



## *Curriculum II*

# **Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen**

### *Strategien, Designs, Systemlösungen*

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

Das Curriculum Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen fördert gezielt Menschen, die sich umfassend im Bereich Humanressourcen professionalisieren und sich längerfristig als Beratungs-, Bildungs-, OE- und PE-Fachleute entwickeln wollen.

Nach dem im ersten Teil des Curriculums mehr die Selbststeuerung, die Entwicklung professioneller Identität und beraterisches Handwerk thematisiert werden, fokussiert dieser Teil des Curriculums durch die Person und ihre Steuerung hindurch die Architektur von Systemlösungen und Strategien. Es werden vielfältige Perspektiven beleuchtet, wie innovative Projekte konfiguriert und vor Ort in Szene gesetzt werden können. Die Teilnehmer erwerben vielfältige Orts- und Sprachkenntnisse, die helfen, sinnvolle Drehbücher zu schreiben und Implementierungsideen zu entwickeln.

Perspektiven in diesem Zusammenhang sind etwa:

- Wie kommen wir von den Grundideen und Aufträgen von Innovationen zu konkreten Inszenierungen vor Ort?
- Wie entstehen sinnvolle Designs für Projekte?
- Wie werden Abläufe konkret organisiert?
- Wie werden Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aktiviert und konstruktiv zusammengefügt?
- Welche Arten von Innovationen können in diesem Unternehmen überhaupt sinnvoll zur Entwicklung der Unternehmenskultur beitragen?
- Wer muss dazu überzeugt werden?

Besonders für Professionelle, die im Verhaltensbereich bereits einiges gelernt haben, können diese Dimensionen professionellen Arbeitens eine wesentliche Ergänzung darstellen.

## **2. Methodik und Lernphilosophie**

Professionelle Kompetenz durch die Vermittlung von Verhaltens- und Denkrezepten zu entwickeln, stellt sich angesichts wachsender Komplexität und Dynamik zunehmend als ungenügend heraus. Professionelle Situation sind zu unterschiedlich, als dass rezepthaftes Vorgehen zu kreativen Lösungen führen könnte. Gleichzeitig

scheint es unmöglich, auf der Verhaltensebene Vollständigkeit zu erlangen und für jede Situation ein entsprechendes Modell parat zu haben.

Das Institut für systemische Beratung hat sich daher darauf spezialisiert die Selbststeuerung von Professionellen in den Blick zu nehmen, also die Fragen: Wie organisiere ich mich angesichts neuer professioneller Problemstellungen? Wie kann für jede neue professionelle Situation die eigene Rolle, die eigene Dienstleistung so gestaltet werden, dass sie flexibel zu den situativen Anforderungen, aber auch zu den beteiligten Menschen passt.

Nach unserer Erfahrung können diese Fähigkeiten am besten mit Hilfe von Supervision entwickelt werden. Die Teilnehmer bringen konkrete Praxisprobleme ein und nehmen dafür Fach- und Strategieberatung in Anspruch. In Arbeitsgruppen werden Vorhaben konkret erarbeitet und in kollegialer Praxisberatung diskutiert. Dadurch gewinnen die Teilnehmer eine Ergänzung, die zu ihrer Kompetenz und ihren beruflichen Anforderungen passt und entwickeln im Austausch ein gemeinsames Professionsverständnis. Mit dessen Hilfe kann dann aus Sicht der Profession über Gütekriterien der eigenen Dienstleistung in der Organisation neu nachgedacht werden.

Die gelehrt Modelle zielen vorwiegend darauf, die eigene Rolle und Dienstleistung in Sprache zu fassen und damit dem kollegialen Austausch zugänglich machen. Sie helfen eigene Designerfähigkeiten für spezifische Dienstleistungen zu entwickeln und diese Konstruktionsprinzipien in neuen Gegebenheiten und Anforderungen anzuwenden.

Mit Hilfe der am Institut entwickelten Lernformen wird es möglich anhand qualitativ hochwertiger Beispiele konkrete Ergänzungen der professionellen Fähigkeiten zu erlangen. Gleichzeitig werden dadurch Designerfähigkeiten geschult, die unabhängig sind vom konkreten Praxisfall und universell in neuen Kontexten angewendet werden können.

## Themen und Perspektiven der einzelnen Bausteine

### ***I. Baustein: Strategien in der Qualifizierung von Personen und Systemen***

#### Themen und Perspektiven:

- Komplementäre Qualifizierung von Personen und Systemen
- Relevante Perspektiven für Personal- und Organisationsentwicklung
- Komplexitätssteuerung mit Hilfe des Perspektiven-Ereignis-Modells (Inszenierungs- und Rollendrehbücher)
- Zeitperspektiven in der Unternehmensentwicklung (Desintegration und Integration in Organisationen)
- Bedeutung von Kultur in Bezug auf Komplexitätssteuerung

### ***II. Baustein: Architektur und strategische Bedeutung von OE-, PE- und Beratungsprojekten***

#### Themen und Perspektiven:

- Leitgedanken zu Veränderungsarbeit
- Strategie- und Kulturorientierung
- Rollenvielfalt von Beratern in OE-, PE- und Beratungsprozessen
- Architektur und Designs von OE / PE- Projekten
- Beraterprofessionalität

### ***III. Baustein: Interne Dienstleister und Beiträge zur Management- und Führungskultur***

#### Themen und Perspektiven:

- Strategie- und Kulturorientierung
- Anforderungen und Positionierung als interner Dienstleister
- Werkstatt zu Management- und Führungsthemen
- Entwicklung der Management-Kultur / Kulturarbeit
- Systemische Interventionen

#### ***IV. Baustein: Macht- und Autorisierungsprozesse in der professionellen Begegnung***

##### Themen und Perspektiven:

- Dimensionen von Macht
- Quellen der Macht
- Autorisierungsformen und –prozesse
- Analyse von Einflussstrategien und Autorisierungsprozessen
- Unternehmertum als Metaperspektive

#### ***V. Baustein: Systemaufstellungen und andere szenische Verfahren***

##### Themen und Perspektiven:

- Team und Teamentwicklung:
  - 5 Perspektiven von Teamentwicklung
  - Wertekreuz nach Riemann
  - Teamkultur und Teamrollen nach Belbin
- Praxis der Systemaufstellungen:
  - Grundelemente und Prinzipien der Organisationsaufstellung
  - Aufstellungsformen
  - Rituale und Lösungsansätze
- Szenische Verfahren:
  - Szenische Ideen aus dem Psychodrama
  - Systemische Inszenierungsarbeit

#### ***VI. Baustein: Professionelle und persönliche Bilanz***

##### Themen und Perspektiven:

- Beschreibung des persönlichen und professionellen Werdegangs der letzten zwei Jahre
- „Perlen einsammeln“ – inhaltliches und methodisch-didaktisches Resumée
- Betrachtung der professionellen Individuation und Positionierung heute und morgen
- Fallberatungen
- Feedback durch Gruppe und Lehrtrainer, Integration und positive Synthese
- Spezifische Vertiefungsthemen  
„ein guter Abschluss“