

Rahmenrichtlinien „Systemische Organisationsentwicklung“

durch die Systemische Gesellschaft

(gültig seit 16.06.2019, 04.08.2021, 05.05.2022, 24.04.2026)

Ziel der von den Mitgliedsinstituten der Systemischen Gesellschaft (SG) durchgeführten Weiterbildung ist die Vermittlung einer beraterischen Kompetenz als Organisationsentwickler_in, die es erlaubt, in eigenverantwortlicher Tätigkeit systemische Konzepte und Methoden in den unterschiedlichen Praxisfeldern von Organisationsentwicklung umzusetzen.

I. Weiterbildung

1. Zulassungsvoraussetzung

1.1. Aufbauweiterbildung Systemische Organisationsentwicklung

Für die Aufbauweiterbildung Systemische Organisationsentwicklung gelten folgende Zulassungsvoraussetzungen:

- Universitäts- oder Fachhochschulabschluss
- Mehrjährige Berufspraxis als Führungskraft, Unternehmensentwickler_in, Organisationsentwickler_in, Projektleiter_in, Trainer_in, Coach_in, Supervisor_in oder Berater_in, Mitarbeiter_in im Bereich Human Resources (HR) oder andere Tätigkeit im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution
- Eine Bescheinigung eines SG-Instituts über die vorher absolvierte Weiterbildung entsprechend den gültigen SG-Rahmenrichtlinien oder ein entsprechender SG-/DGGSF-Weiterbildungsnachweis in
 - Systemischer Beratung,
 - Systemischem Coaching oder
 - Systemischer Supervision

Über die Zulassung zur Aufbauweiterbildung entscheiden die Mitgliedsinstitute. Falls ein_e Weiterbildungsteilnehmer_in die Zulassungsvoraussetzungen für den SG-Aufbauweiterbildungsnachweis „Systemische Organisationsentwicklung“ nicht erfüllt, das Weiterbildungsinstitut aber die Vergabe eines Aufbauweiterbildungsnachweises für angemessen hält, erstellt das Weiterbildungsinstitut eine individuelle Äquivalenzbescheinigung. Das Weiterbildungsgremium entscheidet über eine Ausnahme auf Grundlage der eingereichten Unterlagen.

2. Inhaltliche Elemente der Weiterbildung

Die Weiterbildung soll Wissen und Kompetenzen in mindestens folgenden Bereichen vermitteln:

2.1 Theorie/Methoden

- Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens für die Ausgestaltung von Organisationsentwicklungsprozessen

- Konzepte / Modelle von Organisation
- Konzepte / Modelle von Organisationsentwicklung, Geschichte der Organisationsentwicklung,
- Anwendungsbereiche von Organisationsentwicklung und Abgrenzung zu anderen Interventionsformaten
- Wissen über Unternehmens- und Organisationsformen und -strukturen
- Wissen über Führung/Steuerung von Organisationen, Umgang mit Macht
- Analyse und Umgang mit Organisationsmustern und Team- und Gruppen(dynamischen)prozessen
- Analyse und Umgang mit Prozessen des Wandels
- Analyse und Umgang mit personalen Mustern und Beziehungsdynamik
- Gestaltung von Organisationsentwicklung als Prozess
- Methoden der Kontext- und Problemanalyse
- Auftragsklärung und Kontraktgestaltung im Rahmen von systemischer Organisationsentwicklung (Kontraktgestaltung und Zielklärung mit mehreren Auftraggeber_innen)
- Phasen im Organisationsentwicklungsprozess
- Settings im Organisationsprozess (Projektmanagement, Prozessmoderation, Coaching/ Supervision im Einzel-, Team- und Gruppensetting, ...)
- Systemische Fragetechniken und Interventionsmethoden
- Methoden der Gesprächs- und Beziehungsgestaltung
- Rollenverständnis als Organisationsentwickler_in inkl. Selbstreflexions- und Selbststeuerungskompetenzen im Umgang mit Komplexität und Krisensituationen, ethische Grundsätze Beraterischer Arbeit
- Evaluation von Prozessschritten, Interventionen und Beteiligung

