



# Curriculum

Lehrgang  
**Systemische Supervision &  
Coaching | 2025 – 2027**



## Veranstalter



### ASYS

Arbeitskreis für Systemische  
Sozialarbeit, Beratung und  
Supervision

Paulinensteig 4a, 1160 Wien

[www.asys.ac.at](http://www.asys.ac.at)



### PINA GmbH

Praxis und Innovation –

Neue Autorität

Schubertplatz 3, 6800 Feldkirch

[www.pina.at](http://www.pina.at)

## Zertifiziertes Qualitätsniveau



Österreichische Vereinigung  
für Supervision und Coaching

### ÖVS

Österreichische Vereinigung  
für Supervision & Coaching

[www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at)



# Inhaltsverzeichnis

1. Perspektiven .....	4
2. Lernziele .....	6
3. Studienplan .....	11
4. Module.....	13
5. Zielgruppe, Zulassung, Lehrgangsgruppe, Anmeldung, Abschluss .....	31
6. Perspektive MSc & Perspektive Selbstständig als Supervisor*in & Coach .....	33
7. Gebühren und Zahlungsmodalitäten .....	34
8. Information & Anmeldung.....	35
9. ASYS Trainer*innen-Team.....	36
10. Literaturempfehlungen.....	39



# 1. Perspektiven

*„Kein Supervisionsprozess ist wie der andere – kein Weg einer/eines Ausbildungskandidat\*in ist wie der andere!“*

*Michaela Judy, ASYS Trainer\*innen-Team*

Wir von ASYS arbeiten seit 1990 in einem kleinen, lebendigen Entwicklungsteam (Trainer\*innen-Team) für die ASYS Lehrgänge intensiv zusammen. Zudem gibt es themenspezifische Trainer\*innen-Kooperationen für weitere Bildungsangebote von ASYS.

Das ASYS-Trainer\*innen-Team entwickelt permanent die systemische Didaktik von ASYS weiter und steht in ständigem Austausch. Dieser Austausch ist über ASYS-Trainer\*innenklausuren, 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.

## **Denkschule und Theorie systemischen Denkens, Handelns und Beratens**

Gemeinsam entwickeln alle Trainer\*innen ständig die systemische Didaktik und Theorie von ASYS weiter. Das ermöglicht uns, einen Schwerpunkt auf die Reflexion eines durchgehenden Gruppenprozesses zu legen.

## **Erfahrungsorientiertes Lernen & praxisorientiertes Wissen**

Die Lehrgangsguppe wird zum Lern- und Entwicklungsfeld, in dem die Teilnehmenden lehrplanrelevante Erfahrungen machen und diese zugleich reflektieren und in professionelles Wissen und Handeln übersetzen können. Das dazu nötige Maß an Selbstorganisation und Selbsterfahrung und die dazu nötige Entschleunigung werden von uns begleitet. Die Wissensvermittlung verknüpft erworbenes Wissen mit persönlicher Erfahrung und kann so handlungsleitend wirksam werden.



### **Nachhaltige Professionsentwicklung**

Wir schaffen einen Raum für die Mitgestaltung des Lernprozesses, in dem die Teilnehmenden allmählich einen Professionalitätsgrad entwickeln, der die eigene Persönlichkeit als Werkzeug für die Arbeit als Supervisor\*in & Coach bzw. Berater\*in nützt.

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

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.

### **Inhaltlich und didaktisch bezieht sich unser Konzept auf die Grundprinzipien systemischen Denkens und Handelns:**

- **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.



## 2. Lernziele

*„In unseren Lehrgängen lernen Sie nicht, wie Supervision geht, sondern Sie werden auf dem Weg zum/zur Supervisor\*in begleitet!“  
Michaela Judy, ASYS Trainer\*innen-Team*

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

### 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 Kompetenzorientieren 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?



## Vermittlung handlungsleitender Theorie

Ein theoretisches Modell für die Supervision muss den/die Supervisor\*in und den/die Supervisand\*in 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 Kandidat\*innen in Peergroups das Gelernte je persönlich. Jede Peergroup bereitet eine Abschlusspräsentation vor, die im Abschluss-Seminar vorgestellt und kritisch gewürdigt wird.

## Entwicklung eines supervisorischen Funktionsverständnisses und Funktionsbewusstseins

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



Es muss der/dem Supervisor\*in 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 Supervisor\*innen 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 Supervisor\*innen 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 „Supervisor\*in“ verwechselt werden dürfen.

