung in Kombination mit theoretischen Inputs. Über Teambildungsprozesse wird in ein Planspiel übergeleitet.
- ✓ In diesem Planspiel wird das Lernsetting selbst zum Experimentierfeld. Organisationsprozesse werden im Rahmen einer fiktiven Organisation erfahrbar.
- ✓ Der dritte Schritt ist die Aufarbeitung des Planspiels, orientiert an den Fragen:
  - Wie findet Kooperation zwischen Teammitgliedern und Umwelt statt?
  - In welchem Verhältnis stehen individuelle Einflussmöglichkeiten zu strukturellen Rahmenbedingungen und vorhandenen Ressourcen?
  - Welche Handlungsoptionen erlaubt die Eigendynamik eines Systems?
  - Wie werden Eigendynamiken von Organisationen durch Interessen gesteuert?
  - Welche (Selbst-)Organisationsformen fördern Kooperationen, die als gelungen wahrgenommen werden?

Methoden

Theorie der Organisation, Gruppen-/Organisationsdynamik, Planspiel, interaktive Theorieentwicklung

Literaturempfehlungen

DeMarco, T. (1998): Der Termin. Ein Roman über Projektmanagement.
Fatzer, G.; Rappe-Giesecke, K.; Looss, W. (1999): Qualität und Leistung von Beratung.
Froschauer, U. (2012).: Organisationen in Bewegung.
Herwig-Lempp, J. (2009): Ressourcenorientierte Teamarbeit.
Kriz, W.Ch. / Nöbauer, B. (2008): Teamkompetenz (Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis).
Mohr, G. (2006): Systemische Organisationsanalyse: Dynamiken und Grundlagen der Organisationsentwicklung.

Experimentelles Verhalten als Intervention

In diesem Seminar wird geübt, aus eingefahrenen Geleisen auszubrechen und zu neuen Lösungen zu finden. In weitgehend spielerischer Form findet eine Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen, mit dem Überschreiten derselben und der damit verbundenen
neuen Form von Verantwortung statt.

Lernziele

- ✓ Aus eingefahrenen Geleisen ausbrechen
- ✓ Selbst neue Lösungen finden können
- ✓ Die eigenen Grenzen überschreiten

Inhalte

In teilweise supervisorischer Form wird mit Übungen, Rollenspielen und anderen Methoden immer wieder der Rahmen gewohnter Methodik durchbrochen und die Ergebnisse auf ihre Wirksamkeit und Brauchbarkeit überprüft.
Schwerpunkte dabei sind:

- ✓ Man kann sich mit jeder Vorgangsweise auch festfahren
- ✓ Eigene Grenzen überschreiten
- ✓ Vielfalt statt Einengung
- ✓ Das Unterwartete tun
- ✓ Respektlosigkeit
- ✓ „angemessen ungewöhnlich“ (T. Andersen)

Methoden

Systemische Ansätze, Psychodrama, Gestaltpädagogik

Literaturempfehlungen

Andolfi, M.; u.a. (1986): Das Spiel in der Maske. Therapeutischer Wandel in rigiden Systemen.

Cecchin, G.; Lane, G.; Ray, W. A. (1993): Respektlosigkeit. Eine Überlebensstrategie für Therapeuten.

Fischer, R. (2005): Es gibt noch vieles hier zu sehen... BASYS – Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision, Lfd. Nr. 19; Heft 2/2005.

Moreno, J. l. (1997): Gruppenpsychotherapie und Psychodrama. Einleitung in Theorie und Praxis.

Supervision & Praxisreflexion

Ziel der etwa einjährigen begleitenden Supervision & Praxisreflexion ist, die Handhabung der gelernten systemischen Modelle und Vorgangsweisen in der Praxis einzuüben und zu erweitern, und den je eigene Stil und die je eigene Methodik als SupervisorIn zu entwickeln. Sie stellt damit auch den entscheidenden Schritt im Übergang zur Aufnahme eigener supervisorischer Praxis dar.

In der Supervision & Praxisreflexion wird anhand von Falldarstellungen und sonstigen relevanten Situationen, die von den TeilnehmerInnen mitgebracht werden, das gelernte Denk- und Methodeninventar auf die eigene Praxis angewendet.

Damit wird dieses Angebot zugleich als auch Zwischenbilanz für die Teilnehmenden nutzbar gemacht, die es ermöglicht, individuell unterschiedliche Lerntempi und die Aufnahme eigener Lernsupervisionen sowohl in ihrer Bedeutung für die Einzelnen als auch für die Dynamik in der Ausbildungsgruppe immer wieder zu bearbeiten.

Darüber hinaus werden die neuesten theoretischen Ansätze besprochen und in ihrer Umsetzung erprobt.

Dafür steht neben den Inputs des/der SupervisorIn/s die umfangreiche, jeweils auf dem neuesten Stand befindliche ASYS-Bibliothek zur Verfügung, die von den TeilnehmerInnen intensiv genutzt werden soll.

