



JAHRESPROGRAMM 2023/24
Weiterbildung für Führungskräfte

ASOM
Akademie für
Sozialmanagement

Führungskräfteentwicklung an der ASOM: handlungsfähig bleiben

Für dieses Jahresprogramm habe ich mit Absolvent*innen unserer Lehrgänge Interviews geführt, um herauszufinden, was gelungenes Lernen für Führungskräfte ausmacht - und was zur Zeit in den Organisationen besonders gefragt ist. (Die Interviews finden sie jeweils im Anschluss an die Lehrgangsbeschreibungen, unter „Blick in den Lehrgang“). Egal, auf welcher Führungsebene die Teilnehmer*innen unterwegs sind, gemeinsam war ihnen immer die Entschlossenheit, trotz widriger Umstände handlungsfähig zu bleiben. Dazu braucht es sowohl eine solide, gut reflektierte persönliche Basis, als auch fundiertes Wissen über Ideen, Vorschläge, Theorien und Modelle, die im Führungsalltag eine Rolle spielen. So ausgestattet lässt sich dann vieles entdecken und ausprobieren. Entscheidungs- und Handlungsoptionen vervielfachen sich, es wird möglich, die vorhandenen Ressourcen gut einzusetzen - und im besten Fall dabei auch noch über den Tellerrand zu schauen und Entwicklungen anzustoßen.

Ich hoffe, dass unsere Arbeit an der ASOM Sie durch diese Balance aus Theorie und Praxis dabei unterstützt, handlungsfähig zu bleiben.

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Schmökern im Programm und freue mich auf ein Wiedersehen an der ASOM!



Andrea Udl

Andrea Udl und das ASOM-Team

INHALT

ASOM Trainer:innen	4
Aufbau der Lehrgänge	7
Der Sozialmanagement-Lehrgang	
Sozialmanagement 1 – Teams leiten	8
Sozialmanagement 2 – Organisationen mitgestalten und leiten	12
Für angehende Führungskräfte	
Führungspotenziale entwickeln	16
Für Führungskräfte im Bereich Pflege	
Zukunft managen in Pflege und Betreuung	20
Für Führungskräfte in der Freiwilligenarbeit	
Freiwilligenkoordination	24
ASOM-Ausblick	26
ASOM-Leitbild	28
Information und Anmeldung	30

ASOM

TRAINER:INNEN

GRUPPEN- UND PROGRAMMVERANTWORTUNG

Unser 28 köpfiges Trainer:innenteam besteht aus Führungskräften aus dem Sozialbereich, Berater:innen, Coaches und Fachexpert:innen mit jahrelanger Erfahrung im sozialen Sektor. Informationen zu allen Trainer:innen finden sie unter www.asom.at

Hier stellen wir Ihnen die Trainer:innen vor, die Programm- oder Gruppenverantwortung haben:



Thomas Krumpholz
Programmverantwortung FÜP

Beratung und Entwicklung von Unternehmen und Organisationen, Unterstützung und Support für Führungskräfte und Leitungsgremien, Training & Coaching von Nachwuchs-Führungskräften, Projektdesign, Projektmanagement Moderation von Gremien, Expertenrunden und Veranstaltungen



Verena Purer
Programm- und Gruppenverantwortung SOM 1

Organisationsberaterin, Supervisorin und Coach, langjährige Führungserfahrung als Projektleiterin, Teamleiterin und Mitglied im Strategieteam; Unternehmensberaterin für Organisations- und Personalentwicklung; Trainerin und Lehrgangsinstruktorin u.a. im Bereich Gender Mainstreaming



Robert Gerstbach - Muck
Gruppenverantwortung SOM 1

Organisations- und PR-Berater; umfangreiche Beratungs-Erfahrung mit Schwerpunkt Partizipation und Entwicklung von Menschen, Teams und Organisationen; Moderation von Klausuren und Team-Prozessen; Einzel- und Team-Coaching; Fachreferent für Kommunikations-Themen



Kathrin Kordon
Gruppenverantwortung SOM 1

Beraterin, Einzel- Gruppen- und Teamsupervision sowie Coaching (ÖVS); Teamentwicklung; Organisationsberatung; Moderation; Curriculare Entwicklung und Durchführung von Trainings in den Bereichen: Führung, Arbeiten in multikulturellen und multiprofessionellen Teams und Gruppen, Kommunikation und Sprache, Selbstmanagement



Hannes Simetsberger
Gruppenverantwortung SOM 1

Fördermanagement und Organisationsentwicklung. Inklusionsmanagement - intersektional - mit einem Schwerpunkt auf Menschen mit „Behinderungen“, langjährige Erfahrung im Bereich Gender und Schutzsuchende/Migration. Antidiskriminierungsarbeit, Begleitung von Lehrlingen, Vortragender



Roland Hutyra
Programmverantwortung SOM 2

Geschäftsführender Gesellschafter im Atelier Unternehmensberatung, Projektmanagementberatung, Strategieentwicklung und Implementierung, Team- und Organisationsentwicklung, systemische Strukturaufstellung, Führungskräftecoaching, Evaluation



Petra Hellmich
Programmverantwortung ZUPB

allgemeines Pflegemanagement mit besonderen Schwerpunkt Qualitätsmanagement und Projektmanagement



Andrea Udl
ASOM-Leitung, Trainerin in SOM 1, SOM 2 und ZUPB

Trainerin und Coach im Profit- und Nonprofitbereich mit den Schwerpunkten Auftritt und Präsentation, Kommunikation, Persönlichkeits- und Führungskräfteentwicklung, Keynote Speaker und Moderatorin, Theater-Regisseurin, Regieassistentin an den Kunstuniversitäten in Hamburg und Salzburg

ASOM

AUFBAU DER LEHRGÄNGE

Unser praxisorientiertes Angebot gliedert sich in eine Basis- und eine Aufbaustufe, mit flexiblen Anrechnungs- und Übergangsmöglichkeiten zwischen den einzelnen Angeboten:

Lehrgang zur Vorbereitung auf eine Führungsaufgabe

- **Führungspotenziale entwickeln**

Schwerpunkte: Kommunikation, Kooperation, Selbstmanagement, Teamentwicklung und Konfliktmanagement, Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverständnis

Lehrgang für Führungskräfte (Abschluss mit dem europäischen Heimleitungszertifikat EAN)

- **Sozialmanagement 1 - Teams leiten**

Schwerpunkte: Entwicklung des eigenen Führungsverständnisses, Führung auf Teamebene, Selbstmanagement, Teamentwicklung sowie Konflikt- und Qualitätsmanagement

