

# Weiterbildung Systemische Beratung (SG<sup>1</sup>) für Führungskräfte *fortlaufendes Kurssystem*

26.06.2018

orientiert sich an den Rahmenrichtlinien  
der Systemischen Gesellschaft

## Inhalt

1. Vorbemerkungen und Kontext der Weiterbildung
2. Zielgruppen
3. Unser Grundverständnis von systemischer Beratung
4. Ziele der Weiterbildung
5. Inhalte und Aufbau der Weiterbildung:
  - 5.1. Module der Weiterbildung
  - 5.2. Weiterbildungsbegleitende Supervision
  - 5.3. Intervisionsgruppen
  - 5.4. Selbstorganisiertes Lernen
  - 5.5. Abschlussarbeit und dokumentierte Praxis
  - 5.6. Abschluss der Weiterbildung
  - 5.7. Zeitplan und zeitlicher Umfang
  - 5.8. Zertifikat
6. Teilnahmevoraussetzungen

---

<sup>1</sup> Aufgrund dieser, den Rahmenrichtlinien der Systemischen Gesellschaft (SG) entsprechenden Weiterbildung, kann ein Antrag auf den SG-Weiterbildungsnachweis / das SG-Zertifikat gestellt werden. Das SI Tübingen ist Mitgliedsinstitut der SG.

## **1. Vorbemerkungen und Kontext der Weiterbildung**

Systemisch orientierte Konzepte, lösungs- und ressourcenorientierte Formen der Beratung und Begleitung gewinnen in Unternehmen des Profit- und Nonprofitbereichs weiter an Bedeutung. Nachhaltige und wirkungsvolle Beratung basiert auf einer Grundhaltung der Wertschätzung und Anerkennung.

Für Führungskräfte ist Beratungskompetenz ein Schlüssel, um erfolgreich zu wirken. Von ihnen wird eine reflektierte Handlungskompetenz gefordert. Dieses Know-how wird in der Weiterbildung „Systemische Beratung für Führungskräfte“ umfassend sowie praxisnah vermittelt und erworben.

Die Weiterbildung findet berufsbegleitend statt und bietet die Möglichkeit, das neu erworbene Wissen und die theoretisch fundierten Handlungsansätze unmittelbar im eigenen Berufsfeld anzuwenden und zu überprüfen. Die Weiterbildung ist praxisnah konzipiert, sie vermittelt Theoriemodelle und Methodenkompetenz. Hierbei berücksichtigt sie die Arbeitskontexte der TeilnehmerInnen.

Die Weiterbildung „Systemische Beratung für Führungskräfte“ versteht sich als Grundlagencurriculum für Beraterische Kontexte. Spezifische Fragestellungen unterschiedlicher Felder werden in den Aufbaucurricula Systemische Therapie und Systemische Supervision beim Systemischen Institut Tübingen vertieft. Alle Weiterbildungen des Systemischen Instituts Tübingen entsprechen den Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung durch die Systemische Gesellschaft, Deutscher Verband für Systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e. V. (SG).

## **2. Zielgruppen**

Eingeladen zu dieser Weiterbildung sind Berufsgruppen mit Führungsaufgaben aus dem Non-Profit-Bereich, die sich für ihre (beratende oder begleitende) Arbeit mit MitarbeiterInnen, KollegInnen, Erwachsenen, Kindern, Jugendlichen und Familien weiterqualifizieren möchten. Der wesentliche Fokus der Weiterbildung liegt in der Entwicklung von Kompetenzen für die Zusammenarbeit mit den jeweiligen KundInnen. Weiterhin erwerben die TeilnehmerInnen im Verlauf der Weiterbildung Wissen, Haltungen und Fähigkeiten für die Beratung, Begleitung und Leitung von Teams und Gruppen sowie Basisqualifikationen für die Kontexte Fachberatung, Praxisbegleitung und Personalentwicklung.

## **3. Unser Grundverständnis von systemischer Beratung**

Wir koppeln an die Werthaltungen, Denk- und Handlungsweisen unserer KooperationspartnerInnen an, entwickeln gemeinsam Ziele der Zusammenarbeit und sind bereit unseren KlientInnen unsere Einschätzungen wertschätzend anzubieten. Dabei begegnen wir unseren KundInnen ressourcenorientiert. Die eigenständige Erreichung ihrer Ziele steht im Vordergrund. Wir übernehmen die Verantwortung für die Gestaltung und Rahmung ihrer persönlichen und professionellen Entwicklungsprozesse.