Die Supervision & Praxisreflexion wird in Gruppen von nicht mehr als 12 Personen durchgeführt. Je nach Wohnort und Möglichkeiten der TeilnehmerInnen kann diese in halbtägigen oder ganztägigen Einheiten durchgeführt.

Literaturempfehlungen

Belardi, N. (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven.

Ebert, W. (2001): Systemtheorien in der Supervision.

von Schlippe, A.; Schweitzer, J. (2014): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung II. Göttingen.

Steven, M. (2000): Mein Weg zum Supervisor, Ein Leittext-Lern-Programm zur Selbstevaluation zukünftiger und praktizierender Supervisoren und Coaches.

(Wechsel-)Wirkungen erfahren

Ehe die Teilnehmende in ihre eigene supervisorische Praxis einsteigen, ist dieses Seminar noch einmal der Selbsterfahrung in der Gruppe gewidmet.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden können die (Wechsel-)Wirkungen des eigenen Handelns auf andere und damit wieder auf sich selbst wahrnehmen und benennen:
- ✓ Sie können aus der Erfahrung des Bewirkens und Bewirktwerdens in jedem Interaktionskontext das eigene Handeln auf den Ebenen Ich-Du-Gruppe-Umfeld bewusster gestalten.

Methode

Gruppendynamische Basisgruppe

Literaturempfehlungen

Antons, K. (2000): Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken.

Luft, J. (1993): Einführung in die Gruppendynamik.

Rechtien, W. (1999): Angewandte Gruppendynamik.

Teutsch, H.-R. (2000): Gruppendynamik zwischen Veränderungsanspruch und Anpassungswirklichkeit. In: Majce-Egger, M.; Trotz, R.: Die Macht begehren.

Tippe, A. (2008): Veränderung stabilisieren. Strategische Teamentwicklung als Führungsaufgabe zur Stabilisierung von Organisationsentwicklungsprozessen.

Der erste Kontakt - Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt

Das Seminar nimmt Supervision im Kontext von Organisationen und Institutionen in den Blick. Ziel ist die Klärung der Funktion der Supervisorin/des Supervisors im komplexen Spannungsfeld organisationaler Strukturen.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden kennen die unterschiedlichen Beratungsformate und können sie klar abgrenzen;
- ✓ Sie können Erstgespräch gestalten und Anliegen klären;
- ✓ Sie können Akquise im Dreieckverhältnis Auftraggeber - SupervisandInnen - SupervisorIn gestalten;

Inhalte

- ✓ Was ist der Auftrag an die Supervision, wie ist er zu klären?
- ✓ Orientierung und Abgrenzung von Supervision zu Coaching (als spezifische Fokussierung von Supervision auf themenspezifische Unterstützung sowie Vermittlung von skills), Organisationsentwicklung, Lebensberatung, Therapie.
- ✓ Rahmenbedingungen von Supervision, Settings (Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision)
- ✓ Klärung von Funktion, Rolle, Person sowie Leitungsstrukturen im Organisationskontext
- ✓ Wieweit kann/muss ich Faktoren wie Umfeld, Rahmenbedingungen, KlientInnen, Gender, Normen und Werte klären?
- ✓ Akquisition & Kontrakt in unterschiedlichen Settings (Auftragsklärung, Dreieckskontrakt, etc.)
- ✓ Markt und Marketing für Supervision
- ✓ Theorie & Theorien: Organisationstheorie und funktionale Positionierung von Beratungskompetenz und Beratungsleistung in der Supervision.

Methoden

Theorieinputs, Rollenspiele, Übungen

Literaturempfehlungen

Bauer, J. (2013): Arbeit – Warum sie uns glücklich oder krank macht.
Belardi, N. (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. Beck'sche Reihe.
Fatzer, G.; Rappe-Giesecke, K.; Looss, W. (1999): Qualität und Leistung von Beratung.
Judy, M.; Knopf, W. (Hg.) (2016): Im Spiegel der Kompetenzen.
Kühne, S., Hintenberger, G. (Hg.) (2009): Handbuch Online-Beratung. Psychosoziale Beratung im Internet.
Prior, M. (2013): Beratung und Therapie optimal vorbereiten. 6.Auflage.
Rappe-Giesecke, K. (2009): Supervision für Gruppen und Teams.
Schein, E. H. (2003): Organisationskultur.
Schwing, R.; Fryszer, A. (2007): Systemisches Handwerk. Werkzeuge für die Praxis.

Was tun? – Methoden & Interventionen

Dieses Seminars dient - gezielt mit Focus auf die supervisorische Erfahrung und Praxis der Teilnehmenden - der Vertiefung und Erweiterung des supervisorischen Methodeninventars. Die Teilnehmenden lernen, das bisher Erlebte selbst anzuwenden und über Interventionen zu entscheiden und zu setzen.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden können das bisher erlebte supervisorische Methodeninventar selbst in der Praxis einsetzen;
- ✓ Sie können über Interventionen entscheiden und sie setzen.

