



# WEITERBILDUNG SYSTEMISCHE ORGANISATIONS- BERATUNG

Systemisches  
Institut  
für Führung  
und Beratung

SIFB

# Inhalte



## Umfang

**10 Module an 21 Tagen**  
+ Mentoring  
+ Beratungsprojekt  
+ 10 Stunden Supervision

Sie erhalten in der Weiterbildung "Systemische Organisationsberatung" umfassende Kompetenzen, um Beratungsprozesse in Organisationen zu verstehen, zu planen, durchzuführen und zu bewerten. Neben der Aneignung neuer Inhalte und Methoden zielt die Weiterbildung auch auf eine persönliche Entwicklung Ihrer Rolle und Haltung als Berater\*in ab.

Dazu erlernen Sie einerseits die systemtheoretischen und organisationssoziologischen Grundlagen sowie aktuelle, relevante Modelle über Typen von Organisationen, deren Zustand, Entwicklungsbedarf und Möglichkeiten der Veränderung. Andererseits vertiefen Sie Ihre Praxiskenntnisse über Beratungsprozesse von der Auftragsklärung und Diagnose über die Gestaltung des Beratungsprozesses durch Interventionen bis zur Projektbewertung.

Zusätzlich erhalten Sie Einblicke in gruppendynamische Prozesse und Machtverhältnisse sowie Ihr eigenes Auftreten und Ihre Wirkung. Die Gruppe dient sowohl als Spiegel der Gruppendynamik in Organisationen als auch der Rollenprofilierung der Teilnehmenden.



# Voraussetzungen

- Fachhochschul- oder Hochschulausbildung, Quereinstieg, Berufsabschluss
- Eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in einer Organisation oder in einer freiberuflichen Beratungstätigkeit
- Eine persönliche Bereitschaft zu prozessorientiertem und selbsterfahrungsbezogenem Arbeiten

Falls Sie die Voraussetzungen nicht sämtlich erfüllen, jedoch Interesse an der Weiterbildung haben, melden Sie sich bei uns. Gerne können Sie auch ein persönliches kostenloses Beratungsgespräch mit uns vereinbaren, an dem wir Ihre Fragen klären können.



## Zielgruppe

Die Weiterbildung richtet sich an **Berater\*innen** und **Führungskräfte** sowie **interne Organisations- oder Personalentwickler\*innen**, die Veränderungsprozesse begleiten und/oder initiieren.



# Module

## 1 Organisation verstehen

Wir stellen Organisationen als Systeme vor und erörtern Konsequenzen für die Beratungsarbeit. Wir werden über den Aufbau, die Strukturen der Kommunikation und die Entwicklung von Organisationen sprechen.

Dies werden wir in Bezug zu den Organisationen setzen, mit denen Sie beruflich zu tun haben. Auch auf das Thema Beobachtung von Organisationen werden wir mit kleinen Übungen eingehen.

## 2 Diagnose

Um Organisationen zu beraten ist immer eine Standortbestimmung, eine Diagnose der aktuellen Situation der Organisation nötig. Wir werden über Beobachtungen und Hypothesen sprechen und Diagnose-schleifen behandeln. Auch praktische Diagnosetools werden uns beschäftigen.

Praktisch angewandt wird dies in dem Besuch von realen Organisationen. Dort werden Sie in Gruppen eine Auftragsklärung eines hypothetischen Beratungsauftrags durchführen.

## 3 Prozess & Intervention

Interventionen in Systeme sind zwar planbar, allerdings gibt es keine Garantie eines erwünschten Ausgangs. Dementsprechend gehen wir in diesem Modul auf systemische Strategieentwicklung und Prozessarchitekturen ein, die Unplanbares einkalkulieren können. Daneben gilt es, Ihre eigene beraterischen Intuition zu wecken!

## 4 Systemtheorie

Systemische Organisationsentwicklung bezieht sich unter anderem auf Konzepte der Systemtheorie von Niklas Luhmann, Dirk Baecker, Stefan Kühl, George Spencer-Brown und Marion Schenk. Wir werden aus theoretischen Grundlagen praxistaugliche Ableitungen für die Beratung und die Entscheidungsfindung in Organisationen ziehen. Auch werden wir erarbeiten, wie diese Theorien sinnvoll angewandt werden und unser beraterisches Handeln bestimmen können.

## 5 Coaching im System

Auch und gerade in komplexen Beratungsdesigns ist die Beratung von Einzelpersonen ein wichtiges Instrument. Gesprächsführung und die Gestaltung von Zweiersettings, der eigene Gesprächsstil und seine Wirkung stehen im Mittelpunkt dieses Moduls. Wir werden in konkreten Coachingsettings mit Modellklienten\*innen und Videoanalyse Interventionen und deren Wirkung üben und analysieren, wobei systemische Fragetechniken und Kommunikationsmodelle im Zentrum stehen.

## 6 Macht in Prozessen & Beziehungen

Macht ist Bestandteil aller menschlichen und organisationalen Beziehungen und Prozesse. In diesem Modul beschäftigen wir uns mit Machtphänomenen in Organisationen und Beratungsprozessen. Die praktische Bedeutung eines systemischen Verständnisses von Macht für den Alltag in Firmen, Führungs- und Beratungsbeziehungen, sowie die eigene Haltung zur Macht sind Inhalte.

## 7 Gruppen- & Teamdynamik

Organisationen bestehen immer aus Mitgliedern, die Gruppen oder Teams bilden. In diesem Modell werden wir auf deren Dynamik abseits formaler Beschreibungen eingehen und Widerstände sowie positive Energien erkennen und nutzen. Ebenso dient das Verständnis von Gruppen als „Soziales System“ als Grundlage für anschlussfähige Interventionen in Teams. Auch werden wir Typiken des Rollenverhalten in Gruppen und sich daraus ergebende Kommunikationsmuster bestimmen.