## Unterscheidung der Interaktionsebenen in der Supervision

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

- Supervisor\*in und Supervisand\*innen
- Beziehungen zwischen Supervisor\*in und Supervisand\*in außerhalb der Supervision (privat oder über Organisationen)
- Supervisor\*in und Auftraggeber\*in / Organisation und Vorgesetzte der Supervisand\*in
- Supervisor\*in und deren Eingebundenheit in Organisation / eigene Vorgesetzte
- Supervisand\*innen untereinander,
- Supervisand\*innen und deren Organisation / Vorgesetzte
- Supervisand\*innen und Klient\*innen
- Supervisand\*innen und deren Privatsphäre
- Gesellschaftliche Einbettung aller o. g. Punkte (Werte, Normen, politische Situation und Entwicklung)





## 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.



## ÖVS-zertifizierte Ausbildungsqualität

Der Lehrgang „Systemische Supervision & Coaching“ ist nach den Qualitätskriterien der ÖVS – Österreichische Vereinigung für Supervision & Coaching ([www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at)) zertifiziert.

Mit den hier formulierten Lernzielen ist die Ausbildung vollinhaltlich kompatibel mit dem Bezugsrahmen für Inhalte und Kompetenzen für ÖVS-zertifizierte Ausbildungen für Supervision & Coaching ([www.oevs.or.at/die-oevs/ausbildungen](http://www.oevs.or.at/die-oevs/ausbildungen)).

Die ÖVS – Österreichische Vereinigung für Supervision & Coaching ([www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at)) ist Mitglied der ANSE – Association of National Organisations for Supervision in Europe ([www.anse.eu](http://www.anse.eu)), die europaweit die Qualitätsentwicklung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung vorantreibt.

Durch das DACH-Abkommen wird die ÖVS-zertifizierte Ausbildung von ASYS „Lehrgang Systemische Supervision & Coaching“ auch in der Schweiz vom BSO – Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung ([www.bso.ch](http://www.bso.ch)) anerkannt als auch in Deutschland von der DGsv – Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching ([www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)) sowie in Südtirol vom BSC – Berufsverband für Supervision und Coaching ([www.supervision-coaching.it](http://www.supervision-coaching.it)).

Im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR), der Orientierung im österreichischen Bildungssystem erleichtert und Vergleichbarkeit in Europa bietet, ist Supervisor\*in bzw. Supervision auf NQR-Niveau VI registriert (Lehrgang Systemische Supervision & Coaching), der Masterlehrgang (MSc) ist auf NQR-Niveau VII einzuordnen ([www.qualifikationsregister.at](http://www.qualifikationsregister.at)).



## 3. Studienplan

### 1. Semester

01.- 03.05.2025	Systemisch denken und handeln	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer, DSA Renate Fischer
18.- 21.06.2025	Interaktionstraining	DSA Renate Fischer, DSA Klemens Fraunbaum, MSc

### 2. Semester

08.- 11.10.2025	Systemisch denken und beraten	DSA Klemens Fraunbaum, MSc, Dr. Walter Milowiz
18.- 22.11.2025	Theorie und Praxis der Organisation	Klaus Kimbacher, Mag. Andreas Reiter
21.- 24.01.2026	Experimentelles Verhalten als Intervention	Klaus Kimbacher, DSA Sabine Maurer
nach Vereinbarung	Praxisreflexion	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer, N.N.

### 3. Semester

01.- 04.04.2026	(Wechsel-)Wirkungen erfahren	Dr. Michaela Judy, N.N.
13.- 16.05.2026	Der erste Kontakt – Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer, N.N.
19.- 20.06.2026	Theorie & Theorien zu der erste Kontakt – Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer

### 4. Semester

16.- 19.09.2026	Was tun? – Methoden & Interventionen	Mag. Andreas Reiter, Klaus Kimbacher
19.- 21.11.2026	Was tun, wenn...? – Konflikte, Krisen, Fallen & andere Fallen	Dr. Michaela Judy, DSA Klemens Fraunbaum, MSc
15.- 16.01.2027	Theorie & Theorien zu Konflikte, Krisen, Fallen & andere Fallen	Dr. Michaela Judy oder DSA Klemens Fraunbaum, MSc
nach Vereinbarung	Gruppenlehrsupervision	DSA Sabine Maurer



### 5. Semester

03.- 06.03.2027	Mikropolitik - formelle & informelle Prozesse in Organisationen	Mag. Andreas Reiter, DSA Renate Fischer
09.- 10.04.2027	Theorie & Theorien zu Mikropolitik – formelle & informelle Prozesse in Organisationen	Mag. Andreas Reiter
23.- 26.06.2027	Die eigene Persönlichkeit als Werkzeug	Dr. Walter Milowiz, Klaus Kimbacher