- **Sozialmanagement 2 - Organisationen mitgestalten und leiten**

Schwerpunkte: Führung von Organisationen und Organisationseinheiten, strategisches Management, Controlling, Recht, Change Management, Führungsethik und -kultur, Umsetzung eines umfassenden Veränderungsprojekts

Lehrgang für Führungskräfte im Pflegebereich (basales und mittleres Pflegemanagement lt. §64 GuKG)

- Basisstufe SOM1 oder FÜP

- **Zukunft managen in Pflege und Betreuung**

Schwerpunkte: Führen unter Druck, Mitarbeiter:innenbindung, pflegewissenschaftliches Know-How mit Praxisorientierung, Wirtschaftliches Denken und Handeln, Leiten von multiprofessionellen, transgenerationalen und interkulturellen Teams, Verankerung durch praktische Umsetzungsprojekte, Verfassen einer pflegewissenschaftlichen Abschlussarbeit



SOM1

SOZIALMANAGEMENT 1

Teams leiten

FÜR wen?

Führungskräfte im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich, die eine kompakte Qualifizierung für Leitungsaufgaben erwerben möchten.

Zugangsvoraussetzungen

- mindestens 23 Jahre alt
- mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung
- abgeschlossene höhere oder mittlere Schule oder Berufsausbildung
- ein Praxisfeld mit Leitungsaufgaben
- positives Aufnahmeverfahren

Ziele

- Funktionsklarheit und Profil in der Führungsrolle entwickeln
- Führungsinstrumente anwenden, z.B. in Gesprächen, Teamsitzungen, bei der eigenen Arbeitsorganisation
- die eigenen Stärken und Lernfelder erkennen und weiterentwickeln

Arbeitsweise

- Führungsthemen werden in fünf Modulen praxisrelevant erarbeitet
- Die theoretischen Inputs werden gezielt im eigenen Praxisfeld umgesetzt
- Konkrete Aufgabenstellungen und Coachingtage zwischen den Seminaren ermöglichen eine individuelle Vertiefung

Abschluss

- öffentlich-rechtliches Lehrgangszeugnis
- Berechtigung zur Teilnahme an den Startworkshops für den Einstieg in den ZuPB - Zukunft managen in Pflege und Betreuung oder den SOM 2 - Organisationen mitgestalten und leiten

MIT wem?

Verena Purer (Programmverantwortliche)
 Kathrin Kordon, Robert Gerstbach-Muck, Hannes Simetsberger (Gruppenverantwortliche)
 Cornelia Burtscher, Daniel Dullnig, Johannes Jurka, Gerda Kolb, Robert Gerstbach-Muck,
 Roland Hutyra, Karin Krischanitz, Thomas Krumpolz, Nadja Miko-Schefzig, Hanne Rohrauer,
 Johannes Ruppacher, Norbert Schermann, Karl Schörghuber, Andrea Udl

TERMINE

19.9.2023	Orientierungsworkshop
I 11. - 13.10.2023	Grundlagen der Führung: Aufgaben und Verantwortlichkeiten
19.10. oder 8.11.2023	1. Coachingtag
II 22.11. - 24.11.2023	Als Führungskraft wirksam werden
frei vereinbart	2. Coachingtag
III 24. - 26.1.2024	Teamentwicklung und Konfliktmanagement
frei vereinbart	3. Coachingtag
IV 13. - 15.3.2024	Praxiswerkstatt Führung: Modelle und Werkzeuge
frei vereinbart	4. Coachingtag
V 15. - 17.5.2024	Organisation und Qualität
18.6.2024	Feedback und Abschluss

KOSTEN

Teilnahmebeitrag (gemäß §6 UStG umsatzsteuerbefreit): € 4.250,-
 Die Ausbildungskosten werden semesterweise im Voraus verrechnet und beinhalten ein umfangreiches Skriptum, Mittagessen und das Fachbuch „sozial managen“.

Bei Besuch von Sozialmanagement 2 in direktem Anschluss an Sozialmanagement 1 gibt es einen Rabatt auf den Teilnahmebeitrag für Sozialmanagement 2.

SOM1

BLICK IN DEN LEHRGANG

Michael Einzinger

Schön für besondere Menschen
Bereichsleitung Wohnen



Was war Deine Motivation, am SOM1 teilzunehmen?

Ich habe die ASOM nicht gekannt – meine beiden Vorgesetzten haben mich darauf aufmerksam gemacht, und mir den Sozialmanagement-Lehrgang ans Herz gelegt. Ich habe im September 2022 mit dem SOM1 gestartet, und werde im Anschluss daran mit dem SOM2 weitermachen.

Ich bin ja schon sehr lange Teamleiter, dadurch war für mich vieles im SOM1 eine Wiederholung oder Auffrischung. Es ist sehr spannend für mich, meine Erfahrungen aus der Praxis mit den Theorien und Modellen aus dem Lehrgang abzugleichen und zu unterfüttern, und die theoretischen Grundlagen der Führungsarbeit neu zu reflektieren.

Was ist das Besondere am SOM1?

Allem voran der Austausch mit den anderen Teilnehmer:innen aus unterschiedlichen Organisationen: z.B. zu sehen, dass die Kolleg:innen in anderen Bundesländern in ähnlichen Branchen ähnliche Gesprächsleitfäden verwenden, mit einem ähnlichen theoretischen Hintergrund – das ist inspirierend.

Es wird sehr viel an Stoff durchgenommen, in relativ kurzer Zeit – aber so, dass man genau das für sich mitnehmen kann, was man braucht. Die Seminartage werden immer gut aufgelockert, es gibt Gruppenarbeiten, Einzelarbeiten, aber auch Vorträge, in einer passenden Abstimmung. Durch das Skriptum bekommt man einen Überblick und kann die Inhalte gut für sich einordnen. Und durch den Austausch mit den Kolleg:innen bekommt das Ganze dann diesen Praxisbezug.

Für mich war – wie gesagt – vieles eine Wiederholung, einiges aber auch neu. Die, die neu in der Teamleitung sind, bekommen ein tolles Grundwerkzeug. Es kommen alle Themen vor, die man in der Teamleitung ganz dringend braucht – Gesprächsformen, wie gesagt, oder: wie geht man mit Konflikten um? Welche Rollen gibt es in Gruppen, wie geht man mit den verschiedenen Rollencharakteren um? Sich mit diesen Fragen auseinanderzusetzen, ist in der Funktion der Teamleitung essenziell.