Systemisch-konstruktivistische Grundannahmen sind für die Weiterbildung grundlegend. Wir gehen davon aus, dass unsere Wahrnehmungen nicht objektiv sein können. Vielmehr sind sie durch unsere Erfahrungen, Vorannahmen, Erwartungen, Interessen und Ziele geprägt. Unsere Beobachtungen, Beschreibungen, Erklärungen und Bewertungen sind unmittelbar mit uns selbst als Beobachter verknüpft. Diese Position macht deutlich, welche hohe Verantwortung wir für unsere Beschreibungen, Erklärungen und Bewertungen haben.

Gleichzeitig begreifen wir soziale Systeme als sich selbst organisierende Systeme mit eigener Dynamik, Struktur und Logik. Sie sind für uns von außen nur begrenzt steuerbar. Als BeraterInnen verstehen wir uns als Impulsgeber, Moderatoren und Begleiter von Selbstveränderungsprozessen.

#### **4. Ziele der Weiterbildung**

Die Weiterbildung vermittelt praxisnahe Kompetenzen sowohl auf der Ebene der Arbeit mit KlientInnen, KollegInnen und KundInnen als auch mit KooperationspartnerInnen. Hierfür werden aktuelle Denkmodelle und Handlungsansätze systemischer Konzepte genutzt. Am Ende der Weiterbildung verfügen die TeilnehmerInnen über die Fähigkeit theoretisches Wissen, methodisches Know-how und reflektierte Wahrnehmungen der eigenen Person (Werte und Haltungen) im Kontext der Arbeit mit KundInnen, Mitarbeitenden und KooperationspartnerInnen nutzen zu können.

Nach Beendigung der Weiterbildung „Systemische Beratung“ verfügen die TeilnehmerInnen über die Kompetenzen,

- die Geschichte systemischer Theoriebildung nachvollziehen zu können und sie als Quelle der Inspiration zu nutzen,
- systemische und lösungsorientierte Techniken und Methoden in unterschiedlichen Kontexten und mit verschiedenen Personen anzuwenden,
- ihre wechselnden Rollen zu beschreiben, ihre Biografie zu reflektieren und dieses Wissen auf unterschiedlichen Ebenen so einzubringen, dass allen KooperationspartnerInnen die eigene Denk- und Vorgehensweise transparent, verständlich und nachvollziehbar vorgestellt werden kann,
- existenzielle Fragen der eigenen Geschichte und Fragen des professionellen Selbstverständnisses aus systemischer Perspektive zu reflektieren,
- systemische Denkmodelle der Kybernetik 1. und 2. Ordnung zu verstehen und aus diesen Handlungen für ihr Arbeitsfeld abzuleiten,
- ihr neu erworbenes Wissen methodenreich und theoretisch begründet an die KollegInnen und Mitarbeitenden weiterzugeben,
- ihr Denken und Handeln unter Berücksichtigung von ethischen Kriterien zu reflektieren und zu begründen,
- verschiedene Rollen als Vorgesetzte/r, BeraterIn, Coach und KooperationspartnerIn zu reflektieren und sich kontextangemessen zu verhalten,
- Möglichkeiten und Grenzen der Führungsrolle auszuloten,
- ihre Fähigkeiten zur Gesprächsführung und Steuerung von Kommunikationsprozessen zu erweitern,

- ihr Methodenrepertoire für Einzelberatung und Teammoderation auszubauen,
- ihre Professionalität bei beratenden und leitenden Tätigkeiten weiter zu entwickeln.

Die Weiterentwicklung vorhandener und neuer Fähigkeiten ist eingebettet in die Reflexion der eigenen Biografie und des professionellen Handelns.

## 5. Inhalte und Aufbau der Weiterbildung:

### 5.1. Module der Weiterbildung

8 Module jeweils 3 Tage à 9 Weiterbildungseinheiten mit Lehrenden (WE)  
 Abschlussmodul 2 Tage à 9 Weiterbildungseinheiten mit Lehrenden (WE)  
 1 WE umfasst 45 Minuten, insg. 27 WE je Modul

#### Modul 1

*Grundlagenseminar I: Das systemische 1x1  
 Systemische Handlungskonzepte in Praxis und Theorie*

- Systemische Grundannahmen
- Ressourcen- und Lösungsorientierung
- Neutralität, Allparteilichkeit und Kontextsensibilität
- Hypothesenbildung
- Auftragsklärung, Contracting und Varianten des Erfragens von Zielen
- Gestaltungsvarianten von Erstgesprächen
- Visualisierungen und Möglichkeiten der Kontextanalyse
- Systemische Fragen I