2.2 Selbsterfahrung

Selbsterfahrung wird verstanden als eine Reflexion biografischen und beruflichen Erlebens, Affekt-, Verhaltens- und Lösungsmuster der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die gemeinsam mit einem/r Lehrenden im Hinblick auf die in dem Weiterbildungskurs und in der Praxis gewonnenen Erfahrungen und Anregungen erfolgt. Den Weiterbildungsteilnehmer_innen soll auf diese Art ermöglicht werden, systemische Vorgehensweisen aus der Klient_innen- bzw. Kund_innenperspektive zu erleben.

2.3 Supervision

Als Supervision wird die reflexive Auswertung und Vorbereitung der Praxisaktivitäten der Teilnehmenden zu ihrer systemischen Organisationsentwicklungspraxis mit einem/r Lehrenden (als Gruppen-, Team-, Live-Supervision bzw. -Coaching) verstanden.

2.4 Dokumentierte Praxis

Die Teilnehmer_innen führen während der Weiterbildung eigene Organisationsentwicklungen in direkter Projektarbeit mit Kundensystemen durch, die durch die Lehrsupervision begleitet werden, wovon (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 2 abgeschlossene Organisationsentwicklungsprozesse nachgewiesen werden, von denen eine Prozessintervention mind. 3 verschiedene Subsysteme umfasst.

2.5 Intervision und Eigenarbeit

Für die Absolvierung des Weiterbildungscurriculums ist neben der Teilnahme an den Lehreinheiten ein umfangreiches Eigenstudium – bezogen auf die zu bearbeitende Literatur und die übende Umsetzung der vermittelten Inhalte – erforderlich. Eine schriftlich dokumentierte Eigenarbeitszeit in Studiengruppen ist nachzuweisen.

3. Umfang der Weiterbildung

3.1 Systemische Organisationsentwicklung

Der Umfang der Aufbauweiterbildung Systemische Organisationsentwicklung gliedert sich auf in folgende Weiterbildungseinheiten (WE)/Lerneinheiten (LE):

- a) 100 WE Theorie und Methoden
- b) 50 WE Selbsterfahrung
- c) 50 WE Supervision
- d) 50 LE dokumentierte Praxis
- e) 50 LE Intervision, Eigenarbeit und Literaturstudium

Dies entspricht einem Gesamtumfang von 300 WE/LE. Die 200 WE Theorie/Methoden, Selbsterfahrung und Supervision wurden unter der Leitung von Lehrenden absolviert, davon 75% von Lehrenden mit SG- oder DGSF-Nachweis. 100 LE (Lerneinheiten) sind selbst organisiert.

1 WE/LE entspricht einer Unterrichtseinheit von 45 Minuten. Pro Lehrgangstag können maximal 10 WE angerechnet werden.

Die Weiterbildung wurde von einem/r SG-Lehrenden für Systemische Organisationsentwicklung geleitet.

4. Organisation der Weiterbildung

Die Weiterbildungskurse werden in den dafür anerkannten Mitgliedsinstituten der Systemischen Gesellschaft durchgeführt und können auch nur dort abgeschlossen werden. Über die Anerkennung äquivalenter Weiterbildungselemente entscheiden die Mitgliedsinstitute.

Die Mindestdauer der berufsbegleitenden Aufbauweiterbildung beträgt 1 Jahr.

5. Qualitätssicherung

Die Mitgliedsinstitute bescheinigen die Teilnahme an einzelnen Bestandteilen des Weiterbildungscurriculums. Die Organisationsentwicklungsprozesse der Weiterbildungsteilnehmer_innen werden in einem dialogischen Prozess mit den Lehrenden ausgewertet. Mit dem Abschluss der Weiterbildung bescheinigen die Mitgliedsinstitute diese Form der Qualitätssicherung.

