



Online

**Aufbauweiterbildung
Systemische Supervision 2026**

ILK – Bielefeld

www.loesungsfokussiert.de

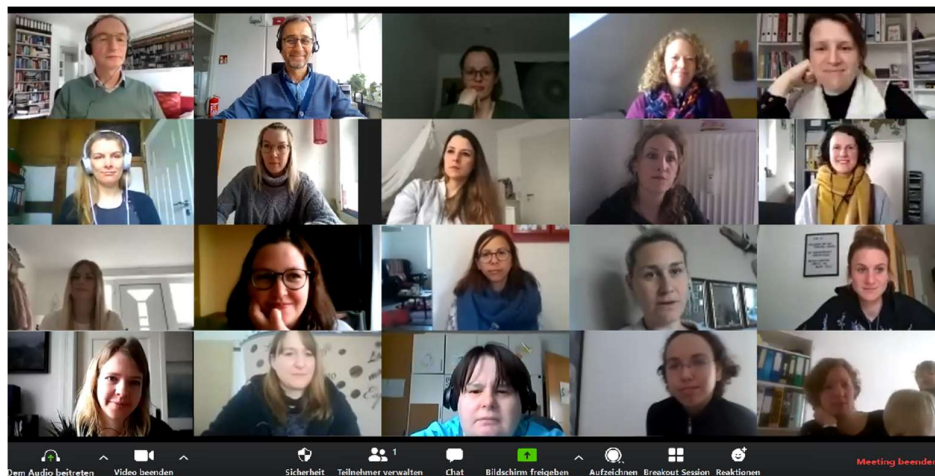


Aufbauweiterbildung Systemische Supervision 2026

- Leitung:** Cihan Akbaba und Christina Achner
- Trainer:innen:** Dr. Lukas Mundelsee, Prof. Dr. Hans-Jürgen Balz, Ingo Junker
- Ausbildungsort:** ILK – Bielefeld + 23 Online-Termine
- Zeitraum:** 30.11.2026 – 11.12.2027
- Kurszeiten:** Präsenz: 10.00 – 18.30 Uhr / 9.00 – 17.30 Uhr
Online-Termine: 17.00 – 20.15 Uhr
- Umfang:** 313 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 min
11 Präsenztage an 4 Blöcken + 23 Online-Termine
- ILK-Zertifikat:** Systemische Supervisorin (ILK) / Systemischer Supervisor (ILK)
- Teilnahmegebühr:** 3.740€ (Ratenzahlung möglich)
- Online-Infoabend:** 13.07.2025, 19.30 – 21.00 Uhr (Anmeldung online)
- Bewerbungsschluss:** 16.10.2026 **Anmeldeschluss:** 02.11.2026
- Zielgruppe:** Systemische Berater:innen / Therapeut:innen sowie Systemische Coaches, die ihr Arbeitsfeld auf die Systemische Supervision ausweiten möchten.

Highlights

- kontinuierlicher Lernprozess durch wöchentlichen Termin
- Fünf UE Einzelsupervision durch Weiterbildungsleitung
- Zugriff auf unsere Online-Lehrvideo-/ Audiothek
- Zertifizierbar durch die Systemische Gesellschaft (SG)



Weitergehende Fragen beantworten wir Ihnen gerne beim Infoabend, per E-Mail oder am Telefon.

Systemische Supervision

Systemische Supervision wird, sowohl im Einzel- als auch im Gruppen- bzw. Teamsetting, zunehmend nachgefragt, um Arbeitsprozesse zu reflektieren und Lösungen in beruflichen Kontexten zu entwickeln. Dabei sind systemische Supervisor:innen nicht nur in psychosozialen Arbeitsfeldern und im Gesundheitswesen tätig, sondern werden auch in Verwaltung, Bildungssektor und Wirtschaft immer öfter zu gefragten Unterstützer:innen. Supervision, die Reflexion beruflicher Arbeitsprozesse, wird insbesondere dann wirksam, wenn sowohl Ziele und Ressourcen entwickelt und fokussiert als auch die Kontexte für die zu entwickelnden Lösungen berücksichtigt werden. Die systemische Perspektive verbindet beide Elemente. Systemische Supervision bietet eine reiche Methodenvielfalt zur Bearbeitung der verschiedenen Supervisionssettings und -anliegen: Teamsupervision und Teamentwicklung, Fallsupervision sowie Einzelsupervision von Fach- und Führungskräften sind die typischen Felder, in denen wir tätig sind. Das Metaziel von Supervision, die Sicherung der Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit, sowie die individuell entwickelten Supervisionsziele in einer sorgfältigen Auftragsklärung dienen uns im Prozess dabei als zuverlässiger Fixpunkt.

