

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ als Grundweiterbildung

(gültig seit dem 23. September 2015)

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Das Curriculum sollte einen Quereinstieg ermöglichen. Die Institute stellen vor der Weiterbildung die berufliche Qualifikation, Praxiserfahrung und Möglichkeit zur Umsetzung systemischer Vorgehensweisen der WeiterbildungsinteressentInnen fest.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. 2 Jahre mit einer Mindestanzahl von 570 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.). Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemisches Coaching (DGSF)“ / „Lehrenden für Systemische Supervision (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss zusätzlich eine DGSF-Anerkennung in „Systemischer Organisationsentwicklung“ vorweisen und kontinuierlich als Systemische/r OrganisationsentwicklerIn während der Weiterbildungstätigkeit arbeiten. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus mindestens ein/e weitere/r systemisch qualifizierte/r OrganisationsentwicklerIn/CoachIn/SupervisorIn einbezogen sein.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistungen aller beteiligten Lehrenden und SupervisorInnen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d. h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1. **A) Hochschulabschluss¹ und** Praxiserfahrung als BeraterIn, TrainerIn, Führungskraft, MitarbeiterIn im Bereich „Human Resources“

oder

- B) ein qualifizierter Berufsabschluss** (mind. dreijährige Berufsausbildung) **und** mind. 3 Jahre Berufstätigkeit als BeraterIn, TrainerIn, Führungskraft, MitarbeiterIn im Bereich „Human Resources“.

¹ Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.

2. Möglichkeit zur Umsetzung von Systemischer Organisationsentwicklung während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung“

Theorie und Methodik (220 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen (inkl. Fall-Supervisionen und Selbsterfahrungsbezügen) vermittelt und behandelt.

1. Grundlagen:
Basiskonzepte; Geschichte; Anwendungsbereiche; Systemtheorie; Organisationstheorie und -dynamik; Organisationsdiagnostik, Kernkompetenz- vs. systemisches Grundlagenverständnis: Kontextanalyse, Diagnostik, Auftragsklärung, Prozessgestaltung, Fragetechniken, verbale und nonverbale Interventionsmethoden, Systemische Arbeit mit Geno-, Sozio- und Organigramm und Skulptur; Modell der lernenden Organisation, Organisationskultur, corporate und global Governance; Herausforderungen der Vernetzung, Virtualisierung und Globalisierung, Gruppendynamik; personale Muster und Beziehungsprozesse; Rollenverständnis als EntwicklerIn von Organisationen in Abgrenzung zu Coaching, Supervision und Mediation. Profil von Organisationsentwicklung als auch psychosoziale Dienstleistung im gesellschaftlichen Handlungsrahmen; Verständnis von Wechselwirkungen vor dem Hintergrund neuer Theorien, z. B. mehrfach belastete Familien, Wirkung von Armut, Krankheit, Migration; Motivation, Ziel- und Auftragsklärung für die Organisationsentwicklung.
2. Fachliche Kompetenzen:
Organisationsdiagnostik, Kernkompetenz- vs. marktorientierte Entwicklungsmodelle von Organisationen, Modelle von Spitzenorganisationen, gesunden Unternehmen und Innovationsführern; systemische Modelle für Analyse, Hypothesenbildung und Intervention bei Organisationsfragen, Strategie-, Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen, Change- und Führungsanliegen, interkulturelle Ansätze.
3. Methodische Kompetenzen:
Ressourcen- und lösungsorientiertes methodisches Know-how für verschiedene Organisationsentwicklungs-Settings: Kontraktgestaltung auch mit mehreren Auftraggebern; Zielklärung auf mehreren Ebenen; Selbstreflexion; Projektarchitektur, Design und Methodeneinsatz; Umgang mit Konflikten mit mehreren Sub-Systemen bzw. Beteiligten; Entwicklung und Umsetzung von Lösungsoptionen und Evaluierung der einzelnen Prozessschritte auf unterschiedlichen Interventionsebenen. Es wird Wert auf ein breites Repertoire und Methodenvielfalt gelegt, um für komplexe Anforderungen angemessene Unterstützungsformen entwickeln zu können.

Systemische Supervision der Praxis der Organisationsentwicklung (100 UE)

1. Teilnahme an 100 UE fortlaufender begleitender Lehrsupervision zu der systemischen Organisationsentwicklungspraxis.
2. Während der Weiterbildung wird von dem/der TeilnehmerIn mind. ein Ausschnitt eines Prozesses der Organisationsentwicklung per Video vorgestellt.

Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung / Selbstreflexion (100 UE)

Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufssituation des/der OrganisationsentwicklerIn und reflektiert grundsätzliche ethische Herausforderungen in der Arbeit als BeraterIn. Sie beinhaltet: Rollenverständnis als BeraterIn von Entwicklungsprozessen, Reflexion der Motivation zur eigenen BeraterInnen-Rolle, Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltung bei Auftragsübernahme und Auftragsdurchführung; Wertemanagement; Verantwortungsübernahme im Spannungsfeld zwischen Person und Organisation, Umgang mit erhöhtem Stress und Stärkung der Resilienz des/der BeraterIn.

Angewandte Systemische Praxis & Intervision / Peer-Gruppe (150 UE)

1. 80 UE Intervision werden von den WeiterbildungsteilnehmerInnen in Kleingruppen selbst durchgeführt.
2. Die TeilnehmerInnen führen während der Weiterbildung eigene Organisationsentwicklungen von insgesamt mind. 70 UE in direkter Projektarbeit mit Kundensystemen durch, die durch die Lehrsupervision begleitet werden.
3. Der/die TeilnehmerIn weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 3 abgeschlossene Organisationsentwicklungsprozesse (Fallberichte) nach, von denen ein Prozess Interventionen in mind. 3 verschiedenen Subsystemen umfasst.
4. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Organisationsentwicklungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen) und die Dokumentation wird in der Lehrsupervision oder der Weiterbildung besprochen.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

AbsolventInnen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen von der DGSF ein Zertifikat.

Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet: „Frau/Herr ... hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischer Organisationsentwicklung abgeschlossen und ist anerkannt als ‚Systemische/r OrganisationsentwicklerIn (DGSF)‘.“

Diese DGSF-zertifizierte Weiterbildung entspricht den Essentials einer Weiterbildung für Beratung/Counseling der „DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung e. V./German Association for Counseling“ vom 30. Oktober 2009.

Einzelanerkennungen werden nur noch an AbsolventInnen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für AbsolventInnen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung durch das Weiterbildungsinstitut beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Übergangsregelung

Die neuen Richtlinien treten nach Beschluss durch die Mitgliederversammlung in Kraft. Weiterbildungen, die bereits nach den DGSF-Weiterbildungsrichtlinien „Systemische Organisationsentwicklung“ als Grundweiterbildung anerkannt sind und die bis zum 30. September 2020 beginnen, behalten die Anerkennung nach den bisherigen Regelungen.

Befristete Übergangsregelung

Als „Systemische/r OrganisationsentwicklerIn (DGSF)“ können sich bis zum 31.12.2015 Personen anerkennen lassen, die bis zum 25. September 2013 eine Weiterbildung als „Systemische/r CoachIn (DGSF)“ oder „Systemische/r SupervisorIn (DGSF)“ begonnen haben, zusätzlich eine Fortbildung von mindestens 100 UE im Organisationsentwicklungs-/Managementbereich absolviert haben und mindestens 5 Jahre Berufspraxis als OrganisationsentwicklerIn nachweisen können.

Beschlossen von der Mitgliederversammlung am 23. September 2015 in Magdeburg.