

# Richtlinien zur Zertifizierung „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“

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

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.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. 2 Jahre mit einer Mindestanzahl von 620 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. 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) Hochschulabschluss<sup>1</sup> 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“.

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

---

<sup>1</sup> Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualer Hochschulen.

# Inhalte der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung“

## Theorie und Methodik (300 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.
- 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.

## Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung / Selbstreflexion (50 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.

## Systemische Supervision der Praxis der Organisationsentwicklung (70 UE)

1. Teilnahme an 70 UE fortlaufender begleitender Lehrsupervision zu der systemischen Organisationsentwicklungspraxis.
2. Während der Weiterbildung werden von dem/der TeilnehmerIn mind. zwei Prozesse der Organisationsentwicklung vorgestellt.

## Systemische Organisationsentwicklungspraxis (150 UE)

1. Die TeilnehmerInnen führen während der Weiterbildung eigene Organisationsentwicklungen von insgesamt mind. 150 UE in direkter Projektarbeit mit Kundensystemen durch, die durch die Lehrsupervision begleitet werden.
2. Der/die TeilnehmerIn weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 2 abgeschlossene Organisationsentwicklungsprozesse nach, von denen ein Prozess Interventionen in mind. 3 verschiedenen Subsystemen umfasst.
3. 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 in der Lehrsupervision oder der Weiterbildung besprochen.

## **Intervision (50 UE)**

Die TeilnehmerInnen führen im Rahmen der Weiterbildung Intervision (kollegiale Peer-Organisationsentwicklung) von mind. 50 UE durch.

## **Abschluss**

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit 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)*“.

Die DGSF bietet ihren AbsolventInnen anerkannter Weiterbildungen die Möglichkeit, den Zusatz „DGfB“ im DGSF-Zertifikat zu führen, sofern die Eingangsvoraussetzungen und die aktuell gültigen Standards der „DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung e. V./German Association for Counseling“ im Rahmen der Weiterbildung erfüllt wurden.

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.

*Beschlossen von der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.*

## 2. Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ als Aufbauweiterbildung

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 „Systemische Organisationsentwicklung“ ist in dieser Form ein Aufbauweiterbildungsgang. Er ist curricular konzipiert.
2. Die Regeldauer dieses Aufbauweiterbildungsganges beträgt mind. 1 Jahr mit einer Mindestanzahl von 230 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 Institutes zu leisten. 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 Institutes gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

### Eingangsvoraussetzungen

1. **A) Hochschulabschluss<sup>2</sup> und** Praxiserfahrung als BeraterIn, TrainerIn, Führungskraft, MitarbeiterIn im Bereich „Human Resources“ **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Supervision“

#### oder

- B)** ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. 3-jährige Berufsausbildung) **und** mind. 3-jährige Berufstätigkeit als BeraterIn, TrainerIn, Führungskraft, MitarbeiterIn im Bereich „Human Resources“ **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Supervision“.

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

---

<sup>2</sup> Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualer Hochschulen.

# Inhalte der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung“

## Theorie und Methodik (100 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. 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.
2. 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.
3. Personale Kompetenzen:  
Rollenverständnis als EntwicklerIn von Organisationen in Abgrenzung zu Coaching, Supervision, Mediation; Selbstmanagement; Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltungen; Verantwortungsübernahme; Wertemanagement; Umgang mit hoher Komplexität und erhöhtem Stress; Maßnahmen erhöhter Krisenfestigkeit.

## Systemische Supervision der Praxis der Organisationsentwicklung (50 UE)

1. Teilnahme an 50 UE fortlaufender begleitender Lehrsupervision zu der systemischen Organisationsentwicklungspraxis.
2. Während der Weiterbildung werden von dem/der TeilnehmerIn mind. zwei Organisationsentwicklungsprozesse vorgestellt.

## Systemische Organisationsentwicklungspraxis (50 UE)

1. Die TeilnehmerInnen führen während der Weiterbildung eigene Organisationsentwicklungen in professionellen Feldern von insgesamt mind. 50 UE durch, die durch die Lehrsupervisionen begleitet werden.
2. Der/die TeilnehmerIn weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 2 abgeschlossene Organisationsentwicklungsprozesse nach, von denen ein Prozess mind. 3 Interventionsebenen umfasst.
3. 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 in der Lehrsupervision oder der Weiterbildung besprochen.

## Intervision (30 UE)

Die TeilnehmerInnen führen im Rahmen der Weiterbildung Intervision (kollegiale Peer-Organisationsentwicklung) von mind. 30 UE durch.

## Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit 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)*“.

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.

## **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 25. September 2013 in Berlin.  
Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am  
6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.*