### 6. Semester

17.- 18.09.2027	Alternative Theorien	N.N.
21.- 23.10.2027	Integration und Transfer	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer, DSA Renate Fischer

### Praxisteil

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

## Ausbildungsberatung und Lehrgangsleitung

**ASYS – Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision**

Mag. (FH) Klaus Wögerer

+43 (0)650 8003053

[klaus.woegerer@asys.a.at](mailto:klaus.woegerer@asys.a.at)

[www.asys.ac.at](http://www.asys.ac.at)

## 4. Module

*„Der ASYS Fokus: Unsere Denkschule und Theorie zu systemischen Denken, Handeln und Beraten verknüpft mit erfahrungsorientiertem Lernen – das ermöglicht eine nachhaltige Professionsentwicklung.“*  
Klaus Wögerer, ASYS Trainer\*innen-Team und Lehrgangsleitung

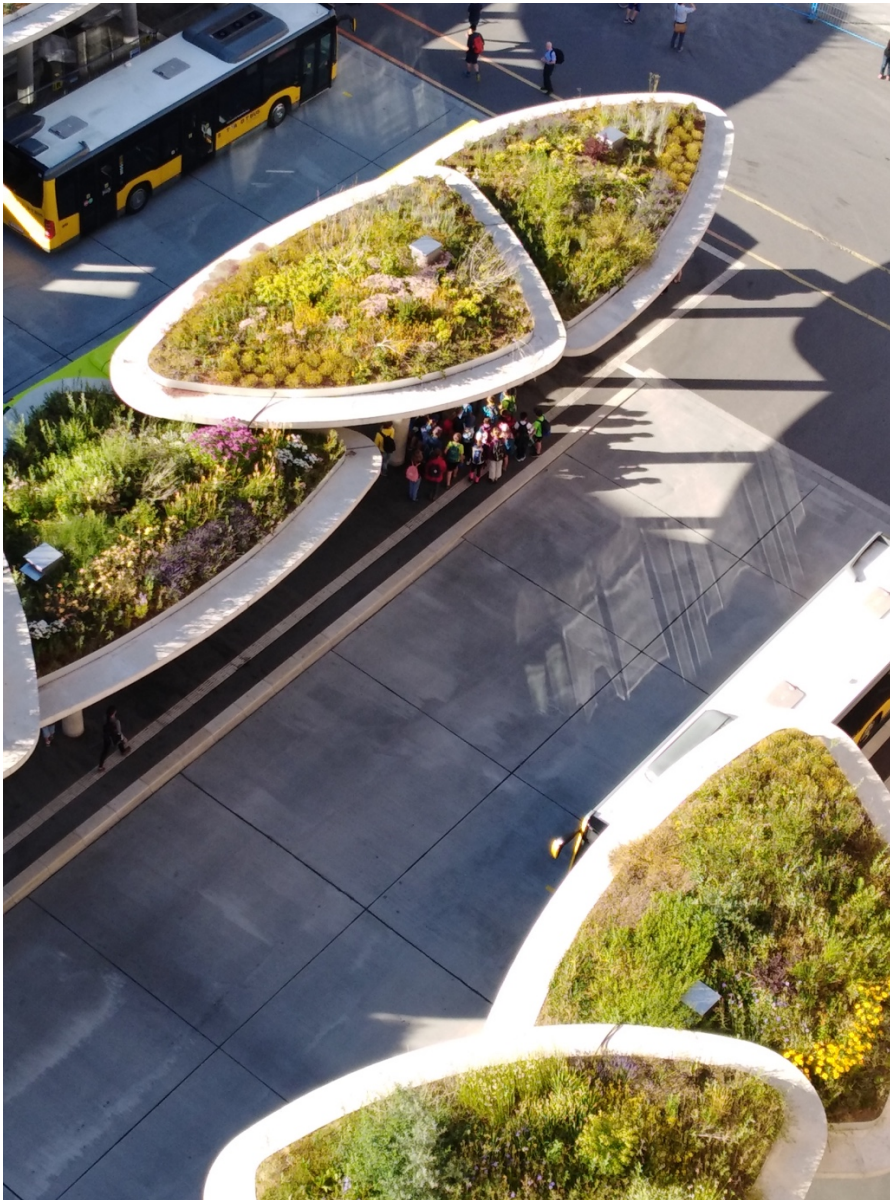


Foto: Klaus Kimbacher

# 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 Teilnehmer\*innen kennen die systemischen Grundlagen der Kommunikation und lernenderen 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 Teilnehmer\*innen

## 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.

Milowitz, 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 „Beteiligte\*r“, „Beobachter\*in“ und „Beschreiber\*in“ 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 Trainer\*innen und Teilnehmer\*innen öffentlich reflektiert und wiederum in den Trainingsgruppen von den Teilnehmer\*innen im Hier und Jetzt bearbeitet.

