

## 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 300 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 Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ oder „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 Organisationsentwickler\*in 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 Organisationsentwickler\*in/Coach/Supervisor\*in 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 Berater\*in, Trainer\*in, Führungskraft, Mitarbeiter\*in im Bereich „Human Resources“ **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Supervision“

#### oder

**Hochschulabschluss<sup>1</sup> und** Praxiserfahrung als Berater\*in, Trainer\*in, Führungskraft, Mitarbeiter\*in im Bereich „Human Resources“ **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden

---

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

## oder

**B)** ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. 3-jährige Berufsausbildung) **und** mind. 3-jährige Berufstätigkeit als Berater\*in, Trainer\*in, Führungskraft, Mitarbeiter\*in 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.

## **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 Innovationsführer\*innen. 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 Entwickler\*in 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 wird von dem/der Teilnehmenden mind. ein Ausschnitt eines Prozesses der Organisationsentwicklung per Video vorgestellt.

### **Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung/Selbstreflexion (50 UE)**

Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufssituation des/der Organisationsentwickelnden und reflektiert grundsätzliche ethische Herausforderungen in der Arbeit als Berater\*in. Sie beinhaltet: Rollenverständnis als Berater\*in von Entwicklungsprozessen, Reflexion der Motivation zur eigenen Rolle als Berater\*in, 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 Beratenden.

### **Angewandte Systemische Praxis & Intervision/Peer-Gruppe (100 UE)**

1. 50 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.
2. Die Teilnehmenden führen während der Weiterbildung eigene Organisationsentwicklungen von insgesamt mind. 50 UE in direkter Projektarbeit mit Kund\*innensystemen durch, die durch die Lehrsupervision begleitet werden.

3. Der/die Teilnehmende weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 2 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 oder ein Abschlusskolloquium.

## **Zertifikat**

Absolvent\*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen von der DGSF ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten.

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 Organisationsentwickler\*in (DGSF)‘.“

Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent\*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent\*innen 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 DGSF-Mitgliederversammlung am 25. September 2013 in Berlin.  
Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am  
6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.*

*Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der  
Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.*

*Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen, der Eingangsvoraussetzungen, im Passus  
„Systemische Supervision der Praxis der Organisationsentwicklung“ sowie Ergänzung der  
„Berufsfeldrelevanten Selbsterfahrung/Selbstreflexion“ und des Passus „Angewandte Systemische  
Praxis & Intervision“ durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.*