#### Modul 2

*Grundlagenseminar II: Systemische Gesprächsführung*

- Entwicklungsstränge und Geschichte des systemischen Ansatzes
- Kommunikation, Beziehungsgestaltung und Führung
- Vom Nutzen der Konzepte der Kybernetik 1. Ordnung und den Möglichkeiten konstruktivistischer Denkmodelle
- Systemische Gesprächsführung
- Systemische Fragen II
- Gesprächsaufbauvarianten

## **Modul 3**

### *Grundlagenseminar III: Systemische Interventionen*

- Kreative Methoden der Visualisierung
- Genogrammarbeit I
- Die Bedeutung der Sprache in der Beratung
- Systemische Fragen III
- Zirkuläre Fragen
- Wunderfragen
- Strategien der Selbststeuerung
- Reframing
- Externalisierungen
- Zeitseilarbeit

## **Modul 4**

### *Selbsterfahrungsseminar I : Die eigene Biografie*

- Konzepte der Selbsterfahrung und Identitätskonstruktionen
- Familienbrett
- Skulpturarbeit, Aufstellungsarbeit
- Formen der Familienrekonstruktion
- Genogrammarbeit II
- Umgang mit eigenen Leitbildern, Mythen und Tabus

## **Modul 5**

### *Transfer und Kontext I: Methoden und Interventionen in unterschiedlichen Kontexten und Settings*

- Kooperationsangebote in Kontexten von Zwang und Druck
- Mitarbeiter\*innen-Führung: Methodisches Vorgehen und Haltung
- Ambiguitäten und Ambivalenzen von Führung und Auswirkungen auf die Beratung durch Führungskräfte
- Systemische Annahmen zum Konstrukt „Widerstand“
- Beschreibungen von Konflikten und systemische Umgangsstrategien/Gesprächsvarianten für Konfliktsituationen
- Reflecting Team
- Teammoderation und Arbeit mit Gruppen
- Zwischenauswertung

## Modul 6

### *Selbsterfahrungsseminar II: Selbstmanagement in beruflichen Belastungssituationen*

- Anwendung systemischer Konzepte zur Burnout-Prävention auf die eigene Lebensbalance
- Reflexion und Weiterentwicklung der persönlichen Stressbewältigungsstrategien
- Auseinandersetzung mit Mustern aus der Herkunftsfamilie: Konstruktion und De- Konstruktion von inneren Antreibern
- Konzepte der Selbstachtsamkeit und Selbstfürsorge

## Modul 7

### *Transfer und Kontext II:*

- Systemische Varianten der Analyse von Organisationen
- Verortung von Führung und Beratung im Organisationskontext
- Netzwerkanalyse und Kooperation zwischen Organisationen
- Resonanzphänomene und typische Muster in Systemen und zwischen Systemen
- Strategien der Koppelung in komplexen Helfersystemen
- Analyse und Dynamik von Institutionen

## Modul 8

### *Selbsterfahrungsseminar III: Berufliche und persönliche Entwicklung – Reflexion und Perspektiven*

- Reflexion des eigenen Rollenverständnisses
- Strategien und Konzepte der Karriereplanung
- Berufsfeldrelevante Selbstreflexion
- Rekonstruktion der Karriere und Entwicklung von Zukunftsentwürfen
- Weiterentwicklung der eigenen professionellen Persönlichkeit als Führungskraft
- Methoden der Biographiearbeit für die Mitarbeiterführung

## Modul 9 (2 Tage)

- Abschluss der Weiterbildung Abschlusspräsentationen
- Rückgabe der Abschlussarbeiten
- Auswertung und Reflexion der Weiterbildung  
Verabschiedung, Verleihung der Zertifikate und Abschlussfeier

## 5.2. Weiterbildungsbegleitende Supervision (15 Termine à 5 WE)

In regelmäßig stattfindenden Gruppensupervisionen werden die Lernerfahrungen der TeilnehmerInnen begleitet und reflektiert. Thematisiert werden sowohl die Erfahrungen der TeilnehmerInnen bei der Umsetzung von Weiterbildungsinhalten als auch die persönliche und professionelle Weiterentwicklung der einzelnen TeilnehmerInnen. Die SupervisorInnen werden vom Systemischen Institut Tübingen gestellt und verfügen über entsprechende Qualifikationen.