Was hat Deine Organisation von Deiner Teilnahme? Was nimmst Du mit in den Arbeitsalltag?

Zusätzlich zu den angesprochenen Punkten habe ich z.B. die Moderation meiner Teambesprechungen evaluiert und dann entsprechend verbessern können.

Was besonders hilfreich war – für mich als und für meine Organisation – waren die Coaching-tage, weil da das Prinzip des Praxisbezugs und des kollegialen Austauschs sehr intensiv stattfindet. Man ist in der Kleingruppe und besucht jedes Mal eine andere Einrichtung, sieht, wie dort gearbeitet wird und lernt neue Perspektiven auf die eigene Arbeit kennen. Zusätzlich dazu kann jede:r Fallbeispiele einbringen. Bei mir war das zum Beispiel eine Entscheidung, die anstand, für die ich dort kollegiale Beratung von den anderen Teilnehmer:innen bekommen habe. Ich hatte vorher schon eine Idee zum Vorgehen – diese Idee wurde in der kollegialen Beratung sehr eindeutig bestätigt, und in der Umsetzung hat es dann sehr gut funktioniert.

Es gibt im SOM1 auch „Praxisdokus“, das sind kleine schriftliche Arbeiten über die Anwendung des Gelernten im Führungsalltag. Dort habe ich Dinge beschrieben, die ich auch ohne den Lehrgang gemacht hätte – durch die strukturierte Beschreibung war mein Vorgehen aber viel reflektierter, als es sonst gewesen wäre. Man denkt sehr genau und differenziert darüber nach, und stellt auch einen Theoriebezug her – es ist für mich besonders faszinierend, die theoretischen Konstrukte hinter dem Führungshandeln zu ergründen.

Und last but not least: Was ist aus Deiner Sicht zentral, um als Führungskraft in einer sozialen Organisation wirksam werden zu können?

Eine gute Führungskraft muss natürlich viele Voraussetzungen erfüllen. Das Allerwichtigste wäre für mich persönlich, dass man einen emphatischen und wertschätzenden Zugang zu Mitmenschen hat. Das ist die absolute Grundvoraussetzung: ein wohlwollender Zugang zu allen Menschen. Sonst wird die Führungskraft dem Unternehmen und den Mitarbeiter:innen schaden.

Das Nächste wäre, dass man gut organisiert ist, da muss ich selbst bei mir auch aufpassen. Je komplexer die Aufgaben werden, umso besser muss man sich strukturieren – auch mit Hilfsinstrumenten. Durch die konkrete Beschäftigung damit kann zum Beispiel Outlook von einem verwirrenden Tool zu einer großen Unterstützung werden.

Und dann gibt es noch etwas Drittes, was ich für sehr wichtig halte: Das Auftreten. Man muss in der Lage sein, Werte und auch ganz allgemein Anliegen gut vertreten zu können: Mit Klarheit, und zwar auch dann, wenn es Gegenwind oder Widerstände gibt.

SOM2

SOZIALMANAGEMENT 2

Organisationen mitgestalten & leiten

FÜR wen?

Sozialmanagement 2 unterstützt Führungskräfte mit umfassenden Leitungsaufgaben bei Veränderungen in der Organisation.

Zugangsvoraussetzungen

- mindestens 23 Jahre alt
- mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung
- mindestens ein Jahr Leitungserfahrung
- umfassende Leitungsaufgaben
- Sozialmanagement 1 – Teams leiten, Führungspotenziale entwickeln oder eine ähnliche, anrechenbare Vorbildung
- positives Aufnahmeverfahren

Abschluss

- Diplom der Akademie für Sozialmanagement und öffentlich-rechtliches Abschlusszeugnis
„Diplomierter: Sozialmanager:in“
- EAN-Heimleiter:innen-zertifikat
- Bachelor Professional in Planung - aktuelle Informationen im Office

MIT wem?

Roland Hutyra (Programmverantwortlicher)
Irmgard Habenicht, Johannes Jurka, Gerda Kolb, Verena Purer, Karl Schörghuber,
Margarita Schulyok, Hannes Traxler, Andrea Udl

Ziele

- die eigene Organisation(seinheit) wirksam managen
- neue Organisationsformen kennenlernen: Laterales Führen, Selbstorganisation, Agiles Führen
- Konzepte und strategische Ziele evidenzbasiert umsetzen
- Kostenbewusstsein und Budgetkompetenz erwerben
- Wandel in Organisationsstrukturen, -prozessen und -kultur gestalten
- Personalführung und Personal entwickeln
- Sicherheit in arbeitsrechtlichen Fragen gewinnen
- digitale Arbeits- und Kommunikationsmöglichkeiten reflektieren und nützen
- Beziehungen zu wichtigen Stakeholdern systematisch gestalten
- in Krisensituationen vorbereitet agieren
- ethische Fragestellungen reflektieren und in der eigenen Organisation verankern

TERMINE

	27. – 28. 6. 2023*	Startworkshop – Standortbestimmung und Ziele setzen
I	13. – 15. 9. 2023	Organisationen fit für die Zukunft machen
II	18. – 20. 10. 2023	Selbstorganisation und Dynamiken von Gruppen: neue Ansprüche an Führung
III	8. – 10. 11. 2023	Organisationen verändern: Prozesse verstehen und steuern
IV	17. – 19. 1. 2024	Entscheidungen treffen in unsicheren Situationen und Konflikte managen
V	6. – 8. 3. 2024	Controlling 1 – Kostenrechnung, Personalberechnung
VI	24. – 26. 4. 2024	Controlling 2 – Budget, Kennzahlen
VII	19. – 21. 6. 2024	Organisationskultur und Personal entwickeln
VIII	9. – 11. 10. 2024	Arbeits- und Sozialrecht überblicken
IX	6. – 8. 11. 2024	Digitalisierung als Chance und Herausforderung für soziale Organisationen
X	8. – 10. 1. 2025	Führungs- und Organisationsethik reflektieren und gestalten, Best-Practice-Modelle kennenlernen
	25. 2. 2025	Abschlussmodul: Feedback und Evaluierung
	frei vereinbart	8 Coachingtage
		1 Wahltag branchenspezifische Leitungsthemen
	80 Stunden	Kennenlernen von internationalen Best-Practice-Organisationen
	weitere Elemente:	Selbststudium, Umsetzungsprojekt in der Organisation und Dokumentation, 360-Grad-Feedback

* Ersatztermin im August/September möglich

KOSTEN

Einführungstage mit Standortbestimmung (gemäß §6 UStG umsatzsteuerbefreit): € 700,-
Teilnahmebeitrag (gemäß §6 UStG umsatzsteuerbefreit): € 6.490,-
Die Ausbildungskosten werden semesterweise im Voraus verrechnet und beinhalten umfangreiche Skripten, Mittagessen und das Fachbuch „sozial managen“.