Ziele

Unser Ziel ist es Kolleg:innen, die bereits als Berater:innen, Therapeut:innen oder Coaches tätig sind, mit dieser Weiterbildung zu Systemischen Supervisor:innen weiterzuentwickeln und ihnen den Weg in die neben- oder freiberufliche supervisorische Praxis zu ebnen. Dazu gehören nicht nur die Erweiterung methodischer Kompetenzen, sondern auch die Entwicklung eines Rollenselbstverständnisses als Supervisor:in, das wir u.a. in der Selbstreflexion sowie in der Gruppen- und Einzellehrsupervision fördern. Mit dieser Weiterbildung bieten wir ein Lern- und Reflexionssetting, das es unseren Teilnehmer:innen ermöglicht, mithilfe von geeignetem Handwerkszeug und der supervisorischen Haltung, auch in herausfordernden Situationen wirksam zu agieren.

Eigene Praxis / Lernsupervisionen

Bereits im ersten Drittel der Weiterbildung starten die Teilnehmenden ihre Lernsupervisionsprozesse. Im Laufe des Weiterbildungsjahres werden mind. 50 UE à 45 Min. eigene Supervisionspraxis (= Lernsupervisionen) durchgeführt, dokumentiert und in der Gruppen- und Einzellehrsupervision reflektiert. Der wohlwollend und zielorientiert gestaltete Reflexionsrahmen in der Lehrsupervision ermöglicht einen wertvollen Feedbackprozess, der die Teilnehmenden auf dem persönlichen Lernweg unterstützt.

Inhalte

Einführungswoche

Wie zum Start eines fruchtbaren Supervisionsprozesses werden wir uns zum Start der Weiterbildung ausreichend Zeit nehmen, einen hilfreichen Rahmen für unsere gemeinsamen 16 Monate zu gestalten: Neben wichtigen Informationen zu organisatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Weiterbildung werden wir Raum zur Entwicklung einer vertrauensvollen und kooperativen Lernatmosphäre schaffen und die individuellen Weiterbildungsziele in den Fokus nehmen.

Zudem werden wir uns inhaltlich beschäftigen mit der Geschichte der Supervision,

- den unterschiedlichen Supervisionssettings,
- der Auftragsklärung, sowie dem Kontrakt und Dreieckskontrakt,

- der Gestaltung hilfreicher Einstiegsszenarien,
- rechtlichen Aspekten / Rahmenbedingungen (Honorargestaltung, Arbeitsvereinbarung),
- nützlichen Formaten systemischer Fallsupervision und
- den Beginn der eigenen Tätigkeit als Supervisor:in besprechen.

Systemische Fallsupervision – bewegende, kreative Supervisionsmethoden Gestaltung von Einstiegsszenarien in Folgetreffen/ -sitzungen

Nachdem die erste Supervisionssitzung mit Ziel-, Setting-, Kontext- und Auftragsklärung stattgefunden hat, stellt sich die Frage, wie wir als Supervisor:in Einstiegsszenarien in Folgesitzungen kreativ und lebendig gestalten, frei nach dem Motto: „The first impression goes a long way“. Wie kreierte ich eine konstruktive Arbeitsatmosphäre mit Anfangsszenarien? Was ist bedeutsam für die thematische und emotionale Anwärmern, das Come together auf der Ziel- und Beziehungsebene? Wie hole ich die Menschen in Team- und Gruppensupervisionen ab? Neben dem Austausch von Ideen und Erfahrungen werden mehrere Einstiegsszenarien, u.a. ressourcenaktivierende Tools, eingeübt.

Systemische Fallsupervision I + II

An Supervisor:innen werden oft Anliegen aus der Praxis mit eigenen Klient:innen bzw. Kund:innen herangetragen. Supervisand:innen möchten diese Anliegen im Einzel- oder Gruppensetting reflektieren und dabei konstruktive neue Ansätze, Ideen und Perspektiverweiterungen für ihre Arbeit mit Klient:innen finden, sowie eigene Anteile hinterfragen.

In dieser Seminareinheit werden daher Kenntnisse, Abläufe und Methoden zur kreativen Gestaltung von Fallsupervisionen vermittelt, vertieft und eingeübt. Der achtsame Prozess der Auswahl und Priorisierung bei mehreren Anliegen im Rahmen einer Gruppensupervision wird ebenso reflektiert wie die Passung / Auswahl der Supervisionsmethode zum Anliegen.

