



*Curriculum I*  
**Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen**  
*Rollen- und kontextbewusst Prozesse gestalten*

## 1. Fokus und Zielsetzung des Curriculums

Das Curriculum I Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen richtet sich an Menschen, die als Berater, Coaches, Trainer, Prozessbegleiter oder Personalberater, im Recruiting oder als HR-Manager, als Führungsverantwortliche in der Linie oder in Projekten oder in sonstigen Fachfunktionen tätig sind und sich umfassend im Bereich Professions-, Organisations- und Kulturentwicklung qualifizieren möchten. Neben systemischen Steuerungskonzepten geht es um die Entwicklung professioneller Identität, die Passung von Kompetenzen und Prozessen in Organisationen, Kommunikations- und Persönlichkeitsstile, beraterisches Handwerk, die Klärung von Rollen, Persönlichkeitsentwicklung und um gegenwärtige Trends in der Personalarbeit. Ziel ist vorwiegend:

- die Entwicklung Ihrer Professionalität aus systemischer Perspektive und die praxisorientierte Auseinandersetzung mit der Steuerung von Organisationsprozessen aus verschiedenen Rollen und Zuständigkeiten (professionelle Qualifizierung) und
- die Bündelung verstreuter, d.h. bewusster und intuitiver Fertigkeiten zu einem individuellen professionellen Profil und einer professionellen Ausrichtung (Professionalisierung).

Die Weiterbildung ist methodisch interdisziplinär aufgebaut, so dass Personen, die sich bei uns mit ganz verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsschwerpunkten qualifizieren, danach besser zusammenarbeiten können. 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 können schon während der Qualifizierung Mitglied im Professionellen-Netzwerk mit derzeit 1800 Absolventen werden, 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.

Typische Fragestellungen:

- Wie organisiere ich mich angesichts neuer professioneller Problemstellungen?
- Was muss in Auftragsgesprächen berücksichtigt werden, um wirksam werden zu können ?
- 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?
- Welche professionelle Rolle passt zu welchem Vorgehen? Wie kann der persönliche „Marktauftritt“ aussehen, so dass damit Leistung, Sichtbarkeit und Akzeptanz erreicht werden?

Die Idee ist, für jede professionelle Situation die eigene Rolle, die eigene Dienstleistung so zu gestalten, dass sie flexibel zu den situativen Anforderungen, aber auch zu den beteiligten Menschen passt. Damit wird es möglich, Kunden eine individuelle Lösung anzubieten und auch nach „innen“ stimmig zu agieren.

Neben vorgesehenen inhaltlichen Schwerpunkten werden einige Fragestellungen und Projekte der TeilnehmerInnen regelmäßig in Lerngruppen unter Supervision beraten. So erwerben die Teilnehmer „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.

Beide Perspektiven sind wesentlicher Bestandteil des Curriculums I Systemische Professionalität in Organisationen.

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: Systemische Professionalität und Lernkultur** *Wissenschaftliche Hintergründe & Praxis-Perspektiven für den Einzelnen und Organisationen*

#### Themen und Perspektiven:

- Weiterbildungsmodell am Institut für systemische Beratung
- Professionelles und persönliches Lernen
- Kaskadensupervision/kollegiale Beratung in Untergruppen
- Was heißt systemisch? Positionierung des Instituts in der systemischen Szene
- Der Informationsbegriff im systemischen Ansatz
- Die Perspektive der Vernetzung
- Die wirklichkeitskonstruktive Perspektive
- Die professionelle Begegnung: der Kulturbegegnungsansatz
- Lösungs- und ressourcenorientiertes Arbeiten, experimentelle Haltungen

### **II. Baustein: Systemisches Handwerkszeug** *Konzepte, Methoden, Vorgehensweisen und Haltungen*

#### Themen und Perspektiven:

- Grundannahmen systemischer Beratung- Landkarten und Modelle
- Handwerkszeug
  - Arbeiten mit Hypothesen
  - Zirkuläres Verknüpfen
  - Denken in Verhaltensbeiträgen
  - Kontextbezüge herstellen
  - Umdeuten
  - Systemisches Fragen
- Haltungen des Beraters
  - Neutralität und Allparteilichkeit
  - Positive Konnotation
- Auftragsklärung
  - das Steuerungs-dreieck
  - Kontexte der Problemdefinition

### **III. Baustein: Praxis- Kontexte, Rollen und Auftragsklärungen** *Positionierung in Organisationen und Märkten*

#### Themen und Perspektiven:

- Aspekte und Ebenen der Auftragsklärung
  - inhaltliche Ebene
  - methodisch-didaktische Ebene
  - Kontextklärung
  - Geschäftsvertrag
- Kontrakte
  - Definition und Ziele von Kontrakten
  - Der Dreiecksvertrag als Spezialform des Kontrakts
- Rollenperspektive
  - Reflexion des Rollenbegriffs
  - Das 3-Welten-Modell
  - Rollenkompetenz
  - Rollenmanagement und Rollenwechsel
- Praxiskontexte von HR-Rollen
  - Beiträge von HR zum Funktionieren einer Organisation
  - Portfolio der eigenen professionellen Rolle
- Verantwortung und Verantwortungskultur in Unternehmen
- Vertiefung und Erweiterung der Modelle des 2. Bausteins

### **IV. Baustein: Kernkompetenzen und Systemqualifizierung** *Profile und Passung in Systemen*

#### Themen und Perspektiven:

- Personen- und Systemqualifizierung
- Diagnose von Bedarf und Ressourcen
- Persönlichkeit, professionelle Individuation und Kernkompetenz
- Theatermetapher- Inszenierung und Dimensionen von Veränderungen
- Vertiefte Beratungsarbeit: Professionelle Selbststeuerung durch Landkarten und systemische Methoden

**V. Baustein: *Professionelle Beziehungen und Kommunikation***  
*Intuition und Methodik, persönliche Stile und Systemwirkungen*

Themen und Perspektiven:

- Intuition in der Beratung
- Arbeit mit Metaphern und Bildern
- Dialogmodell der Kommunikation
- Einfluss innerer Dynamiken auf das kommunikative Verhalten
- Antreiberkonzept

**VI. Baustein: *Kompetenzprofile und berufliche Entwicklung***  
*Anforderungen im Feld und persönliche Standorte*

Themen und Perspektiven:

- Eigene berufliche Standort-Bestimmung
- Analyse unterschiedlicher Talente und Neigungen für Professionswege
- Persönliche Kernkompetenzen und Kerngeschäfte
- Persönlich und professionell stimmige Positionierung am Markt und in der Unternehmung
- Evaluation von persönlich stimmigen Entwicklungsperspektiven
- Passung von Mensch und Unternehmen