## 5.3. Intervisionsgruppen (8 Übungstage à 9 LE)

1 Lerneinheit (LE) umfasst 45 Minuten

In selbstorganisierten Intervisionsgruppen experimentieren die TeilnehmerInnen mit den Inhalten der Module und unterstützen sich gegenseitig in Fragen der Umsetzung von Weiterbildungsinhalten in den jeweiligen Arbeitskontext. Erfahrungen aus der jeweils eigenen Praxis werden reflektiert, neue Handlungsoptionen erprobt und geplant.

Die Intervisionsgruppen finden zwischen den Modulen statt, werden von den TeilnehmerInnen selbstverantwortlich organisiert und durch das Erstellen von Ergebnisprotokollen dokumentiert.

## 5.4. Selbstorganisiertes Lernen (30 LE)

Das selbstorganisierte Lernen dient der Vertiefung der Seminarinhalte und der Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Beraterkompetenzen durch das Studium von Fachliteratur.

## 5.5. Abschlussarbeit und Dokumentierte Praxis (insg. 100 LE für SG-Zertifizierung)

Die Dokumentation der Beratungspraxis weist die systemische Praxis und das Wissen um systemische Denkmodelle, Konzepte und Theorien nach.

Die TeilnehmerInnen verfassen eine **Abschlussarbeit** in der 2 Beratungsprozesse ausführlich dokumentiert werden. Die Abschlussarbeit wird bei der Kursleitung der Weiterbildung eingereicht. Die TeilnehmerInnen erlauben, dass ihre Arbeit institutsintern anderen zugänglich gemacht werden kann.

Für Teilnehmende, die die Weiterbildung gemäß den Standards für die **Zertifizierung durch die Systemische Gesellschaft (SG)** absolvieren möchten, ist die Beratungspraxis zusätzlich zu der Abschlussarbeit durch **Beratungsprotokolle** nachzuweisen, sodass die Dokumentierte Praxis **insgesamt** 100 LE umfasst. Die Beratungsprotokolle werden bei der Kursleitung eingereicht.

## 5.6. Abschluss der Weiterbildung (2 Tage)

Der Abschluss der Weiterbildung findet im 9. Modul statt. Die Intervisionsgruppen erarbeiten hierzu im Vorfeld jeweils eine ca. 30-minütige Abschlusspräsentation zu einem mit der Kursleitung abgestimmten Thema.

## 5.7. Zeitplan und zeitlicher Umfang der Weiterbildung

(eine WE/LE umfasst 45 Minuten)

- 9 Module – das entspricht 26 Seminartagen (à 9 WE)
- 2 Fachtage aus dem Seminarprogramm des Systemischen Instituts Tübingen (18 WE)
- Supervision (75 WE)
- Interventionsgruppen (72 LE)
- Dokumentierte Praxis (Abschlussarbeit)  
plus ggf. Beratungsprotokolle wenn SG-Zertifizierung angestrebt wird, insg. 100 LE
- Selbstorganisiertes Lernen (30 LE)

Die Weiterbildung dauert 2 Jahre. Die Termine sind in der Terminliste aufgeführt.

Teilnehmende, die die Zertifizierung durch die **Systemische Gesellschaft (SG)** anstreben, besuchen zusätzlich zu den o.g. Modulen ein

- weiteres 3-tägiges Wahlseminar mit 27 WE (Vertiefungsseminar aus Seminarprogramm)

## 5.8. Zertifikat vom Systemischen Institut Tübingen und Zertifikat der Systemischen Gesellschaft (SG)

Die Teilnehmenden erhalten am Ende der Weiterbildung ein Zertifikat mit dem Titel „Systemische Beraterin/Systemischer Berater“, wenn sie alle unter 5.7. genannten Bausteine absolviert haben.

Die Voraussetzung für die SG-Zertifizierung ist der Besuch eines zusätzlichen 3-tägigen Wahlseminars (27 WE) sowie der Nachweis von 100 LE dokumentierter Praxis. Die Weiterbildung entspricht den Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung durch die Systemische Gesellschaft (SG).

## 6. Teilnahmevoraussetzungen und Zielgruppen

An der Weiterbildung können Führungskräfte, LeiterInnen, Teamverantwortliche, Projektleitende, KoordinatorInnen, ReferentInnen und Menschen mit Personalverantwortung teilnehmen, die eine abgeschlossene Ausbildung oder ein abgeschlossenes Studium nachweisen können. Gleichzeitig muss die WeiterbildungsteilnehmerIn die Möglichkeit haben, die erworbenen Kenntnisse in der Praxis einzuüben.