## Methoden

Gruppendynamik, "Reflecting Process" nach Tom Andersen. In den Trainingsgruppen sind die Trainer\*innen – 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.  
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 Rückkopplungen 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 Rückkopplungen
- 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 Teilnehmer\*innen

## 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 Bewirkt-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)

## Qualifikationsziele

- Die Studierenden können aus eingefahrenen Kommunikationsmustern ausbrechen.
- Sie können selbst neue Lösungen finden.
- Sie erfahren und üben, ihre eigenen Grenzen zu überschreiten.
- Sie beobachten und artikulieren Variationen eigener Kommunikationsmuster.

## 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. I. (1997): Gruppenpsychotherapie und Psychodrama. Einleitung in Theorie und Praxis.



# Praxisreflexion

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

In der Praxisreflexion, die eine spezielle Form der Supervision darstellt, wird anhand von Falldarstellungen und sonstigen relevanten Situationen, die von den Teilnehmer\*innen 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 Supervisor\*in die umfangreiche, jeweils auf dem neuesten Stand befindliche ASYS-Bibliothek zur Verfügung, die von den Teilnehmer\*innen intensiv genutzt werden soll.

Die Supervision & Praxisreflexion wird in Gruppen von nicht mehr als 12 Personen durchgeführt. Je nach Wohnort und Möglichkeiten der Teilnehmer\*innen 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. Gruppendynamik bietet die Methode für den Lernprozess, in dem die Aufmerksamkeit auf die Art der Kooperation der Beteiligten in Bezug auf ihr Handeln im Hier-und-Jetzt gerichtet wird. Dabei ist jede/r Gruppenteilnehmer\*in ein/e Beobachter\*in der anderen und seiner/ihrer selbst. Zu erwarten sind Selbsterfahrungslernen, selbstorganisierte Klein- und Großgruppenformate, Theorie-Inputs und Reflexion.

## 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.
- Sie zeigen selbstreflexive Haltung gegenüber eigenen beruflichen und persönlichen Verhaltensweisen.
- Sie wenden selbstreflexive Techniken an.
- Sie können Gedanken und Gefühle verständlich zum Ausdruck zu bringen.
- Sie reflektieren und kommunizieren eigene Reaktionen und Empfindungen, auch wenn dies mit unangenehmen Einsichten verbunden ist.
- Sie überprüfen eigene Einsichten, ehe weiteres Handeln darauf aufgebaut wird.

## 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 – Supervisand\*innen – Supervisor\*in 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, Klient\*innen, 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 Teilnehmer\*innen

## 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 Teilnehmer\*innen 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 eigenen 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 Teilnehmer\*innen

## 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 mikropolitische 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 Teilnehmer\*innen

## 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.

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 & gruppodynamische 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 & gruppodynamischen 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 & gruppodynamische 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 Trainer\*innen und Kolleg\*innen 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 Ausbilder\*in zur Verfügung.

## Lehrsupervision

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

## 5. Zielgruppe, Zulassung, Lehrgangsgruppe, Anmeldung, Abschluss

### Zielgruppen

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

### Zulassung (ÖVS-Zugangsvoraussetzungen)

- Mindestalter 27 Jahre
- Studium, Berufsausbildung, Ausbildungsweg
  - Abgeschlossenes Studium (mind. Bachelorabschluss) oder eine vergleichbare Qualifikation (NQR VI)
  - Matura / Berufsreifeprüfung / Studienberechtigung und abgeschlossene Berufsausbildung im tertiären Bildungssektor oder Meisterprüfung bzw. Äquivalent (NQR V)
  - 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, 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



## Lehrgangsgruppe

Die Lehrgangsgruppe besteht aus 12 bis max. 16 Teilnehmer\*innen.

## 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 und klären Fragestellungen mit der Lehrgangsleitung von ASYS
- Sie erhalten eine Anmeldebestätigung
- Sie führen ein Aufnahmegespräch mit einem/einer ASYS Trainer\*in
- 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 Teilnehmer\*in schließt den Lehrgang mit einer schriftlichen Diplomarbeit ab, die eine gründliche Auseinandersetzung mit einem Fall, einem Tätigkeitsfeld oder einer grundsätzlichen 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 Teilnehmer\*innen zu verstehen wie auch als Beitrag zur Entwicklung einer systemisch-supervisorischen Theorie. Sie sollen daher einerseits das Verständnis der/des Kandidat\*in für die Systemische Supervision belegen, andererseits als Artikel über Systemische Supervision publizierbar sein. Jede Abschlussarbeit wird von eine/r Begutachter\*in aus dem ASYS Trainer\*innen-Team betreut und beurteilt. Bei Differenzen wird ein/e andere Ausbilder\*in als Zweitgutachter\*in beigezogen.