Inhalte

- ✓ Gestaltung und Rahmen von Beratungsgesprächen
- ✓ Fragetechniken
- ✓ Sichtweisen einführen und verändern
- ✓ Lösungssicht versus Problemsicht
- ✓ Spiegelphänomene
- ✓ Sculpting
- ✓ Rollenspiel
- ✓ reflektierender Prozess
- ✓ zirkuläres Fragen
- ✓ Reframing
- ✓ Symptomverschreibung

Methoden

Theorieinputs, Rollenspiele, Übungen, Fälle aus der Praxis der TeilnehmerInnen

Literaturempfehlungen

Brandau, H. (Hrsg.) (1991): Supervision aus systemischer Sicht.
Jong, P. de & Berg, I. K. (1998): Lösungen (er-)finden.
Milowiz, W. (2009): Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld.
Prior, M. (2013): Beratung und Therapie optimal vorbereiten. 6.Auflage.
Schwing, R.; Fryszer, A. (2007): Systemisches Handwerk. Werkzeuge für die Praxis.

Was tun, wenn…? - Konflikte, Krisen und andere Fallen

In diesem Seminar geht es um Supervision als Intervention bei Konflikten. Basis sind Erfahrungen der TeilnehmerInnen im eigenen beruflichen Umfeld als auch mit ersten Supervisionserfahrungen im Konfliktmanagement.

In weiterer Folge geht es aber auch um Fallen und Hürden, die jeder Supervisionsprozess für die Supervisorin/den Supervisor bereithält, um Grenzen der Supervisorin/des Supervisors, und um die Abgrenzung von beruflichem und/oder persönlichem Nutzen.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden verstehen, wie Compliance, die nötige Kooperationsbasis für die Arbeit, entsteht und können sie aktiv fördern.
- ✓ Sie erfahren, wie mit Konflikten gearbeitet werden kann;
- ✓ Sie setzen Supervisionsvereinbarungen und Verträge als erstes Mittel zur Konfliktbearbeitung ein;
- ✓ Sie kennen ihre eigene Fallen und Hürden im Supervisionsprozess und entwickeln Ideen, wie sie kreativ genutzt werden können.

Inhalte

- ✓ Supervisionsvereinbarungen und Verträge als Konfliktprävention;
- ✓ Fallen und Hürden im Supervisionsprozess
- ✓ Anwendung von Methoden aus der Mediation als auch Abgrenzung zur Mediation
- ✓ Bewusster Umgang mit Sprache
- ✓ Konflikttheorien
- ✓ Konfliktmanagement
- ✓ Systemisches Denken zu Konflikten (dysfunktionale Interaktionskreisläufe, Eskalation)
- ✓ Krisenintervention
- ✓ Lösungsorientierte Beratung

Methoden

Theorieinputs, Rollenspiele, Übungen, Fälle aus der Praxis der TeilnehmerInnen

Literaturempfehlungen

Thiel, S.; Widder; W. (2003): Konflikte konstruktiv lösen. Ein Leitfaden für Teammediation.
Lakoff, G.; Johnson, M. (1998): Leben in Metaphern. Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern.
Cecchin, G.; Lane, G.; Ray, W. A. (2002): Respektlosigkeit. Eine Überlebensstrategie für Therapeuten.
Brüderlin, Rolf; Käser, Franz (2013): Wie Beratung wirken kann. Neun Masterthesen zu einem komplexen Thema.

Mikropolitik – formelle & informelle Prozesse in Organisationen

In diesem Organisationsmodul geht es um das Zusammenspiel formeller und informeller Strukturen in Organisationen, um die Reproduktion von Organisationskulturen, und um ihre Handhabung in der Supervision.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden können implizite und explizite Normen und Werte in Organisationen erkennen;
- ✓ Sie können mikropolitisches Handeln praktisch erkennen sowie theoretisch einordnen.
- ✓ Sie können den Reflexionsprozess über Normen und Werte fördern;
- ✓ Sie können Wertschätzung des Vorhandenen ebenso vermitteln wie Veränderungsimpulse setzen.

Inhalte

- ✓ Normen- und Wertefelder und ihr Einfluss, insbesondere in Bezug auf Widersprüche zwischen impliziten und expliziten Normen und Werten.
- ✓ Psychodynamik in Organisationen
- ✓ Intervenieren in sozialen Prozessen:
    - Welche formalen und nichtformalen Entscheidungsprozesse halten das System aufrecht?
    - Wo entstehen dadurch Konflikte, Widersprüche?
- ✓ Woran orientiere ich meine Interventionen?
- ✓ Auf dem Hintergrund des bereits Gelernten wird die supervisorische Praxis der Teilnehmenden in unterschiedlichen organisationalen Zusammenhängen sowie Settings (Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision) in ihren jeweiligen Besonderheiten beleuchtet.
- ✓ Der Theorieblock orientiert sich am Schwerpunkt Mikropolitik und ihrer Handhabung in unterschiedlichen supervisorischen Settings.

Methoden

Theorieinputs, interaktive Theorieentwicklung, Rollenspiele, Übungen, Fälle aus der Praxis der TeilnehmerInnen

Literaturempfehlungen

Doppler, K.; Lauterburg, Ch. (2014): Change Management.
Froschauer, U. (2012): Organisationen in Bewegung: Beiträge zur interpretativen Organisationsanalyse.
Neuberger, O. (2006): Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung.
Schein, E. H. (2003): Organisationskultur.
Wimmer, R. (2004): Organisation und Beratung. Systemtheoretische Perspektiven für die Praxis.