Bei Besuch von Sozialmanagement 2 in direktem Anschluss an Sozialmanagement 1 gibt es einen Rabatt auf den Teilnahmebeitrag für Sozialmanagement 2.

SOM2

BLICK IN DEN LEHRGANG

Clarissa Böck

neunerhaus
Referentin der Geschäftsführung



Was war Deine Motivation, am SOM2 teilzunehmen?

Ähnlich wie etliche andere Lehrgangsteilnehmer:innen habe ich vom Grundstudium her etwas ganz anderes gemacht, und hatte Lust, mich vertiefend mit dem zu beschäftigen, was ich jeden Tag tue. Ich wollte mir bewusst Zeit nehmen, meine Führungsarbeit zu reflektieren, und dadurch Entwicklung bei mir und auch in meiner Organisation anzustoßen. Diesen bewussten Reflexionsraum über eine längere Zeit, in einer Gruppe von Menschen, die in ähnlichen Positionen in anderen Feldern und Organisationen tätig sind, hätte ich mir ohne den Lehrgang nicht genommen, dazu ist der Alltagsstress einfach zu hoch.

Ein zweiter wichtiger Punkt ist, dass ich große Lust auf den Austausch mit anderen hatte - wie machen die das? Die anderen Teilnehmer:innen sind alle in ähnlichen Positionen in anderen Organisationen und Feldern, das hat den Austausch extrem bereichert. Das ist auch noch einmal ganz etwas anderes als z.B. Führungskräfte-Intervisionen innerhalb der eigenen Organisation - der Kontakt mit Menschen, die meine Probleme verstehen, aber dann eben nicht meine Kolleg:innen sind, war super.

Und drittens wollte ich eine Ausbildung machen, die verschiedene inhaltliche Bereiche abdeckt und auch die Verknüpfungen zwischen den einzelnen Fachgebieten in Bezug auf die Gestaltung von Organisationen herstellt - anstatt eine reine Organisationsentwicklungs-Ausbildung zu machen.

Was ist das Besondere am SOM2?

Verschiedenes: Inhaltlich finde ich rückblickend gut, dass auch Themen wie zB Digitalisierung oder Ethik im Rahmen eigener Module Raum bekommen haben - Themen, die in Organisationen oft an Stabsstellen "ausgelagert" werden. Im Lehrgang ist mir klar geworden, wie stark auch diese Themen direkt organisationsgestaltend wirken.

Über die Seminarinhalte hinaus waren besonders die Coachinggruppen (lehrgangsbegleitende Kleingruppen à 4 Personen) und das Praktikum wichtig für mich. In den Coachinggruppen fand ein sehr vertrauensvoller regelmäßiger Austausch statt. Wir konnten uns zum Glück vor dem ersten Lockdown einmal alle in Präsenz in einer Einrichtung treffen, und hatten so eine gute Basis, um dann auch per Zoom gut weiterarbeiten zu können.

Der Perspektivenwechsel und die gegenseitige Beratung in diesen Terminen haben meine Selbstentwicklung sehr gestärkt. Auch in der großen Lehrgangsguppe war die Kontinuität und Dauer, über 2 Jahre lang immer wieder in derselben Konstellation aufeinander zu treffen und sich auch in der Gruppe auseinanderzusetzen, sehr wertvoll.

Und drittens das einwöchige Führungspraktikum in einer anderen Organisation, das hat mir wirklich viel gebracht. Mal rauszukommen aus dem bekannten Rahmen, Einblicke zu bekommen, Fragen stellen zu können, ohne sich positionieren zu müssen oder das zu bewerten. Das Praktikum hat mir Lust gemacht, die eigenen Lösungen zu hinterfragen und hat mich sehr inspiriert. Als Pflichtpraktikum im Rahmen des Lehrgangs, und auch weil die ASOM ein bekannter Name ist, waren Organisationen offen dafür, uns Einblicke zu gewähren - das ist ja so sonst nicht möglich, so in andere Organisationen hineinzuschauen.

Was hat Deine Organisation von Deiner Teilnahme? Was nimmst Du mit in den Führungsalltag?

Auf jeden Fall hatte ich während des Lehrgangs und z.B. auch im Rahmen meines Projekts einen forschenderen Blick auf alle möglichen Bereiche meines Arbeitens. Außerdem konnte ich aus jedem Modul Aha-Erlebnisse und Anregungen in meinen Arbeitsalltag zurückbringen.

Und last but not least: Was ist aus Deiner Sicht zentral, um als Führungskraft in einer sozialen Organisation wirksam werden zu können?

Um als Führungskraft wirksam werden zu können, ist es aus meiner Sicht vor allem wichtig, neugierig und offen zu bleiben. Ich muss hinausschauen, mich dafür interessieren, was sich rundherum, im Umfeld tut, wach dafür bleiben, welche Probleme gerade zu lösen sind. Diese Offenheit ist auch dem Team, den eigenen Leuten gegenüber wichtig - ich brauche auch Empathie - sowohl für die Klient:innen und die Nutzer:innen, als auch für die eigenen Mitarbeiter:innen. Es muss immer klar sein: Ich kann das nicht alleine, und muss auch nicht alles immer alleine lösen. Es ist hilfreich, Perspektiven zu wechseln und um die Ecke zu denken, als Führungskraft bin ich auch ein Vorbild für diese Haltung, wenn ich mit meinen Problemen und Themen so umgehe wird sich das auch in der Organisation fortsetzen. Und es braucht natürlich auch die richtigen Strukturen, also den Blick auf die Personen UND die Organisation. Der Lehrgang war super, um dafür immer wieder Reflexionsräume zu haben - denn der Arbeitsdruck im Führungsalltag ist so hoch, dass man das selten tut. Im SOM2 geht genau um diesen gesamtorganisationalen Blick, weg von meinem eigenen kleinen Spielfeld hin zum Blick auf das große Ganze.



FÜHRUNGSPOTENZIALE ENTWICKELN

FÜR wen?

