



*Curriculum*  
**Systemische Beratung**  
für Young Professionals

## **1. Fokus und Zielsetzung des Curriculums**

In diesem Curriculum bieten wir jüngeren Nachwuchskräften im Bereich Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung eine umfassende Qualifikation in systemischer Beratungskompetenz. Es richtet sich an TeilnehmerInnen in den ersten Berufsjahren, die sich in ihrem beruflichen Kontext orientieren und fundiert im Beratungskontext qualifizieren möchten. Dieses Curriculum ist aus Elementen der Curricula Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen, Systemische Kompetenz in Veränderungsprozessen und Systemisches Coaching und Teamentwicklung zusammengesetzt und speziell auf Bedürfnisse und Themen in den ersten Berufsjahren abgestimmt. Dadurch lernen die TeilnehmerInnen Konzepte, Modelle und ein breites Methodenrepertoire in Bezug auf Organisationsverständnisse, Rollen und relevante Themen in Beratungs- und Praxissituationen kennen. Methodentraining und Erfahrungslernen werden in diesem Curriculum eine besondere Rolle spielen.

Wir vermitteln systemische Konzepte zur professionellen Selbststeuerung und setzen sie zu professionellem Arbeiten in der Praxis in Beziehung. Durch Professions- und Praxisberatung kollegial in der Gruppe oder durch die TrainerInnen erweitern Sie Ihr Repertoire an wirksamen Vorgehensweisen und verbessern Ihr Urteilsvermögen. Neben der Weiterentwicklung Ihrer persönlichen Kompetenz festigt sich Ihre professionelle Identität in vielfältigen Rollen und Arbeitskontexten.

Personen, die bei uns mit ganz verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsschwerpunkten in den Curricula-Gruppen zusammen kommen, können danach besser in ihrem beruflichen Kontext zusammenarbeiten, da die Qualifizierung methodisch interdisziplinär aufgebaut ist. Auch Mitarbeiter, die sich nachfolgend qualifizieren, fügen sich problemlos in die entstandene Professionskultur ein. Der Nutzen der kollegialen Beziehungen und der eingebrachten Arbeitsprojekte in der Weiterbildung ist für eine Organisation direkt spürbar. Sie erhalten vielfältige Anregungen zur Leistungskultur z.B. auch, in dem sich „Wieslocher“ oft innerhalb einer Organisation vernetzen, Kompetenzzentren bilden und Know-how weitergeben.

TeilnehmerInnen werden schon während der Qualifizierung Mitglied im Professionellen-Netzwerk mit derzeit 2500 Absolventen, in dem sich Professionelle

aus unterschiedlichen Branchen zu Business-Themen und persönlichen Fragestellungen austauschen und unterstützen.

Zum Ende des ersten Jahres entscheiden Sie dann individuell, ob die auf zwei Jahre angelegte Weiterbildung fortgesetzt wird und Sie ein Qualifizierten-Zertifikat zum/r „Systemischen BeraterIn in Organisationen“ oder „Systemischen Coach in Organisationen“ erwerben möchten. Das Curriculum ist vom **Deutschen Bundesverband Coaching** ([www.dbvc.de](http://www.dbvc.de)) anerkannt.

## 2. Methodik und Lernphilosophie

Das Institut für systemische Beratung hat sich darauf spezialisiert, die Selbststeuerung von Professionellen optimal zu fördern. Neben konkreter Beratungspraxis in kollegialen Settings spielen ein hilfreiches Verständnis von Organisationszusammenhängen und –beziehungen, ein tieferes Verständnis über eigene professionelle Rollen und die Rollen Anderer sowie die eigene Persönlichkeitsentwicklung im Curriculum eine bedeutende Rolle.

Typische Fragestellungen:

- Wie kann ich mir mehr Klarheit in Bezug auf meine beruflichen Mitspieler und Spielfelder schaffen?
- Wie organisiere ich mich angesichts neuer professioneller Problemstellungen?
- Was muss in Auftragsgesprächen berücksichtigt werden, um wirksam werden zu können?
- Mit welchem Verständnis von Coaching arbeiten wir und wie findet der Einsatz in der Praxis statt?
- Wie können Teams in ihrer Entwicklung begleitet werden und welche Modelle und Konzepte von Teams und Teamrollen können hierzu herangezogen werden?
- Wie können Professions-, Organisations- und Privat-Welt stimmig koordiniert und integriert werden?
- Wie organisiere und orientiere ich mich in unbekanntem Gelände? Wie kann ich Handlungsfähigkeit herstellen?
- Wie kann ich mit komplexen Situationen handhabbar umgehen und sie trotzdem angemessen reduzieren?
- Welche professionelle Rolle passt zu welchem Vorgehen? Wie kann der persönliche „Marktauftritt“ aussehen, so dass damit Leistung, Sichtbarkeit und Akzeptanz erreicht werden? Wie kann ich rollengemäß und stimmig handeln? Was muss ich dafür tun oder lassen?
- Wie sieht mein Repertoire an Vorgehensweisen und Methoden aus und wie kann es stimmig in meinen professionellen Rollen eingebracht werden?