Bewegende, kreative Supervisionsmethoden/-interventionen

Arbeit mit Timeline und Skalen in Gruppen- oder Teamsupervision, Soziometrie, Walt Disney Strategie, Teamogramm, Reflecting Team, BestWorstCase-Szenarien, Tetralemma, iterative oder verdeckte Supervision u.a.: Die Vielfalt der systemischen Supervisionsmethoden hat eine große Bandbreite. An diesem Weiterbildungstag werden uns folgende Fragen beschäftigen: Welche kreativen Supervisionsmethoden kann ich in unterschiedlichen Supervisionssettings einsetzen? Wie ermögliche ich durch äußere Bewegung und Nutzung des Raumes innere Bewegung, Perspektiverweiterung und Lösungsfindung? Einige der Supervisionsmethoden werden wir in kreativen, bewegenden Prozessen einüben.

Lösungsfokus in Teamsupervision und Teamentwicklung

Kooperationsfördernde Strategien für gelingende Teamsupervision. Teams zu besserer Kooperation und gemeinsamen Zielen zu führen ist nicht selten eine Herausforderung – unabhängig davon, ob man in der Position als Teamleitung oder als externe/r Supervisor:in arbeitet. In diesem Workshop werden wir die lösungsfokussierten Prinzipien auf die Situation der Teamsupervision und Teamentwicklung übertragen und praktisch einüben. Darüber hinaus gibt es eine Einführung in die Grundideen von Ben Furmans Konzepten Reteaming und Twin-Star.

Lösungsfokussierte Gruppensupervision

In der Gruppensupervision erhalten Supervisand:innen abwechselnd Gelegenheit, individuelle Erkenntnisse zu erarbeiten, indem vielfältige systemische Interventionen genutzt werden. Unter Anleitung unterstützen sich die Teilnehmenden bei der gemeinsamen Reflexion der jeweiligen Themen, sie arbeiten an Klärungsprozessen, erkunden Handlungsalternativen und probieren Neues aus. Durch ihre Vielfalt bietet die Gruppensupervision einen einzigartigen Rahmen, um die unterschiedlichen Kompetenzen in der Gruppe zu nutzen und alle profitieren voneinander.

Gruppensupervision dient der Erweiterung der Kommunikations- und Handlungskompetenz, indem Ressourcen deutlich und attraktive Lösungen entwickelt werden. Die in diesem Block eingearbeiteten Metareflexionen der methodischen Arbeit werden genutzt, um die eigene Toolbox der Teilnehmenden zu erweitern.

Systemische Prinzipien in Führung und in der Supervision von Führungskräften

Die Beratung von Führungskräften setzt zumindest die Reflexion eigener Führungserfahrung und grundlegendes Wissen zu Coaching voraus. Daneben kann ein systemisches Verständnis von Führung und entsprechendes Beratungs-Know-how nützlich sein. In diesem Seminar werden diese vier Aspekte Thema sein und einiges davon in praktischen Übungen Anwendung finden.

Moderationsmethoden für Supervisor:innen

Zur Durchführung von Supervisionsprozessen sind moderatorische Tools, Haltungen und Tipps sehr hilfreich. Moderation ist dadurch gekennzeichnet, dass aus Betroffenen Beteiligte werden. Hauptfokus der Moderation besteht in einer neutralen Prozess- und Gesprächssteuerung, die Gruppen dazu dient, zielorientiert unter Beteiligung aller durch einen Lösungsprozess zu gehen. In praktischen Übungen werden Moderationstechniken und deren Einsatz in der systemischen Supervision erprobt und trainiert wie z.B. Kartenabfrage, visuelle Diskussion, Priorisierungs- und Analysetechniken, Arbeiten mit dem Innenkreis wie Fishbowl, Councilmethoden, Vernissage u.a. Spezifische Großgruppenmoderationen werden in Grundzügen und ihrer Einbettung in die systemische Supervisionspraxis erörtert, wie WorldCafé, BarCamp, Ideensupermarkt, OpenSpace und Zukunftskonferenz. Auch die Gestaltung der Dramaturgie und Energiechoreografie eines Moderationsprozesses wird reflektiert. In diesem Seminar sind alle eingeladen, ihre Lieblingsmethoden auf einem „Marktplatz“ vorzustellen.