Die eigene Persönlichkeit als Werkzeug

Das Selbsterfahrungsmodul am Ende des Lehrgangs fokussiert auf die Persönlichkeit der Supervisorin/des Supervisors als Werkzeug.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden können eigene Werte, Haltungen, Glaubenssätze benennen und als Instrument in der supervisorischen Arbeit einsetzen;
- ✓ Sie kennen ihre eigene Verantwortlichkeit und Ethik und handeln danach;
- ✓ Sie erkennen ihre eigenen Hidden Agendas und die der Anderen sowie deren Wirkungen im Interaktionsprozess.

Inhalte

Selbsterfahrung

Literaturempfehlungen

Bauer, J. (2015): Selbststeuerung – Die Wiederentdeckung des freien Willens. München.
Berne, E. (2007): Was sagen Sie, nachdem Sie Guten Tag gesagt haben?
Freud, S. (1967): Jenseits des Lustprinzips. Gesammelte Werke Bd. 13.
Milowiz, W. (1976): Neurophysiologie und Wiederholungszwang. Materialien der LK III Heft 3, Seite 18- 35.
Steiner, C. M. (2005): Wie man Lebenspläne verändert. Die Arbeit mit Skripts in der Transaktionsanalyse.

Alternative Theorien

Ziel ist, mit den Teilnehmenden abschließend epistemologische und methodologische Vergleichsebenen zu Referenztheorien zu erarbeiten.

Fokussiert wird insbesondere auf psychoanalytische & gruppendynamische Konzepte. Dies dient der Fähigkeit der Re-Kontextualisierung des in der Ausbildung Gelernten und soll die Eigenpositionierung in der Profession des Supervisors / der Supervisorin unterstützen.

Lernziele

- ✓ Die Teilnehmenden kennen epistemologische und methodologische Vergleichsebenen zu psychoanalytischen & gruppendynamischen Referenztheorien;
- ✓ Sie können Konzepte des Unbewussten sowie von Übertragung & Gegenübertragung flexibel in der eigenen supervisorischen Praxis einsetzen;
- ✓ Sie können Konzepte des Managing Gender & Diversity auf ihre supervisorische Praxis anwenden.

Inhalte

- ✓ Psychoanalytische & gruppendynamische Konzepte, bezogen auf die Vergleichsebenen
  - Konzepte des Unbewussten
  - Übertragung & Gegenübertragung
  - Verhältnis von Individuum-Gruppe-Gesellschaft.
- ✓ Neue Konzepte des Managing Gender & Diversity.
- ✓ Überprüfung der Brauchbarkeit der Konzepte für die supervisorische Praxis.

Literaturempfehlungen

http://de.wikipedia.org/wiki/Erkenntnistheorie

Foulkes, S. H. (1992): Gruppenanalytische Psychotherapie.

Freud, S. (1969): Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse. Gesammelte Werke Bd.1.

Fürstenau, P. (2002): Psychoanalytisch verstehen. Systemisch denken. Suggestiv intervenieren.

Judy, M. (2004): Tango tanzen. Psychoanalytische und systemische Konzepte zu Übertragung & Gegenübertragung. In : Brush up your Tools.

Judy, M. (2005): Unterschiede machen. In: Hartmann, G.; Judy, M. (Hrsg.): Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisationen und Gesellschaft. Edition Volkshochschule. Seite 57- 80.

Kandel. E. (2006): Auf der Suche nach dem Gedächtnis. Die Entstehung einer neuen Wissenschaft des Geistes.

Maturana, H.; Varela, F. (1990): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens.

Integration und Transfer

Das Seminar stellt den Abschluss Lehrgangs dar, und ist den Peergroup-Präsentationen gewidmet. Die lehrgangsbegleitenden Peergroups erarbeiten zusätzlich zur je individuellen Abschlussarbeit eine gemeinsame Präsentation zum Thema "Mein persönliches Supervisionskonzept".

Die Erkenntnisse und Ergebnisse werden im Rahmen einer Präsentation im Abschluss-Workshop vermittelt. Die Präsentationen werden von TrainerInnen und KollegInnen gemeinsam gewürdigt, evaluiert und validiert.

Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden stellen ihre Ressourcen für den Transfer der eigenen und gemeinsamen Lernerfahrung zur Verfügung.
- ✓ Die Studierenden haben in Peergroups in theoretischem und intervisorischem Austausch Erkenntnisse zum Thema „Mein persönliches Supervisionskonzept" – theoretisch, methodisch oder im Rahmen eines Projektes erarbeitet und diskutiert.
- ✓ Die Peergroups haben für diese Erkenntnisse und Ergebnisse ein geeignetes Vermittlungsdesign gefunden und umgesetzt.
- ✓ Die Peergroups vermitteln diese Erkenntnisse und Ergebnisse im Rahmen einer Präsentation im Abschluss-Workshop.