II. Weiterbildungsnachweis der Systemischen Gesellschaft

Die Systemische Gesellschaft vergibt Weiterbildungsnachweise an SG-Mitglieder, die Weiterbildungen an SG-Mitgliedsinstituten absolviert haben, deren Curricula den in diesen Rahmenrichtlinien genannten Voraussetzungen entsprechen. Die Mitgliedsinstitute bescheinigen die ordnungsgemäße Teilnahme an den unter I.3 (Umfang der Weiterbildung) aufgelisteten Weiterbildungs- und Lerneinheiten sowie die dokumentierte Praxis durch die Ausstellung des Zertifikates.

Bei einem Verstoß gegen die Ethik-Richtlinien der Systemischen Gesellschaft kann die Weiterverwendung des SG-Weiterbildungsnachweises bzw. der Bezeichnung „Systemische Organisationsentwicklung (SG)“ / „Systemische_r Organisationsentwickler_in (SG)“ untersagt werden.

III. Anerkennung der Lehrerlaubnis in Organisationsentwicklung durch die Systemische Gesellschaft

Für die Anerkennung als Lehrende_r für Systemische Organisationsentwicklung (SG) müssen folgende Mindestvoraussetzungen erfüllt sein:

- abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder anderer Hochschulabschluss
- SG-/DGSF-Weiterbildungsnachweis in Systemischer Organisationsentwicklung, Systemischem Coaching, Systemischer Supervision oder Systemischer Beratung
- 5-jährige Praxis als systemische_r Organisationsentwickler_in im beruflichen Kontext (mindestens 500 Std.)
- 5-jährige Lehrerfahrung an einer Hochschule, an Weiterbildungsinstituten oder im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen in mindestens drei Auftragskontexten
- Co-Leitung in einem Weiterbildungslehrgang „Systemische Organisationsentwicklung“ eines Mitgliedsinstituts oder eines die Mitgliedschaft beantragenden Instituts.
- Die Co-Leitung kann durch eine Anerkennungsbescheinigung eines SG-Instituts für langjährige SG-Lehrende ersetzt werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 - Der/die Antragsteller_in verfügt bereits über mindestens 2 SG-Lehrendennachweise und eine 10-jährige Lehrerfahrung.
- Die Co-Leitung kann durch eine Anerkennungsbescheinigung eines SG-Instituts für DGSF-Lehrende ersetzt werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der/die Antragsteller_in verfügt bereits über einen DGSF-Lehrendennachweis Systemische Organisationsentwicklung und erfüllt die weiteren oben genannten Kriterien.
- Bei Nichterfüllung eines Kriteriums ist in gut begründeten Einzelfällen Ausnahmen durch eine Anerkennungsbescheinigung eines SG-Instituts möglich. Das Weiterbildungsgremium entscheidet über eine Ausnahme auf Grundlage der eingereichten Unterlagen.

Bei einem Verstoß gegen die Ethik-Richtlinien der Systemischen Gesellschaft kann die Weiterverwendung des SG-Lehrendennachweises bzw. der Bezeichnung „Lehrende_r Systemische Organisationsentwicklung (SG)“ untersagt werden.

IV. Weiterbildungs-Gremium

Es besteht aus 3 SG-Lehrenden für Systemische Organisationsentwicklung, die von der Mitgliederversammlung für die Dauer von 3 Jahren gewählt werden. Zu den Aufgaben des Weiterbildungsgremiums gehören:

- Überprüfung der Qualifikation „Systemische Organisationsentwicklung (SG)“
- Überprüfung der Qualifikation „Lehrende_r Systemische Organisationsentwicklung (SG)“

Das Weiterbildungsgremium setzt sich für die Qualitätssicherung der Weiterbildung in Systemischer Organisationsentwicklung ein, indem es die erreichten Qualifikationen prüft und bei etwaigen Differenzen Vorschläge für eine Problemlösung unterbreitet.