Systemische Supervision bei Veränderungsprozessen in Organisationen

Veränderungsprozesse in Organisationen und Institutionen werden von Mitarbeiter:innen zum Teil als tiefgreifende Einschnitte in ihrem Arbeitsleben und die Zusammenarbeit erlebt. Leitungswechsel, Strukturveränderungen, Fusionen, das Initiieren und Umsetzen neuer Visionen und Konzepte, wie auch veränderte politische, gesellschaftliche und demographische Rahmenbedingungen sind für Organisationen Herausforderungen, in denen systemische Supervision wirksame Impulse und Begleitung anbieten kann. Supervision fördert den konstruktiven Umgang mit der Veränderungssituation und aktiviert die Ressourcen des Systems. In diesem Modul werden systemisch-lösungsfokussierte Methoden vorgestellt und eingeübt, um Veränderungsprozesse in Institutionen konstruktiv zu begleiten. Im Seminar wird Hintergrundwissen über

- die Gestaltung und Dynamiken von Veränderungsprozessen,
- systemische Veränderungsmodelle,
- Change-Management,

- Phasen von Veränderungen und
- die Rolle von Führungskräften

vermittelt, mit deren Hilfe die Supervisor:innen mit ihren Klient:innen neue, hilfreiche Perspektiven in der Prozessgestaltung der Veränderung entwickeln können. Anhand einer Fülle von Beispielen und Übungen werden Gestaltungselemente zur supervisorischen Begleitung von Organisationen und Institutionen in Veränderungsprozessen eingeübt.

Systemische Konfliktbearbeitung in Organisationen

In der Supervision werden häufig Konfliktsituationen zwischen Team- bzw. Organisationsmitgliedern oder Organisationseinheiten zur Bearbeitung eingebracht. Von der Supervisorin bzw. dem Supervisor erfordert dies ein erweitertes Verständnis von Konfliktdynamiken, Instrumenten zur Analyse dieser Dynamiken und Methoden zur Konfliktbearbeitung. Der Methodenworkshop arbeitet an Grundlagen zu einem vertieften Konfliktverständnis (Person, Rolle, Organisation), methodischen Grundsätzen und systemischen Methoden, die in der Einzel- und Gruppensupervision hilfreich sind.

Zeitgemäße Organisationsentwicklung

New Work und der Wandel der Arbeitswelt sind in aller Munde. Spätestens seit der Pandemie und damit einhergehenden Neuregelungen von Arbeitszeit und -ort stellen sich Fragen, wie sich Organisationen diesbezüglich bedarfsgerecht aufstellen können. Hinzu kommen Megatrends wie die Digitalisierung, die die Zusammenarbeit und damit bisherige Organisationsstrukturen infrage stellen. Im Workshop „Zeitgemäße Organisationsentwicklung“ werden aktuelle Entwicklungen und Ansätze zur Gestaltung und Entwicklung von Organisationen beleuchtet und Kenntnisse zu sinnvollem Vorgehen der Organisationsentwicklung vermittelt. Ferner werden bspw. Holocracy, das SpotifyModell und andere Organisationsmodelle kritisch beleuchtet und deren Möglichkeiten und Grenzen aufgezeigt. Damit wird gewährleistet, dass sinnvolle Organisationsentwicklungsoptionen jenseits von „Management-Moden“ angewendet werden können.

Selbstreflexion

Auf der Grundlage eines ressourcenorientierten Blicks in die eigene Biografie und dessen achtsamer systemischer Reflexion liegt der Fokus in der Selbsterfahrung darin, die eigene Rolle als Supervisor:in zu klären sowie Rollenerwartungen von innen und außen zu reflektieren. In einem geschützten und sicheren Rahmen wird es Raum geben, sich mit weiteren Fragen zu beschäftigen, z. B.:

- Welche Bedeutung hat biographisch Gelerntes auf mein berufliches Handeln und Wirken als Supervisor:in?
- Was brauche ich, um mich in der Rolle als Supervisor:in kompetent und sicher zu fühlen?
- Wie gestalte ich Selfleadership, z. B. bezogen auf meine Allparteilichkeit, Grenzen u.a.?
- Welche Bedeutung hat mein „Groupleadership“ für die Gestaltung von Team- und Gruppensupervisionsprozessen?
- Welche Erfahrungsschätze und Kompetenzen bringe ich mit?

Die Auseinandersetzung mit diesen oder ähnlichen Fragen dient dazu, das eigene Profil sowie den persönlichen Stil als Supervisor:in zu schärfen und hilfreiche Impulse für die zukünftige Entwicklung als Supervisor:in zu erhalten. Die Schwerpunkte der Selbstreflexion werden in einem achtsamen Prozess, in der die Teilnehmenden Expert:in für sich selbst bleiben individuell erarbeitet.