Praxisteil

Peergroups

In der Mitte des Lehrgangs bilden sich Peergroups.

Aufgabe der Peergroups ist:

- ✓ In Form von theoretischem und intervisorischem Austausch
- ✓ Erkenntnisse zum Thema "Mein persönliches Supervisionskonzept" – theoretisch, methodisch oder im Rahmen eines Projektes – zu erarbeiten und zu diskutieren.
- ✓ Diese Erkenntnisse und Ergebnisse im Rahmen einer Präsentation im Abschluss-Workshop zu vermitteln.
- ✓ Dafür ein geeignetes Vermittlungsdesign zu finden und umzusetzen.

Peergroup-Coaching

Jeder Peergroup stehen vier Coaching-Stunden bei einer/einem AusbildnerIn zur Verfügung.

Lehrsupervision

Für den Abschluss des Lehrgangs sind mindestens 50 UE Lehrsupervison von zumindest drei Supervisionsprozessen im Gesamtumfang von 75 UE nachzuweisen. LehrsupervisorInnen sind vor Beginn der Lehrsupervision an ASYS zu melden; LehrsupervisorInnen müssen sowohl von ASYS als auch der ÖVS in dieser Funktion anerkannt sein. Die/Der LehrsupervisorIn muss nach Abschluss der Lehrsupervision den erfolgreichen Abschluss ASYS gegenüber bestätigen.

5. Zielgruppe, Zulassung, Anmeldung, Abschluss & Perspektive MSc

Zielgruppen

Menschen aus verschiedensten Arbeitsfeldern, insbesondere Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Bildung, Gesundheit, Personalentwicklung, Personalvertretung.

Teilnehmerzahl: 12- 16

Zulassung (ÖVS-Zulassungsvoraussetzungen)

- ✓ Mindestalter 27 Jahre
- ✓ Studium, Berufsausbildung, Ausbildungsweg
    1. Abgeschlossenes Studium (mind. Bachelorabschluss) oder eine vergleichbare Qualifikation (NQR VI)
    2. Matura / Berufsreifeprüfung / Studienberechtigung und abgeschlossene Berufsausbildung im tertiären Bildungssektor oder Meisterprüfung bzw. Äquivalent (NQR V)
    3. Fachschulabschluss (sekundärer Bildungssektor) oder außerordentliche Zulassung (NQR IV)
- ✓ Berufserfahrung: 5 Jahre mind. 50 % einer Vollbeschäftigung
- ✓ Supervisionsrelevante Ausbildungen (120 Std.; max. 60 Std. davon können von Ausbildungsweg oder Berufserfahrung angerechnet werden)
  Exemplarische Themen: Kommunikation, Beratung, Training, Persönlichkeits-entwicklung, Psychologie, Soziologie, Pädagogik, Erwachsenenbildung, Psychotherapie, Projektmanagement, Personalentwicklung, Organisations-entwicklung und Veränderungsmanagement, Führung, Krisenbewältigung, ...)
- ✓ Selbsterfahrungsstunden im Einzel- und Gruppensetting (60 Std.)
- ✓ Supervision, Coaching, Reflexionserfahrung im Einzel- und Gruppensetting (60 Std.)
- ✓ Eignungs-/Aufnahmegespräch

Anmeldung

- ✓ Melden Sie sich über die PINA-Website an
- ✓ Wir schicken Ihnen ein Bewerbungsformular zu, dem Sie die nötigen Nachweise beilegen
- ✓ Sie führen ein Beratungsgespräch mit dem Lehrgangsleiter
- ✓ Sie erhalten eine Anmeldebestätigung
- ✓ Sie nehmen am Einführungsseminar teil
- ✓ Sie unterzeichnen den Ausbildungsvertrag

Abschluss

Für den Abschluss sind die Präsenzzeiten bei mindestens 80 % der Seminare sowie die volle Erfüllung des Praxisteils erforderlich.

Jede/r TeilnehmerIn schließt den Lehrgang mit einer schriftlichen Diplomarbeit ab, die eine gründliche Auseinandersetzung mit einem Fall, einem Tätigkeitsfeld oder einer grund-sätzlichen Frage systemischer Supervision darstellt. Die Arbeit wird in Form eines in sich geschlossenen wissenschaftlichen Textes abgefasst, und umfasst mindestens 30 Seiten. Diese Arbeiten sind ebenso als Abrundung der Auseinandersetzung der TeilnehmerInnen zu verstehen wie auch als Beitrag zur Entwicklung einer systemisch-supervisorischen Theorie. Sie sollen daher einerseits das Verständnis der/des KandidatIn für die Systemische Supervision belegen, andererseits als Artikel über Systemische Supervision publizierbar sein. Jede Abschussarbeit wird von eine/r BegutachterIn aus dem Ausbildungsteam betreut und beurteilt. Bei Differenzen wird ein/e andere AusbildnerIn als ZweitgutachterIn beigezogen.

Der Lehrgang schließt mit dem Diplom für Systemische Supervision & Coaching.