Personen, die sich in Abstimmung mit ihrer Organisation oder eigeninitiativ darauf vorbereiten, zukünftig eine Leitungsaufgabe zu übernehmen.

Zugangsvoraussetzungen

- mindestens 23 Jahre alt
- mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung
- abgeschlossene höhere oder mittlere Schule oder Berufsausbildung
- ein Praxisfeld im Sozial-, Gesundheits- oder Bildungsbereich
- positives Aufnahmeverfahren

Arbeitsweise

- Führungsthemen werden in fünf Modulen praxisrelevant erarbeitet.
- Die theoretischen Inputs orientieren sich an Situationen und Beispielen aus der Praxis.
- Konkrete Aufgabenstellungen und Coachingtage zwischen den Seminaren ermöglichen eine individuelle Vertiefung und tragen zur weiteren Selbstklärung in Richtung Führungskraft bei.

MIT wem?

Thomas Krump Holz (Programmverantwortlicher)

Daniel Dullnig, Verena Purer, Tom Strasser-Neuhofer, Friederike Skopek-Johnson

Ziele

- ein realistisches Verständnis von Führungsaufgaben in Common-Profit-Organisationen gewinnen
- das eigene Potenzial für Führungsaufgaben erkennen und gezielt aufbauen
- sich auf die ersten 100 Tage als Führungskraft vorbereiten

Abschluss

- öffentlich-rechtliches Lehrgangszeugnis
- Berechtigung zur Teilnahme am Startworkshop für den Einstieg in den Lehrgang Zukunft managen in Pflege und Betreuung, sofern eine Leitungsfunktion übernommen wird
- Berechtigung zur Teilnahme am Startworkshop von Sozialmanagement 2, sofern die weiteren Zugangsvoraussetzungen erfüllt sind

TERMINE

14.9.2023	Orientierungsworkshop
I 18.-20.10.2023	Kommunikation und Kooperation
frei vereinbart	1. Coachingtag
II 4.-6.12.2023	Teamentwicklung und Konfliktmanagement
frei vereinbart	2. Coachingtag
III 17.-18.1.2024	Führen und geführt werden
frei vereinbart	3. Coachingtag
IV 6.-8.3.2024	Veränderung managen und gestalten
frei vereinbart	4. Coachingtag
V 6.-8.5.2024	Fit für Führung?
11.6.2024	Feedback und Abschluss

KOSTEN

Teilnahmebeitrag (gemäß §6 UStG umsatzsteuerbefreit): € 4.250,-

Die Ausbildungskosten werden semesterweise im Voraus verrechnet und beinhalten umfangreiche Skripten, Mittagessen und das Fachbuch „sozial managen“.

Emine Ygit

St. Josef Krankenhaus GmbH
 Bereichsleitung Patient:innenplanung
 Medizinisches Sekretariat und Archiv (Dokumentation)



Was war Deine Motivation, am FÜP teilzunehmen?

Mir wurde eine Führungsposition in Aussicht gestellt, und mir wurde angeboten, mich in der Zeit bis dahin entsprechend weiterzubilden. Für die ASOM habe ich mich entschieden, weil ich mich beim Orientierungsworkshop sehr wohl gefühlt habe: Ich habe gemerkt, hier werde ich viel lernen, hier bin ich richtig. Ich durfte offen sein, wurde so angenommen, wie ich bin, meine Fragen wurden beantwortet. Auch der Kontakt mit den anderen Teilnehmer:innen war von Anfang an sehr vertraut und wertvoll.

Seit März bin ich jetzt in dieser Führungsposition und merke, ich kann wirklich etwas verändern, ich kann die Dinge selbst in die Hand nehmen und entsprechend bearbeiten. Das macht mir große Freude. Man nimmt ja auch als Mitarbeiterin viel wahr, weiß, was nicht funktioniert oder nicht der Richtlinie entspricht, aber muss dann immer irgendwo anfragen und hat nicht die Möglichkeit, das direkt zu verändern.

Was ist das Besondere am FÜP?

An der ASOM und im FÜP war für mich von Anfang an besonders, dass ich hier das Gefühl bekommen habe, anerkannt zu werden. Ich konnte offen sein, es ist ein geschützter Rahmen, ich kann mich so äußern, wie es mir entspricht - das habe ich so vorher noch nicht erlebt. Und die Trainer:innen sind einzigartig - ich fühle mich wirklich bei jedem gut aufgehoben. Sie sind alle sehr unterschiedlich - jedes Seminar wird von anderen Trainer:innen gehalten, dadurch kommen viele verschiedene Sichtweisen vor, und man kann von jedem etwas anderes lernen. Sonst ist es ja oft so, dass es nur einen Trainer gibt, dann lernt man eben nur eine Sichtweise kennen.

Was hat Deine Organisation von Deiner Teilnahme? Was nimmst Du mit in den Arbeitsalltag?

Ich bin deutlich selbstbewusster geworden. Ich habe gehört: „Du bist zwar streng, bringst aber etwas weiter“. Das Feedback nehme ich gerne an - denn streng heißt ja nicht gleich böse oder ungut, es heißt für mich: Ich bin klar, und sage, was ich erwarte. Ich sage nicht „eventuell, vielleicht, irgendwann“ sondern „so setzen wir das um“. Ich habe auch gelernt, zuerst zuzuhören, nachzudenken und dann erst umzusetzen - also nicht immer sofort zu reagieren. Man kann sich auch Zeit lassen.

Ich habe von jedem Modul etwas in den Führungsalltag mitgenommen und setze es ein, manchmal bewusst, manchmal unbewusst.

Und last but not least: Was ist aus Deiner Sicht zentral, um als Führungskraft in einer sozialen Organisation wirksam werden zu können?

Präsenz ist zentral. Also da sein, und ansprechbar. Die Mitarbeiter:innen wissen, sie können mir vertrauen. Sie wissen, sie können sich an mich wenden und ich bearbeite ihre Anliegen, manchmal sofort, und manchmal lasse ich mir eben Zeit und schaue mir das genau an - weil vielleicht hat jemand auch unrecht, und weiß es nur nicht. Es ist wichtig, die Aufmerksamkeit gut zu verteilen, zum Beispiel nicht nur die zu beachten, die immer im Krankenstand sind, sondern auch die wahrzunehmen, die immer da sind und ihre Arbeit machen.

Du arbeitest ja im Brennpunkt der aktuellen Krise im Gesundheitswesen - wie gehst Du mit dem Ressourcenmangel um?