Entwicklung von Teamresilienz

Auf Grundlage praktischer Erfahrungen der systemischen Beratung und im Zusammenhang mit der aktuellen internationalen Fachliteratur werden griffig beschriebene Prozesse der kollektiven Krisenbewältigung eingeführt. Um im praktischen Umgang mit Teams hilfreiche Entwicklungen und die Förderung von Teamresilienz anzuregen, geben die Prozesse konzeptionelle Klarheit. Als Anregungen können sie phasenweise in der Supervision vertieft oder im systemischem Teamcoaching eingesetzt werden. Die spontane Erscheinung von Teamresilienz geschieht auf mehreren Ebenen und wird dort durch bestimmte Umstände begünstigt. Hilfreiche persönliche Verhaltensweisen, nachhaltige Prozesse im Miteinander und die psychische Situation der einzelnen Personen werden vertieft betrachtet. Dabei ist die Individualität eines jeden Teams anstelle einer schematischen Phasenzuordnung durch supervisorische Sensibilität einzublenden. Die sich überlagernden Ebenen der Teamresilienz werden in einem evolutionären Gesamtkonzept zusammengefasst. Jede dieser drei Ebenen können wir als ein eigenes dynamisches Resilienzsystem verstehen, dass im Idealfall aus innerem Potenzial mit den biopsychosozialen Strukturen des jeweiligen Teams wiederholt geschieht. Auf den drei Ebenen erscheinen die subjektiven Möglichkeiten aus zukunftsgerichteten Bewertungen, Motivationen und Positivfaktoren. Ebenso wird die gegenwärtige Beziehungs- und Herausforderungssituation im Team auf jeder Ebene betrachtet. Und die Bedeutung von objektivem erklärendem Wissen über bekannte Sachverhalte sowie Arbeitsaufträge aus der Vergangenheit wird im Bezug zur Teamresilienz thematisiert.

Gruppenlehrsupervision

Die Gruppenlehrsupervision bietet die Möglichkeit, Anliegen in Bezug auf die eigenen Supervisionen zu reflektieren. Hierbei sind Videofeedback oder Livesupervisionen verbindlich, um die eigene Arbeit direkt im Reflexionssetting zu analysieren. Häufig liegt der Fokus auf der Anwendung von Methoden und der Entwicklung des persönlichen Stils. Das Besondere in der Gruppenlehrsupervision: Teilnehmende supervidieren in Begleitung eines Lehrsupervisors die/den Fallvorstellende/n. Durch diese zusätzliche supervisorische Übung wird die eigene Rollenidentität gestärkt und es wird anderen Teilnehmer:innen ermöglicht, verschiedene Stile und Methoden zu erleben.

Einzellehrsupervision

Zusätzlich zur Gruppensupervision wird jede:r Teilnehmer:in individuell während der gesamten Weiterbildungszeit in fünf Unterrichtseinheiten Einzelsupervision begleitet. Hier geht es um den persönlichen Lern- und Entwicklungsprozess, die Stärkung der supervisorischen Rolle und Identität sowie um die Reflexion durchgeführter Supervisionssitzungen. Die systemischen Methoden werden im Einzelsetting erlebbar und Anregungen für die systemische Supervisionspraxis entwickelt. Diese Sitzungen werden bei ILK-Dozent:innen mit der Qualifikation Supervisor:in belegt, können in Ausnahmefällen nach Absprache mit der Weiterbildungsleitung aber auch von externen systemischen Supervisor:innen durchgeführt werden. Die Kosten der Einzellehrsupervision sind in der Teilnahmegebühr enthalten. Sollte diese extern durchgeführt werden, erhält der/die Supervisor:in ein pauschales Honorar direkt vom ILK.

Peergruppen / Intevision

Die Peergruppentreffen bieten Raum

- Übungen aus den Methodenblöcken zu wiederholen und offene Fragen zu diskutieren / klären,
- eigene Beratungssitzungen vorzustellen und zu reflektieren (Intevision), sowie
- sich kollegial auszutauschen und einen Einblick in die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder zu erhalten.
- Die Teilnehmenden organisieren die Treffen der Peergruppen selbst. Inspirationen zu Themen und Übungsmöglichkeiten werden in den jeweiligen Seminaren gegeben.