Perspektive MSc

Durch das Diplom für Systemische Supervision & Coaching und den Zugangsvoraussetzungen für ein Masterstudium können Sie den Master-Aufbaulehrgang „MSc Systemische Supervision & Coaching“ (3 Semester, 60 ECTS) an der FH Burgenland in Eisenstadt, der in Blended-learning abgehalten wird, absolvieren.
Alle Infos dazu auf www.asys.ac.at sowie www.aim.ac.at.

6. Gebühren und Zahlungsmodalitäten

Lehrgangsgebühr

EUR 11.490.--
Der Preis versteht sich inklusiv 20 Einheiten Stunden Gruppen-Lehrsupervision, Pausenverpflegung und Getränken. Für den Lehrgang fällt keine Mehrwertsteuer an.

Zahlungsbedingungen

Die Lehrgangsgebühr ist in sechs Halbjahresraten, jeweils vor Beginn des ersten Seminares des neuen Semesters, zu bezahlen.

Darüber hinaus ist eine Mitgliedschaft bei ASYS (EUR 30 Jahresbeitrag) während des Lehrgangs obligatorisch. Diese beinhaltet die zweimal jährlich erscheinende Fachzeitschrift BASYS sowie die kostenfreie Nutzung der ASYS Bibliothek.

7. Information & Anmeldung

Information und Zulassung

ASYS
Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision
Paulinensteig 4a
1160 Wien
AUSTRIA
+43 (0)650 8003053
klaus.woegerer@asys.ac.at
www.asys.ac.at

Veranstaltungsortundorganisatorische Durchführung

PINA GmbH
Praxis und Innovation – Neue Autorität
Schubertplatz 3
6800 Feldkirch
AUSTRIA
+43 (0)5522 25420
info@pina.at
www.pina.at

8. Das ASYS-TrainerInnen-Team

Mag. (FH) Klaus Wögerer | Lehrgangsleitung

Geb. 1975. Lebensmittelpunkt in Linz. Elektroinstallateur, Diplomsozialarbeiter, Masterstudiengang für Sozialarbeit, Systemischer Supervisior & Coach, Gruppendynamiker (ÖAGG).

Mehrjährige Tätigkeit in der Sozialen Arbeit im Bereich der Schuldenberatung und -prävention sowie in der Arbeitsintegration von Menschen mit Vermittlungshemmnissen durch Integrationsleasing. Leitung Personalmanagement einer Holding mit Betrieben im Bereich Tourismus und Dienstleistung. Selbstständig tätig als Unternehmensberater, Supervisior & Coach. Lehrsupervisor und Lehrtrainer. Nebenberuflicher Lehrbeauftragter an Fachhochschulen – Studiengänge Soziale Arbeit.

DSA Renate Fischer

Geb. 1966. Diplomierte Sozialarbeiterin, Systemische Supervisorin.

Arbeitsschwerpunkte: Einzelberatung von Menschen, die sich in schwierigen Lebenslagen befinden (Arbeitslosigkeit, Schulden und Wohnprobleme, akute Krisensituationen), Team- und Gruppensupervision, Trainings mit Schwerpunkt kreatives Intervenieren.

DSA Klemens Fraunbaum, MSc

Geb. 1967 in Vöcklabruck. Diplom für Sozialarbeit (Sozialakademie Linz), Diplom für Systemische Interventionstaktik (ASYS, Bundesakademie für Sozialarbeit Wien), Dipl. systemischer Supervisor (ASYS, ÖVS), MSc (Supervision-Coaching-Organisationsentwicklung).

Langjährige Erfahrung in der Beratungs-, Rehabilitations- u. Kriseninterventionsarbeit (pro mente OÖ, Krisenhilfe OÖ), Aufbau und langjährige Leitung KIT-Vöcklabruck (Rotes Kreuz), Zusatzqualifikation Erlebnispädagogik, Trainer für Notfall- und Krisenmanagement.

Dr.in Michaela Judy

Geb. 1957 in Wien. Studium der Germanistik, Nebenfachstudien aus Geschichte, Theaterwissenschaft und Psychologie. Lehrgang "Kulturelles Management", Supervisorin nach TOPS/Berlin, Akademische Bildungsmanagerin, Gruppendynamik-Trainerin im ÖAGG.

22 Jahre Direktorin der Volkshochschule Ottakring in Wien, Personalentwicklerin, Projektmanagerin. Aktuell Trainings, Weiterbildungen, Beratungen und Supervisionen vor allem im Bildungs-, Sozial- und Non-Profit-Bereich.

Klaus Kimbacher

Geb. 1963 in Bad Vöslau, lebt in Wien und Opponitz. Systemischer Supervisor (ASYS, ÖVS), diplomierter Sozialmanager, Trainer in der Erwachsenenbildung und Tischler. Langjährige Beratungs-, Betreuungs- und Leitungserfahrung im psychosozialen Feld.
Zusatzqualifkationen in den Bereichen Schauspiel, Qualitätsmanagement und Sterbebegleitung.

DSA Sabine Maurer

Geb. 1971. Systemische Supervisorin und Lehrsupervisorin, Trainerin - ÖVS, ASYS; Diplomierte Sozialarbeiterin, Elementarpädagogin.