In dieser Qualifizierung bieten wir gerade für die ersten Berufsjahre Unterstützung, in professionellen Situationen die eigene Rolle und Dienstleistung so zu gestalten und auszurichten, dass sie flexibel zu den Anforderungen der Organisation, des Umfeldes, aber auch zu den Menschen und zu sich selbst passt. Damit wird es möglich, Kunden eine individuelle Lösung anzubieten und auch nach „innen“ stimmig zu agieren. Dazu werden sowohl systemische Grundkonzepte vorgestellt, als auch Themen wie Coaching, Teamentwicklung und Change-Prozesse integriert.

Neben vorgesehenen inhaltlichen Schwerpunkten werden Fragestellungen und Projekte der TeilnehmerInnen regelmäßig in Lerngruppen unter Supervision beraten. So werden aktuelle Praxisfragen geklärt, die TeilnehmerInnen erwerben „ganz nebenbei“ Coaching- und Beratungskompetenz, gewinnen eine Ergänzung, die zu ihrer Kompetenz und ihren beruflichen Anforderungen passt und entwickeln im Austausch ein gemeinsames Professionsverständnis. Häufig entstehen aus dieser Arbeit Verbundenheiten, Kooperationen und selbständig arbeitende Netzwerkgruppen.

Mit Hilfe der am Institut entwickelten Lernformen versuchen wir, der wachsenden Komplexität und Dynamik entgegenzuwirken. Sie stellen Übersichtlichkeit her ohne Verleugnung von Komplexität und erlauben Besinnlichkeit ohne Verleugnung von notwendiger Schnelligkeit. Es geht darum, schon vorhandene Erfahrungen und neue Anforderungen mit gutem Augenmaß zusammen zu fügen und nachhaltige Gesamtprozesse in Organisationen mit Blick auf einen vernünftigen Umgang mit sachlichen und menschlichen Ressourcen zu verbinden.

## Themen und Perspektiven der einzelnen Bausteine

### ***I. Baustein: Professionalität und die systemische Perspektive***

#### Themen und Perspektiven:

- Die systemische Perspektive in der Organisationsberatung
- Gestaltung der Kontakt- und Kontraktphase in der Beratung
- Dreiecksvertrag: Auftragsgestaltung in Organisationen
- Leitfaden für die Beratungsgestaltung aus systemischer Perspektive
- Grundprinzipien der Beratungstechnik (Hypothesenbildung, Ankoppelung von Berater und Kunde)
- Simulation von Beratungssituationen
- Intuition in der Beratung

### ***II. Baustein: Rollenkompetenz und systemisches Handwerkszeug in Organisationen***

#### Themen und Perspektiven:

- Rollen in der Personal- und Organisationsentwicklung
  - Wirkungsprinzipien
  - Methoden zur Gestaltung von Rollenwechseln und Rollenkonflikten
  - Rollenmanagement
- Systemische Interview- und Gesprächsführungstechniken
- Problemdiagnosen in Organisationen, Ebenen der Problemdefinition
- Lösungsorientierung in der Beratung
- Ressourcenorientierte Interventionsstrategien
- Beratung mit dem Reflecting-Team

### ***III. Baustein: Methoden und Konzepte in der Teamarbeit***

#### Themen und Perspektiven:

- GRPI: Teamsteuerung und Teamentwicklung
- Lösungsorientierte Teamentwicklung - Modelle und Vorgehensweisen
- Teamcoaching, Beratungsorientierte Personalentwicklung
- Implementierung, Marketing, Kulturverträglichkeit von Teamcoaching
- Dialogische Kompetenz in Teams: Erkunden und plädieren

**IV. Baustein: Coaching: persönliche Beratung im beruflichen Umfeld**  
*Lebensentwürfe und persönliche Sinnerzählungen*

Themen und Perspektiven:

- Varianten des Coachingbegriffs
- Das Rollenmodell der Persönlichkeit - Coaching als Integration von Lebenswelten und die Entwicklung von Integrität
- Perspektiven zu Persönlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung
- Wirklichkeitsstile als Ausdruck der Persönlichkeit
  - Antreiberdynamiken
  - Ich-Du, Ich-Es Beziehungstypen
- Coaching im Bereich Berufs- und Professionsentwicklung
- Coachingkontrakte in Organisationen

**V. Baustein: Organisationswirklichkeiten erfassen und kreativ gestalten**

Themen und Perspektiven:

- Erfolgsfaktoren von Veränderungsprojekten
- Systemisches Projektmanagement
- Systemische Interventionen: Architektur von Veränderungsprojekten
- Projektwerkstatt

**VI. Baustein: Professionelle und persönliche Entwicklung eigene Wege finden**

- Zentrale Aspekte personaler Kompetenz
- Persönlich stimmige Positionierungen am Markt und im Unternehmen
- Gestaltung von Übergängen und Abschlusssituationen in Veränderungsprozessen
- Eigene Bilanzierung und Professionelle Positionierung
- Feedback als Dienstleistung