Teilnahmevoraussetzung

1. Abschluss eines Hochschul- oder Fachhochschulstudiums
2. 5 Jahre Berufspraxis
3. Vorerfahrung als Supervisand:in ist erwünscht
4. Bescheinigung eines SG-Instituts über die vorher absolvierte Weiterbildung entsprechend den gültigen SG-Rahmenrichtlinien oder ein entsprechender SG-/DGSF-Weiterbildungsnachweis in Systemischer Beratung, Systemischer Therapie oder Systemischem Coaching

Über Ausnahmen entscheiden Weiterbildungs- und Institutsleitung.

Bewerbung und Anmeldung

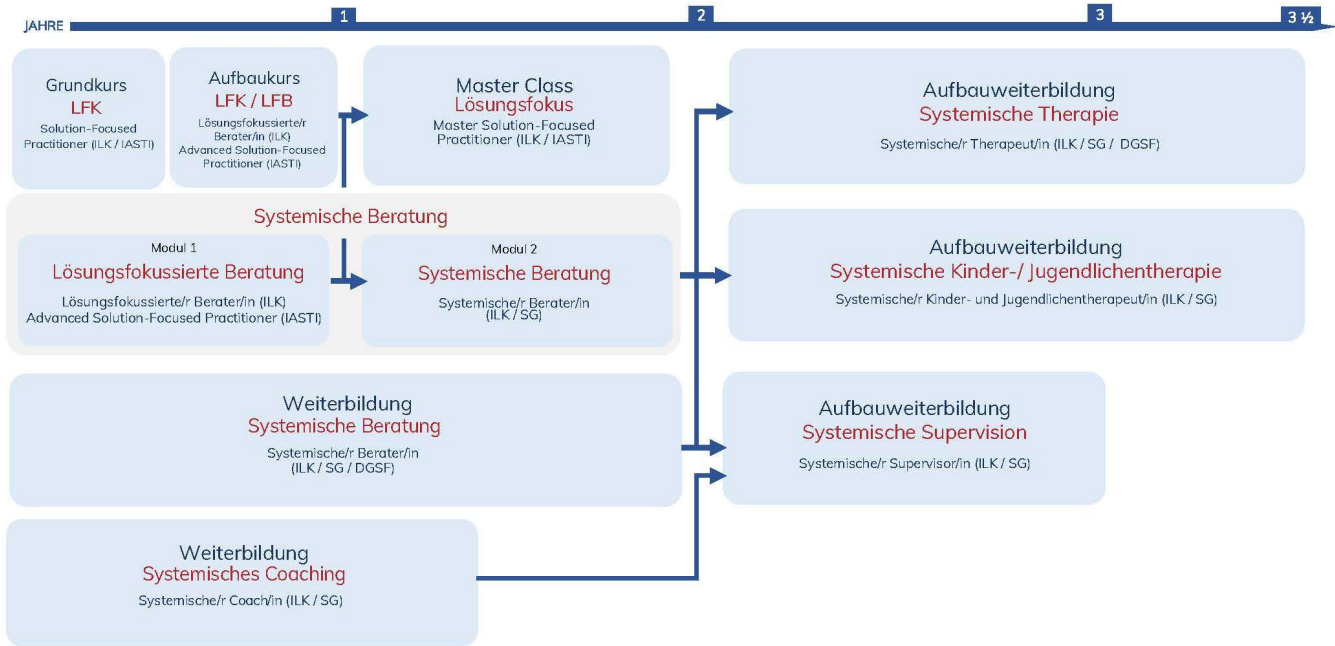
Unverbindliche Online-Bewerbung → Bewerbungsdiallog → verbindliche Online-Anmeldung

Nach Eingang Ihrer Online-Bewerbung (kurzes Motivationsanschreiben + tab. Lebenslauf mit Foto), vereinbaren wir einen Termin für den persönlichen Bewerbungsdiallog, in dem wir die Ziele und Erwartungen an die Weiterbildung und Teilnahme besprechen können. Nach Zulassung zur Weiterbildung melden Sie sich verbindlich online an.

➔ Wir bieten für jede Weiterbildung einen kostenfreien Infoabend mit der Weiterbildungsleitung an. Sie können sich auf der Webseite dazu anmelden.

Bewerbung und Anmeldung bitte nur online über unsere Webseite.