Seit 1995 Beraterin in der Mädchenberatungsstelle sprungbrett in Wien , Einzelberatung, Gruppenberatung, div. Projekte ,Gesundheitsförderung, Empowerment von Mädchen, Durchführung von Trainings zur geschlechtssensiblen Pädagogik mit Multiplikator:innen

Seit 1997 systemische Sozialarbeiterin, seit 2006 auch freiberuflich als Supervisorin, sowie in der Erwachsenenbildung, Moderation oder Teambuilding tätig.

Dr. Walter Milowiz

Geb. 1947 in Hatzendorf. Studium der techn. Physik in Graz und der Psychologie und Psychopathologie in Salzburg. Graduierter Groupworker, Gruppendynamik-Trainer, systemischer Supervisor, Coach und Lehrtrainer, Psychotherapeut (ÖAGG, ASYS, ÖVS). Arbeit in freier Praxis, Professor i.R. an der Bundesakademie für Sozialarbeit Wien, Lehraufträge an verschiedenen deutschsprachigen Fachhochschulen, Generalsekretär des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision (ASYS).

DSA Christian Reininger, MSc

Geb. 1974 in Krems/Donau. Diplomsozialarbeiter, Psychotherapeut (Systemische Familientherapie), Supervisor (ÖVS), Masterlehrgang „Psychotherapie“.

Langjährige Arbeitsschwerpunkte: Arbeit mit mehrfach belasteten Menschen (Themen: Drogenabhängigkeit, Gewalt, psychiatrische Symptome, Armut), Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (stationär und ambulant). Lehraufträge an verschiedenen österreichischen Fachhochschulen und Ausbildungsinstituten

Mag. Andreas Reiter

Geb. 1979. Studium der Philosophie an der Universität Wien; Systemische Supervisor & Coach, Lehrgang „Managing Gender and Diversity“, Psychotherapeutisches Propädeutikum sowie Fachspezifikum für systemische Familientherapie (ÖAS).

Selbstständiger Trainer, Berater, Supervisor und Coach, Geschäftsführender Gesellschaft der t.b.m. – Training.Beratung.Moderation. OG; ; Psychotherapeut i.A.

Mag. Ramona Toth

Geb. 1972. Lehrgang Betriebswirtschaft und Controlling, Studium der Erziehungswissenschaften und Kultursoziologie, Universitätslehrgang: Univ. General Manager, Systemische Supervisiorin & Coach.

Geschäftsfeldleiterin von FAB Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung, Salzburg, langjährige Trainerin in unterschiedlichen Kontexten, nebenberuflich Supervision & Coaching.

9. Literaturempfehlungen

Grundlagenliteratur

Andersen, T. (Hrsg.) (1996): Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge.
Belardi, N. (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven.
Cecchin, G.; Lane, G.; Ray, W. A. (1993): Respektlosigkeit. Eine Überlebensstrategie für Therapeuten.
von Foerster, H.; Pörksen, B. (2001): Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker.
Furmann, B.; Ahola, T. (2001): Die Zukunft ist das Land, das niemandem gehört... Probleme lösen im Gespräch.
Jong, P. de; Berg, I. K. (1998): Lösungen (er-)finden.
Judy, M.; Knopf, W. (Hg.) (2016): Im Spiegel der Kompetenzen. In the Mirror of Compentences: Supervision und Coaching in Europa. Supervision and Coaching in Europe.
Milowiz, W. (2009): Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld.
von Schlippe, A.; Schweitzer, J. (2002): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung.
Schwing, R.; Fryszer, A. (2007): Systemisches Handwerk. Werkzeuge für die Praxis.
Senge , P.M. (2011): Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation.
Simon, F.B. (2012): Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus.
Watzlawick, P., Beavin, J., Jackson, D. (2016): Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien.

Weiterführende Literatur

Andolfi, M.; u.a. (1986): Das Spiel in der Maske. Therapeutischer Wandel in rigiden Systemen.
Antons, K. (2000): Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken.
Bandler, R.; Grinder, J. (1982): Kommunikation und Veränderung.
Belardi, N. (2001): Supervision, Organisationsentwicklung, Evaluation. Innovationen für Non-Profit-Einrichtungen.
Berne, E. (2007): Was sagen Sie, nachdem Sie Guten Tag gesagt haben?
Bradford, L. P.; Gibb, J. R.; Benne, K. D. (Hrsg.) (1972): Gruppentraining, T-Gruppentheorie und Laboratoriumsmethode.
Brüderlin, Rolf, Käser, Franz (2013): Wie Beratung wirken kann. Neun Masterthesen zu einem komplexen Thema.
Brandau, H.; Schüers, W. (1995): Spielbuch und Übungsbuch zur Supervision.
Brandau, H. (Hrsg.) (1991): Supervision aus systemischer Sicht.
Buchinger, K. (1999): Die Zukunft der Supervision, Die Zukunft der Arbeit.
Buchinger, K. (1997): Supervision in Organisationen.
Busse, S.;Tietel, E.(2018): Mit dem Dritten sieht man besser: Triaden und Triangulierung in der Beratung.
Doppler, K.; Lauterburg, Ch. (1995): Change Management.
Ebert, Wolfgang (2001): Systemtheorien in der Supervision.
Dörner, D. (o.J.): Die Logik des Mißlingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen.
Fallner, H.; Pohl, M. (2004): Coaching mit System.
Fatzer, Gerhard; u.a. (1999): Qualität und Leistung von Beratung (Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung).
Foulkes, S. H. (1992): Gruppenanalytische Psychotherapie.
Feltham, C.; Dryden, W. (2002): Grundregeln der Supervision.
Freud, S. (1969): Gesammelte Werke.
Froschauer, U. (2012): Organisationen in Bewegung: Beiträge zur interpretativen Organisationsanalyse.
Furman, B.; Ahola, T. (2004): Twin Star – Lösungen vom anderen Stern. Zufriedenheit am Arbeitsplatz als Zwilling des Erfolgs.
Fürstenau, Peter (2002): Psychoanalytisch verstehen. Systemisch denken. Suggestiv intervenieren.
Greif, S.; Möller, H.; Scholl, W. (Hg.) (2018): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching.