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



## 6. Perspektive MSc & Perspektive Selbstständig als Supervisor\*in & Coach

### Perspektive MSc

Durch das Diplom für Systemische Supervision & Coaching und den Zugangsvoraussetzungen für ein Masterstudium können Sie einen Master-Aufbaulehrgang „MSc Systemische Supervision & Coaching“ absolvieren. Wir von ASYS beraten Sie dazu gerne.

### Perspektive Selbstständig tätig sein als Supervisor\*in & Coach

In Österreich kann Supervision grundsätzlich mit folgenden Berufs- bzw. Gewerbeberechtigungen selbstständig ausgeübt werden:

- Psychotherapeut\*innen, Ärzt\*innen mit Psychotherapiediplom, Klinische & Gesundheitspsycholog\*innen
- Gewerbeschein für Unternehmensberatung, auch eingeschränkt auf Personalwesen
- Gewerbeschein für Lebens- und Sozialberatung, auch eingeschränkt auf Supervision

Die Voraussetzungen für die selbstständige Tätigkeit als Supervisor\*in & Coach sind in der Schweiz und in Deutschland anders geregelt als in Österreich. Bitte klären Sie diese mit den jeweiligen Berufsverbänden (BSO (Schweiz) und DGSv (Deutschland)), die Sie auch dazu gerne beraten.

ÖVS-Mitglieder können sich bei Fragen zu Berufs- und Gewerbeberechtigungen von der ÖVS-Geschäftsstelle beraten lassen. Zudem beraten wir von ASYS Sie dazu gerne.



## 7. Gebühren und Zahlungsmodalitäten

### Lehrgangsgebühr

EUR 12.000.—

Der Preis versteht sich inklusive 20 Einheiten Gruppen-Lehrsupervision, Pausenverpflegung, Kaffee und Getränken.

Für den Lehrgang wird keine Mehrwertsteuer in Rechnung gestellt.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der PINA GmbH. Diese sind auf [www.pina.at/agb](http://www.pina.at/agb) abrufbar.

Darüber hinaus ist eine Mitgliedschaft bei ASYS – Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision (EUR 30.-- Jahresbeitrag) während des Lehrgangs obligatorisch. Diese beinhaltet die zweimal jährlich erscheinende Fachzeitschrift BASYS sowie die kostenfreie Nutzung der ASYS Bibliothek. Alle Infos zu ASYS auf [www.asys.ac.at](http://www.asys.ac.at).

### Zahlungsmodalitäten

Die Lehrgangsgebühr ist in sechs Semester-Raten (a EUR 2.025.--), jeweils vor Beginn des ersten Seminars des neuen Semesters, zu bezahlen.



## 8. 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](mailto:klaus.woegerer@asys.ac.at)

[www.asys.ac.at](http://www.asys.ac.at)

### Veranstaltungsort und organisatorische Durchführung

**PINA GmbH**

**Praxis und Innovation – Neue Autorität**

Schubertplatz 3

6800 Feldkirch

AUSTRIA

+43 (0)5522 25420

[info@pina.at](mailto:info@pina.at)

[www.pina.at](http://www.pina.at)

## 9. ASYS Trainer\*innen-Team

Das **Trainer\*innen-Team** von ASYS – Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision



Foto: Selbstausslösung

v.l.n.r.: DSA Renate Fischer, DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer (Lehrgangsführung ASYS), Klaus Kimbacher, Dr. Walter Milowiz, DSA Christian Reiningger MSc, Dr. Michaela Judy, DSA Klemens Fraunbaum MSc, DSA Sabine Maurer, Mag. Andreas Reiter

### **Mag. (FH) Klaus Wögerer | Lehrgangsführung**

Geb. 1975. Lebensmittelpunkt in Linz. Elektroinstallateur, Diplomsozialarbeiter, Masterstudiengang für Sozialarbeit, Systemischer Supervisor & 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 Organisationsberater, Supervisor & 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.<sup>in</sup> 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.  
Zusatzqualifikationen 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 sprunghaus 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.



## 10. 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 Competences: 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.

- Dörner, D. (o.J.): Die Logik des Mißlingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen.
- Ebert, Wolfgang (2001): Systemtheorien in der Supervision.
- 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.
- 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. I. (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 konstruktiv 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.