Weiterbildungsverläufe im ILK



Zertifizierung

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden ILK-Zertifikats „Systemische Supervisorin“ / „Systemischer Supervisor“

Voraussetzungen für die Vergabe des ILK-Zertifikats sind:

- Aktive Teilnahme an den Theorie- / Methodentagen (110 UE)
- Aktive Teilnahme an der Supervision (75 UE – darin beinhaltet 5 UE Einzelsupervision) (dabei Vorstellung und Reflexion einer eigenen auf Video dokumentierten Beratungssitzung / Live-Supervision im Rahmen der Gruppensupervision)
- Aktive Teilnahme an den Selbsterfahrungseinheiten (25 UE)
- 50 UE nachgewiesene Praxis in Form dokumentierter Supervisionsarbeit in mind. 3 Prozessen
- Durchführung und aktive Teilnahme an Peergruppentreffen (30 UE)
- Eigenarbeit und Literaturstudium (20 UE)
- Anfertigung und Präsentation einer Abschlusspräsentation

Anerkennung bei der SG

Die Weiterbildung entspricht den Rahmenrichtlinien der Systemischen Gesellschaft (SG).
Anerkennung / Weiterbildungsnachweis durch die Systemische Gesellschaft möglich.



Noch Fragen?

Cihan Akbaba und Christina Achner stehen Ihnen als Leitung der Weiterbildung für alle inhaltlichen Fragen rund um die Weiterbildung Systemische Supervision (insbesondere Zugangsvoraussetzungen) zur Verfügung.

E-Mail: Akbaba@loesungsfokussiert.de / Achner@loesungsfokussiert.de

Organisatorische Fragen (z. B. Bewerbung, Anmeldung, Zahlung) richten Sie bitte ans ILK Büro, Fon: 0521 9687466 / E-Mail: info@loesungsfokussiert.de

Das ILK-Trainer:innenteam



Christina Achner (Weiterbildungsleitung)

Diplom-Pädagogin (FH), Trainerin, Coach, Lehrende Systemische Beratung (SG / DGSF), Lehrende Coach (SG / DGSF), Systemische Supervisorin und Therapeutin (SG), reteaming Coach, ROMPC®Coach, Team- und Organisationsberaterin mit Schwerpunkt hypnosystemische und körperorientierte Konzepte. Lehrtrainerin und Ausbilderin für das ich schaff's Institut und die istob-Management-Akademie.



Cihan Akbaba (Weiterbildungsleitung)

Diplom-Soziologe, Lösungsfokussierter Berater (ILK), Systemischer Berater (SG), Systemischer Therapeut (SG), Systemischer Supervisor (SG), Systemisch-lösungs-orientierter Sachverständiger für Familiengerichte, Kinderschutzfachkraft, Geschäftsführer der Interkulturellen Familienhilfe und Co-Leitung der Fach- und Koordinierungsstelle der Stadt Herford (Demokratie leben!). Freiberufliche Tätigkeit als Sachverständiger für Familiengerichte, Supervisor und Dozent für kulturspezifische Problemstellung in familiengerichtlichen Verfahren.



Dr. Lukas Mundelsee

Psychologe (M.Sc.), systemischer Berater und Coach (SG), Moderator, Lehrtrainer für Online-Coaching/-Supervision, Mitgründer von coachingspace.net, Autor mehrerer Fachbücher sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Heidelberg. Preisträger der Systemischen Gesellschaft „Verpasse keine Krise“ 2021. Seit 2010 zahlreiche Trainings, Moderationen und Supervisionen für Vereine, Verbände und Institutionen im Sport- und Bildungssektor.



Prof Dr. Hans-Jürgen Balz

Diplom-Psychologe, Lehrtherapeut (SG / DGSF), Lehrender Coach (SG / DGSF), Senior Coach (DBVC), lehrender Supervisor (SG, DGSF), systemischer Familientherapeut (IGST); Organisationsberater und Coach in psychosozialen Institutionen; 1997-2001 Vertretungsprofessur an der Fachhochschule Bielefeld, von 2002 bis 2023 Professor für Psychologie an der EvH Bochum Schwerpunkte Beratung und Psychosoziale Diagnostik). Langjähriger Trainer in systemisch-lösungsorientierter Beratung.



Ingo Junker

Diplom-Sozialpädagoge, Jugendbildungsreferent, Social Groupworker IASWG, Anti-Aggressivitäts-Trainer® & Coolness-Trainer® IKD, Supervisor DGSv und SG