Ich komme mit dem klar, was ich habe. Ich schaue mir an, was habe ich in der Hand, welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung? Und damit gehe ich dann um. Es gibt ja immer Handlungsoptionen, sie sind aber vielleicht anders, als man sich das vorstellt. Das habe ich mir schon als Kind vorgenommen, ich habe mir das früher aufgeschrieben, was habe ich und was bringt mich weiter im Leben. Es gibt immer Möglichkeiten. Zum Beispiel unser Gespräch hier, wir wollten ja gemeinsam im Kardinal Kaffee trinken, jetzt ist Deine Tochter krank und wir sind spontan auf Zoom umgestiegen - da wären wir vor 5 Jahren auch nicht drauf gekommen, da hätten wir den Termin wahrscheinlich verschoben.

ZJPB

ZUKUNFT MANAGEN IN PFLEGE UND BETREUUNG

FÜR wen?

Führungskräfte aus der Pflege, die sich mit aktuellen Führungsthemen und pflegewissenschaftlichen Inhalten beschäftigen und/oder den §64 GuKG - Abschluss erwerben möchten.

Lehrgangselemente

- Präsenz-Seminare (30,5 Tage/ 275 UE*)
 - Verschiedene E-Learning - Formate: (4 Tage/36 UE*)
 - Praxisbegleitung und Reflexion in den Einrichtungen (4 Tage)
 - 2 Mini-Interventionen in der eigenen Einrichtung inkl. schriftlicher Reflexion
 - Pflegewissenschaftliche Arbeit** (40 UE)
 - Kommissionelle Abschlussprüfung**
 - Externes Pflichtpraktikum (40 Stunden)
- ** bei §64 GuKG Abschluss
*UE = Unterrichtseinheiten

Zugangsvoraussetzungen

- mindestens 23 Jahre alt
- mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung
- ASOM Basisstufe (SOM1 oder FÜP) oder ähnliche, anrechenbare Vorbildung
- Praxisfeld mit Leitungsaufgaben
- positives Aufnahmeverfahren

MIT wem?

Petra Hellmich (Lehrgangseleiterin), Maria-Clarissa Canete, Robert Gerstbach-Muck, Gabriela Hackl, Johannes Jurka, Melinda Kovacs, Norbert Schermann, Raphael Schönborn, Margarita Schulyok, Andrea Udl, Harald Weikl und weitere Expert:innen aus Pflegepraxis und -wissenschaft

Ziele

- aktuelle pflegewissenschaftliche Entwicklungen wahrnehmen und in der Praxis umsetzen
- innovative agile Organisations- und Führungsformen in den eigenen Alltag integrieren
- unternehmerische, soziale und ethische Verantwortung entwickeln
- multidisziplinäre, transgenerationale, interkulturelle Teams führen
- selbstverständlicher Umgang mit den Möglichkeiten der Digitalisierung

Abschluss

- öffentlich-rechtliches Abschlusszeugnis
- Abschluss der Weiterbildung „Basales und mittleres Pflegemanagement“, lt. §64 GuKG für Teilnehmer:innen mit Pflegediplom
- Berechtigung zur Teilnahme am Diplomsemester zum Abschluss „Diplomierter Sozialmanager:in“

TERMINE

	9.9.2024	Startworkshop und Prüfung
I	9. - 11.10.2024	Kommunikation und Handeln im interdisziplinären Team Pflegerwissenschaft in Palliative Care
II	11. - 13.11.2024	Schreibwerkstatt „wissenschaftliches Arbeiten“ Demenz und Gerontopsychiatrie aus der pflegewiss. Sicht
III	11. - 14.12.2024	Neue Ansätze der Führung und Change Management
IV	15. - 17.1.2025	Schreibwerkstatt „wissenschaftliches Arbeiten“ Rechtliche Grundlagen (Arbeitsrecht und Pflegerecht)
V	26. - 28.2.2025	Wirtschaftliches Denken und Handeln
VI	26. - 29.3.2025	Angewandte Gerontologie in der Pflege und wissenschaftliche Grundlagen Angewandtes Case Management
VII	23. - 25.4.2025*	Schreibwerkstatt „wissenschaftliches Arbeiten“ Angewandtes Case Management Mitarbeiter*innenbindung: MA* gewinnen, entwickeln, halten
VIII	4. - 6.6.2025	Qualitäts-, Risiko- und Prozessmanagement im pflegerischen Kontext Kommunikation und Handeln im interdisziplinären Team
IX	24. - 26.9.2025	Zukunft der Pflege und Pflegeforschung
	22. - 24.10.2025*	Prüfung und Abschluss

* Seminare finden im Bildungshaus St. Hippolyt in St. Pölten statt.

KOSTEN

Teilnahmebeitrag (gemäß §6 UStG umsatzsteuerbefreit): € 4.350,-
Die Ausbildungskosten werden semesterweise im Voraus verrechnet und beinhalten umfangreiche Skripten, Mittagessen und das Fachbuch „sozial managen“.

Andrea Winkler

NÖ Pflege- und Betreuungszentrum Raabs/Thaya
Pflege- und Betreuungsmanagerin

Was war Deine Motivation, am ZUPB teilzunehmen?

Durch meine Teilnahme am Basislehrgang „KOKO“ (entspricht SOM1 oder FÜP) bin ich überhaupt erst auf die Idee gekommen, mich weiter fortzubilden. Vor dem KOKO hätte ich mir eine Führungsposition nicht vorstellen können, dort habe ich mein Potential entdeckt und Lust darauf bekommen.

Was ist das Besondere am ZUPB?

Das ist auf jeden Fall der wissenschaftliche Part, das war eine Erweiterung meines Horizonts. Durch den ZUPB habe ich den evidenzbasierten Zugang kennengelernt. Ich hatte vorher noch nie eine Studie gelesen, das war anfangs wirklich schwer und unbekannt, wird aber dann geläufiger - ich habe gelernt, schnell das Wesentliche zu erkennen. Vor kurzem habe ich wieder eine Studie gelesen, zum Thema Generationenmanagement, das spielt in meinem Berufsalltag eine entscheidende Rolle. Ich versuche jetzt, mir diese Fachkompetenz zu erhalten und in Diskussionen und Teammeetings als Argumentationsgrundlage zu benutzen.

Was nimmst Du mit in den Führungsalltag?