Gröning K. (2016): Sozialwissenschaftlich fundierte Beratung in Pädagogik, Supervision und Sozialer Arbeit (Therapie & Beratung).

Hamburger, A; Mertens, W. (2016): Supervision - Konzepte und Anwendungen: Band 1: Supervision in der Praxis - ein Überblick.

Hartmann, G.; Judy, M. (Hrsg.) (2005): Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisationen und Gesellschaft.

Heilinger, A. (Hrsg.) (2004): Brush up your Tools! Aus der Werkstatt von Supervision und Coaching.

Hercher, H.; Kersting, H. J. (Hrsg.) (2003): Systemische Supervision im Gespräch. Entwicklungen und Konzepte im deutschen Sprachraum.

Lakoff, G.; Johnson, M. (1998): Leben in Metaphern. Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern.

Luft, J. (1993): Einführung in die Gruppendynamik.

Kersting, H. (2002): Zirkelzeichen - Supervision als konstruktivistische Beratung. ibs aachen. Königswieser, R.; Hillebrand, M. (2004): Einführung in die systemische Organisationsberatung.

König, O; Schattenhofer, K. (2018): Einführung in die Fallbesprechung und Fallsupervision.

Königswieser, R.; Keil, M. (2003): Das Feuer großer Gruppen.

Königswieser, R.; Exner, A. (2002): Systemische Intervention.

Kühl, W. (1999): Qualitätsentwicklung durch Supervision.

Maturana, H.; Varela, F. (1990): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens.

Majce-Egger, M.; Trotz, R. (2000): Die Macht begehren.

Möller, H. (2004): Was ist gute Supervision?

Mohr, G. (2006): Systemische Organisationsanalyse.

Moreno, J. l. (1997): Gruppenpsychotherapie und Psychodrama. Einleitung in Theorie und Praxis.

Nagel, R.; Wimmer, R. (2002): Systemische Strategieentwicklung.

Neuberger, O. (2006): Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung.

Pühl, H. (2001): . Supervision in Institutionen.

Pühl, H. (2017): Das aktuelle Handbuch der Supervision.

Pühl, H. (Hrsg.) (2000): Supervision und Organisationsentwicklung. Handbuch, 3.

Rechtien, W. (1999): Angewandte Gruppendynamik.

Schein, E. H. (2003): Organisationskultur.

Schumacher, B. (1997): Die Balance der Unterscheidung.

Selvini-Palazzoli, M.; u.a. (1995): Hinter den Kulissen der Organisation.

Selvini-Palazzoli, M.; u.a. (2003): Paradoxon und Gegenparadoxon.

Shazer, Steve de (1993): Der Dreh.

Steven, M. (2000): Mein Weg zum Supervisor, Ein Leittext-Lern-Programm zur Selbstevaluation zukünftiger und praktizierender Supervisoren und Coaches.

Straumann, U. (2001): Professionelle Beratung.

Steiner, C. M. (2005): Wie man Lebenspläne verändert. Die Arbeit mit Skripts in der Transaktionsanalyse.

Thiel, S.; Widder; W. (2003): Konflikte kontruktiv lösen. Ein Leitfaden für Teammediation.

Visotschnig, E.; Schrotta S. (2005): Das SK-Prinzip. Wie man Konflikte ohne Machtkämpfe löst

Vogt-Hillmann, M.; u.a. (2000): Gelöst und los!

Weiss, T.; Härtl-Weiss, G. (2003): Familientherapie ohne Familie. Kurztherapien mit Einzelpatienten.

Westerlund, G.; Sjöstrand, S.- E. (1981): Organisationsmythen.

Welt-Leuer, B.; Sies, C. (2003): Coaching – Ein Kursbuch für die Psychodynamische Beratung.

Wilker, F. (2002): Supervision und Coaching.

Wimmer, R. (2004): Organisation und Beratung. Systemtheoretische Perspektiven für die Praxis.