Terminliste

Nr.	Termin	Trainer	Titel / Beschreibung
1	30.11.2026	Achner/ Akbaba	Gruppenfindung / Come together, Supervisionssettings, Individuelle Resilienz im Kontext Supervision, Auftragsklärung, Kontrakt / Dreieckskontrakt, Commitment zu einem gemeinsamen Supervisionsverständnis & Klärung der Anforderungen zum gelingenden Abschluss (Präsenzseminar, 10.00-18.30 Uhr)
1.1	01.12.2026	Achner/ Akbaba	Haltung, Gestaltung von Einstiegsszenarien/-sitzungen, Rechtliches, Rahmenbedingungen (Honorar, ...), Individuelle Resilienz (Präsenzseminar, 10.00-18.30 Uhr)
1.2	02.12.2026	Achner/ Akbaba	Bewegende, kreative Supervisionsmethoden/-interventionen (Präsenzseminar, 10.00-18.30 Uhr)
1.3	03.12.2026	Akbaba	Gestaltung von Einstiegsszenarien in Folgetreffen/-sitzungen, Systemische Fallsupervision (Präsenzseminar, 09.00-17.30 Uhr)
2	07.12.2026	Achner/ Hennes	Lösungsfokus in Teamsupervision I
3	14.12.2026	Achner/ Hennes	Lösungsfokus in Teamsupervision II
4	11.01.2027	Akbaba	Konflikte und Herausforderungen in Supervisionen
5	18.01.2027	Akbaba	Konflikte und Herausforderungen in Supervisionen
6	25.01.2027	Achner/ Akbaba	Gruppenlehrsupervision 1
7	01.02.2027	Achner/ Akbaba	Gruppenlehrsupervision 2
8	22.02.2027	Mundelsee	Online-Supervision I
9	18.03.2027	Balz	Supervision und Führung I (Präsenzseminar, 10.00-18.30 Uhr)
9.1	19.03.2027	Achner/ Akbaba	Gruppenlehrsupervision 3 (Präsenzseminar, 10.00-18.30 Uhr)
9.2	20.03.2027	Achner/ Akbaba	Marktplatz meiner Lieblingsmethoden, Moderationsmethoden für Supervisor:innen. Herausfordernde Supervisionssituationen (Präsenzseminar, 09.00-17.30 Uhr)
10	05.04.2027	Achner/ Akbaba	Gruppenlehrsupervision 4
11	12.04.2027	Junker	Konflikte und Krisen I

Nr.	Termin	Trainer	Titel / Beschreibung
12	19.04.2027	Achner/ Akbaba	Gruppenlehrsupervision 5
13	26.04.2027	Junker	Konflikte und Krisen II
14	03.05.2027	Balz	Supervision und Führung II
15	10.05.2027	Achner	Resilienz in Team- und Organisation
16	24.05.2027	Achner	Leadership-Map
17	31.05.2027	Achner/ Akbaba	Gruppenlehrsupervision 6
18	11.06.2027	Achner/ Akbaba	Selbstreflexion (Präsenzseminar, 10.00-18.30 Uhr)
18.1	12.06.2027	Achner/ Akbaba	Selbstreflexion (Präsenzseminar, 09.00-17.30 Uhr)
19	21.06.2027	Akbaba	Systemische SV bei Veränderungsprozessen (Transkulturelle Perspektiven)
20	28.06.2027	Mundelsee	Online-Supervision II
21	05.07.2027	Achner	Systemische Prinzipien in Führung I - Systemische Supervision von Führungskräften
22	12.07.2027	Akbaba	Systemische Prinzipien in Führung II
23	13.09.2027	Achner/ Akbaba	Gruppenlehrsupervision 6 (Abgabe der Kurzbeschreibung der Abschlussarbeit (1 Seite))
24	04.10.2027	Mundelsee	Online-Supervision III
25	11.10.2027	Achner/ Akbaba	Moderationsmethoden
26	15.11.2027	Achner/ Akbaba	Gruppenlehrsupervision 7 (Abgabe der Weiterbildungsdokumentation)
27	10.12.2027	Achner/ Akbaba	Präsentationen Abschlussarbeiten
27.1	11.12.2027	Achner/ Akbaba	Abschluss: Klärung letzter Fragen, Rückblick auf Erlerntes, Ausblick auf den weiteren (Lern-)Weg, Zertifikatvergabe, Feiern!

Kurszeiten

Präsenzseminar:

10.00 – 18.30 Uhr / 09.00 – 17.30 Uhr
(inkl. ½h Kaffeepause + 1¼h Mittagspause)

Online-Seminar:

17.00 – 20.15 Uhr (inkl. 20min Kaffeepause)

Aufbau der Weiterbildung

	UE*
Theorie / Methoden	113
Supervision (Gruppe + Einzel)	78
Selbstreflexion	25
Praxis (Beratungen)	50
Peergruppe / Intervision	30
Literatur + Lehrvideoanalyse	20
	316 UE*

* 1 UE (Unterrichtseinheit) = 45min