Zentral sind die verschiedenen Sichtweisen und Perspektiven, die ich durch den Lehrgang bekommen habe. Im Alltag besteht die Gefahr, gemütlich zu werden, so zu denken, wie man es gewohnt ist. An der ASOM habe ich gelernt, dranzubleiben, flexibel zu bleiben, immer wieder in die Selbstreflexion zu gehen. Auch auf kommunikativer Ebene - was sage ich gerade, was macht das mit den anderen.

Ein Beispiel: Eine Schwester, bei der ich gelernt habe, sie war sehr starr und unflexibel, hatte so einen Standardspruch: „Eine gute Schwester hat immer eine Schere einstecken“. Den Satz habe ich mir gemerkt, und sage ihn auch oft, ich habe auch immer eine Schere dabei - aber mir ist eben auch klar: Nur weil du eine Schere einstecken hast, bist du noch keine gute Schwester. Dazu gehört mehr. Ich bleibe an der Persönlichkeitsarbeit dran, und das zeigt auch Wirkung - viele meiner Kolleg:innen holen sich z.B. bewusst Feedback von mir.



Was ist das Besondere an der ASOM?

An der ASOM habe ich mich sehr schnell "zu Hause" gefühlt - so wie in meinem PBZ. Ich war noch nie irgendwo, wo jemand in so kurzer Zeit wusste, wie ich bin - Ich hatte nicht das Gefühl, ich muss mich verstellen, um irgendwelchen Erwartungen zu entsprechen. Es gibt natürlich einen klaren Rahmen und Spielregeln - aber jede:r wird erstmal so angenommen wie er/sie ist, ihr seht das Gute in jedem, auch wenn das manchmal für die anderen noch gar nicht so nachvollziehbar ist. Darin bin ich sehr gewachsen, auch in meiner Arbeitswelt läuft das so - innerhalb eines klaren Rahmens wird jede:r so genommen, wie er/sie ist.

Und last but not least: Was ist aus Deiner Sicht zentral, um als Führungskraft in einer sozialen Organisation wirksam werden zu können?

Da fallen mir die üblichen Schlagworte ein: Empathisch sein, die Vorbildwirkung, Ziele haben, als Motivator:in wirken. Was man so kennt und immer schon gehört hat, aber ich weiß jetzt auch, was hinter den Schlagworten steckt. Vorbild zu sein ist gerade meine Herausforderung, ich bin ja noch neu in der Führungsposition - in der Rolle der Diplomierten ist es für mich mittlerweile einfach, eine Vorbildrolle einzunehmen, als Führungskraft ist es noch ungewohnt und noch einmal ganz anders.

Aus meiner Sicht ist der Schlüssel zur Wirksamkeit das Dranbleiben - und immer beobachten, wie passt es gerade, an welchem Rädchen kann ich gerade drehen, um etwas zu bewirken.

FWMK

FREIWILLIGENKOORDINATION

FÜR wen?

Personen, die hauptberuflich oder auch auf Basis einer freiwilligen Mitarbeit mit der Begleitung und Koordination von Freiwilligen in ihrer Organisation betraut sind (Freiwilligen-Koordinator:innen, Freiwilligen-Begleiter:innen, Ansprechpartner:innen, Führungskräfte, Schnittstellenmanager:innen)

Lehrgangselemente:

- Präsenz-Seminare (7 Tage)
- digitales Seminar (1 Tag)
- Dokumentation einer Mini-Intervention für Ihre Praxis – unterstützt durch die Trainer:innen
- 3 Peergruppentreffen (je 4 UE) zur Reflexion der Lehrgangsinhalte und Mini-Intervention – an einem Termin unterstützt durch die Trainer:innen

Inhalte

- die eigene Koordinationsaufgabe wahrnehmen, reflektieren und weiterentwickeln
- Bedarf, Funktion und Effizienz der Freiwilligenarbeit reflektieren
- das Verhältnis und Zusammenspiel von Freiwilligen und Hauptamtlichen gestalten
- Konfliktfähigkeit stärken
- Grundlagen für die Entwicklung der Freiwilligenarbeit kennenlernen
- Raum zum Austausch von Erfahrungen und Best-Practice-Beispielen
- Praktisches Weiterdenken und Umsetzen in einer begleitenden Praxisarbeit zum eigenen Arbeitsfeld

MIT wem?

Nicola Leicht, Martin Oberbauer (Lehrgangsleitung), Bettina Arbesleitner, Elisabeth Kroupa, Bernhard Prommegger, Petra Rösler, Detlev Scholz, Kerstin Schultes, Lukas Sodek, Katharina Stögner

TERMINE

I	11. - 12. 4. 2024	Grundlagen, Motivation und Begleitung von Freiwilligen
II	6. - 7. 6. 2024	Projekte mit Freiwilligen initiieren, Kommunikation mit Freiwilligen
III	19. - 20. 9. 2024	Rechtliche Grundlagen, Gewinnung von Freiwilligen, Kompetenzorientierung
IV	7. - 8. 11. 2024	Führung, Präsentation der Praxisarbeiten, Abschluss

ORT

Kardinal König Haus, 1130 Wien
Der 19. September 2024 findet digital über Zoom statt.

ANMELDUNG

Claudia Blaudek, Kardinal König Haus: 01 804 75 93 – 649
Bewerbungsbogen bitte anfordern unter: anmeldung@kardinal-koenig-haus.at
Anmeldeschluss: Montag, 4. März 2024

KOSTEN

Teilnahmebeitrag (inkl. 10% USt): € 1.170,-
Die Ausbildungskosten werden im Voraus verrechnet und beinhalten Unterlagen, Pausengetränke und ein Mittagessen.

FREIWILLIGENARBEIT

Workshop „Prävention in der Freiwilligenkoordination“

Grenzen wahren, Gewalt vermeiden

Grenzüberschreitungen und Gewalt sind auch im freiwilligen Bereich möglich. In diesem Workshop erarbeiten wir gemeinsam, wo/durch wen/an wem Grenzüberschreitungen vorkommen könnten und wie Freiwilligenkoordinator:innen auf einfache aber wirksame Weise präventiv und unterstützend handeln können, zum Schutz und zur Entlastung von Freiwilligen und Klient:innen.

WANN?

13. Oktober 2023, 9:00 bis 17:00 Uhr

KOSTEN?

€ 50,-

Webinar „Freiwilligenwissen“

Freiwilligenarbeit partizipativ gestalten

Obwohl in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen viel vom Miteinander und dem Arbeiten auf Augenhöhe die Rede ist, sind Entscheidungen und Verantwortung in der Praxis oft einseitig verteilt. Freiwillige werden in Überlegungen und Entscheidungen nur am Rande eingebunden oder nur informiert.