## 8 Beratung als Inszenierung

Jede Beratung folgt einer bestimmten Dramaturgie, aber auch Organisationen präsentieren sich in einer bestimmten Weise. Uns interessiert, welche Strategien und Dynamiken dahinterliegen und welche neuen Lösungen dadurch ins Spiel gebracht werden. Dafür nutzen wir unter anderem Anleihen aus der angewandten Improvisation sowie der Dramaturgie.

Wir sezieren alle drei Ebenen: Inszenierung der Organisation, Inszenierung der Beraterischen und Dramaturgie des Beratungsprozesses.

## 9 Rolle von Führung

Führung oszilliert zwischen Verantwortungen für Stabilität und Veränderung. Für uns dreht sich dabei alles wieder um Entscheidungen. Wir werden die Rolle, Grenzen und Möglichkeiten von Führung in spezifischen Organisationen und Kulturen im Kontext von Beratungsprozessen analysieren. Dabei geht es auch um die Führungsrolle, die wir als Berater\*innen fallweise übernehmen. Zusätzliche Inhalte: Verschiedene Führungsmodelle, sowie deren Wirkung, bspw. heroische – postheroische, laterale, transformationale und transaktionale Führung.

## 10 Beratungsidentität & -rolle

Am Ende der Weiterbildung steht die Reflexion und Evaluation von Beratungsprozessen sowie der Weiterbildung. Die Evaluation von Beratungsprozessen dient nicht nur der Qualitätssicherung des Prozesses oder möglicher Folgeprozesse, sondern auch der Festigung der eigenen beraterischen Haltung und Qualität. Wir werden zudem Elemente des eigenen Profils als Berater\*in ausarbeiten und die eigene Beratungsrolle formulieren.



# Ihr Plus

## Praxisprojekt

Neben den Modulen ist von allen Teilnehmenden ein Beratungsprojekt in einer Organisation durchzuführen und darüber ein Beratungsbericht zu verfassen. Wir verstehen in diesem Zusammenhang Beratung als etwas, dass mit mehreren Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfindet. Das Beratungsprojekt kann auch intern in der eigenen Organisation stattfinden, sofern die eigenen Rollen reflektiert werden.

## Supervision

Das Beratungsprojekt wird durch zehn Stunden Supervision begleitet. Die Supervision findet in Kleingruppen (drei bis vier Teilnehmer\*innen) statt und wird nach Bedarf regional angeboten. Die Supervisionsleitung wird vom SIFB gestellt und hat in ihrer Arbeit einen stark organisationsbezogenen und systemischen Fokus.

## Mentoring

Das Mentoring durch das Leitungsteam gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, in Einzelverabredungen in einen Austausch zu treten, um individuelle Rückmeldungen zum eigenen Lernprozess zu erhalten.





## Ziele

In der Weiterbildung  
Systemische Organisationsberatung ...

- ... lernen Sie Grundlagentheorie über Organisationen.
- ... vertiefen Sie Ihre handwerklichen Methoden der Beratung.
- ... prägen Sie Ihre Haltung gegenüber Kundensystemen.
- ... erarbeiten Sie sich ein systemisches Verfahren der Hypothesenbildung.
- ... lernen Sie, mit Auswirkungen von Interventionen systemisch umzugehen.
- ... entwickeln Sie Ihr Rollenverständnis als Berater\*in weiter.
- ... setzen Sie sich mit gruppendynamischen Zusammenhängen auseinander.
- ... reflektieren Sie Beobachtungen auf Ihrer Außenwirkung.



## Zertifikat

### Voraussetzungen:

- ✓ Teilnahme an allen Modulen (Fehlzeiten höchstens 1 Modul)
- ✓ Regelmäßige Teilnahme an der Supervision
- ✓ Schriftliche Reflexion eines Praxisprojektes

### Ausgewiesen werden ...

- ... der Stundenumfang der Weiterbildung.
- ... die Inhalte und Module.
- ... die schriftliche Reflexion eines Praxisprojektes.

# Team

Zum Ausbildungsteam gehören neben **erfahrenen Berater\*innen** auch **Fachexpert\*innen aus Wirtschaft und Wissenschaft**.



## Marion Schenk

Systemische Organisationsberaterin, Diplom-Psychologin, Diplom-Kauffrau, Zertifizierter Senior Coach (BDP)

### Aktuelle Arbeitsfelder:

- Organisationsberatung
- Strategieentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Coaching
- Weiterbildung von Berater\*innen
- Managementdiagnostik
- Großgruppenmoderation



## Hartmut Epple

Organisationsberater, Diplom-Psychologe, Lehrender für Systemische Therapie und Beratung

### Aktuelle Arbeitsfelder:

- Organisationsberatung
- Führungskommunikation
- Weiterbildung von Berater\*innen
- Nachfolgeprozesse in Familienunternehmen
- Konfliktmanagement
- Gesund führen



## Jan Kasiske

Organisationsberater, Diplom-Wirtschaftspädagoge, Personalentwickler

### Aktuelle Arbeitsfelder:

- Führungskräfteentwicklung
- Organisationsberatung
- Personalentwicklung (MBTI/DisC)
- Großgruppenmoderation
- Weiterbildung von Berater\*innen
- Improvisationstheater

Systemisches  
Institut  
für Führung  
und Beratung



Schönhauser Allee 6-7 | 10119 Berlin  
Tel: +49 30 35126072 | [info@sifb.de](mailto:info@sifb.de)

[www.sifb.de](http://www.sifb.de)