Wie kann es gelingen, dass Freiwillige sich wirklich als Teil eines großen Ganzen fühlen und das gemeinsame Ziel kennen? Wie kann Mitbestimmung und dadurch Mitverantwortung gefördert werden? Wir beschäftigen uns im Webinar mit den Chancen, Nutzen und Grenzen von Methoden aus agilen Organisationen.

WANN?

23. November 2023, 9:00 - 13:00 Uhr

KOSTEN?

Teilnahme kostenlos, Anmeldung erforderlich

ANMELDUNG und INFO

Claudia Blaudek, Kardinal König Haus: 01 804 75 93 - 649
anmeldung@kardinal-koenig-haus.at

Workshop

FÜHRUNGSTHEATER - Emotionsmanagement in der Führung

Der aktive Umgang mit den eigenen Emotionen und den Emotionen im Team ist für den Führungserfolg von zentraler Bedeutung.

Im außergewöhnlichen Ambiente einer professionellen Theaterbühne werden Sie sensibel, individuell und präzise dabei begleitet

- eigene Emotionen bewusster zu empfinden und besser zu verstehen
- mit Emotionen in ihrem Team und der Organisation gezielter arbeiten zu können.

Sie können unabhängig von Alltagserwartungen experimentieren und sammeln über die Rollenarbeit auf der Theaterbühne wertvolle Erfahrungen für Ihren Führungsalltag.

WAS?

Emotionales Denken und Handeln in Organisationen, Emotionen in der Führungsarbeit, Bühnenpräsenz und Improvisationsfreude, selektive Authentizität: die eigene Emotionalität in Führungsfunktion bewusst gestalten.

WIE?

Den Kern des Seminars bildet ein ganzer Tag auf der Theaterbühne - also auf den Brettern, die die Welt bedeuten. Die Bühne ist ein magischer Ort, der ungeahnte, überraschende und bereichernde Begegnungen mit sich selbst und anderen ermöglicht. Anfang und Abschluss des Seminars finden „klassisch“ im Seminarraum statt - Erkenntnisse und Erfahrungen werden durch individuelles Coaching und gut gesetzte Reflexionseinheiten für den Führungsalltag nutzbar gemacht.

WANN?

30. November - 2. Dezember 2023

KOSTEN?

€ 890,- zuzüglich 10% MWSt

FÜR wen?

Führungskräfte aus allen Bereichen

MIT wem?

Andrea Udl, Theaterregisseurin, Trainerin, Coach
Johannes Jurka, Psychotherapeut, Trainer, Coach

ASOM

DAS ASOM-LEITBILD

WOFÜR WIR STEHEN

Wir arbeiten

für und mit Menschen in Führungsfunktionen. Schlüsselqualifikationen wie unternehmerisches Denken, Wertorientierung, Konfliktstehvermögen und Lernfähigkeit stehen im Mittelpunkt des Entwicklungsprozesses.

Wir verbinden

Fragestellungen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden mit wissenschaftlichen Grundlagen aus den verschiedenen human-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen.

Wir sichern

die Verankerung des Gelernten in der Praxis der Lernenden, z. B. durch die Arbeit an den konkreten Anforderungen der Teilnehmenden in den Seminaren, durch begleitende Projektarbeiten, Fallberatung, Dokumentation der Umsetzungsschritte.

Wir fördern

Wertorientierung: Bildung heißt für uns, selbst Verantwortung für die persönliche Entwicklung zu übernehmen. Das erfordert Eigeninitiative der Teilnehmenden und das Bewusstsein für die eigenen Lernziele.

Wir vernetzen

Führungskräfte durch kollegialen Austausch in Lerngruppen, Praxisbesuche im In- und Ausland und virtuelle Arbeitsräume im Internet.

Wir stellen uns

regelmäßig der Kritik unserer Zielgruppen und beziehen daraus Orientierung für die fortwährende Innovation der Ausbildungen. Wir stellen uns auch der kollegialen Auseinandersetzung im Team und fördern regelmäßig Koordination und Teamentwicklung.

Wir bieten

Anerkennung: Absolvent:innen erhalten ein öffentlich-rechtliches Lehrgangszeugnis. Die Ausbildung ist vom Europäischen Dachverband der Leiter:innen von Alten- und Pflegeheimen EAN anerkannt. Für Pflegepersonen sind weite Teile der Ausbildung anrechenbar als Managementausbildung nach GuKG.

handlungsfähig bleiben

ANMELDUNG

Wir beraten Sie gerne telefonisch oder per E-Mail zu unseren Angeboten.

Akademie für Sozialmanagement

+43-1-803 98 69

office@sozialmanagement.at

www.sozialmanagement.at

Die Anmeldung für Lehrgänge und Seminare ist online oder per Post möglich.

Das Anmeldeformular finden Sie auf www.asom.at

DAS OFFICE-TEAM



v.l.n.r.:

Mag.^a Nora Ita
(Bereichsordinatorin)

Mag.^a Andrea Udl, MA
(Leiterin der ASOM)

Mag.^a Katarina Carmignani
(Programmkoordinatorin)

TRAINER:INNEN-TEAM

Mehr als 25 Trainer:innen sind im Rahmen der ASOM-Lehrgänge, Projekt- und Coachinggruppen im Einsatz. Machen Sie sich ein Bild auf unserer Website.

ORT UND ERREICHBARKEIT

Sofern nicht anders angegeben, finden alle Angebote im Kardinal König Haus statt:
Kardinal-König-Platz 3, 1130 Wien – www.kardinal-koenig-haus.at

U4 Hietzing, Straßenbahn Linie 60 (Rodaun) – Jagdschlossgasse

Aufgrund begrenzter Parkmöglichkeiten empfehlen wir die Anreise mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad.

FACEBOOK

www.facebook.com/sozialmanagement.at/

LINKEDIn

<https://www.linkedin.com/school/akademie-für-sozialmanagement/>

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der ASOM. Alle Angaben sind vorbehaltlich nötiger Änderungen und Druckfehler.

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:

Kardinal König Haus / Bildungszentrum der Jesuiten und der Caritas gemeinnützige Ges.m.b.H.
A-1130 Wien, Kardinal-König-Platz 3 / Stand: 5.5.2023

Umschlaggestaltung: Linus Krenn

ASOM

Akademie für
Sozialmanagement