

Programmübersicht:  
**Systemische  
Organisationsentwicklung**

Anerkannte Weiterbildung der Deutschen Gesellschaft für  
Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF)



Unsere Weiterbildung in Systemischer Organisationsentwicklung gehört zu den ganz wenigen Qualifizierungen, die nicht nur in einem Instituts-Zertifikat münden, sondern auch eine Verbandsanerkennung ermöglichen.

Die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) gehört mit über 9.000 Mitgliedern zu den größten Verbänden im Berufsfeld der Beratung und hat bereits 2011 die Richtlinie für Organisationsentwicklung auf Antrag der wispo verabschiedet.

Seitdem ist die wispo der größte Anbieter im Bereich Systemischer Organisationsentwicklung.







## ÜBERBLICK ÜBER DIE WEITERBILDUNG

Die Systemische Organisationsentwicklung hat sich inzwischen auf dem Feld der Unternehmensberatung als besonders anspruchsvoller Ansatz etabliert und erhält eine hohe Aufmerksamkeit und Wertschätzung in Forschung und Praxis.

Während Fach-Expertenansätze sich meist (branchenspezifisch) auf die Implementierung vorgegeblicher ‚Bester (Standard-)Lösungen‘ fokussieren, ist im systemischen Verständnis jede Organisation einzigartig und benötigt daher ein individuelles Verständnis sowie maßgeschneiderte Lösungen für deren erfolgreiche Entwicklung.

Für eine solch prozessorientierte und kontextuelle Vorgehensweise braucht es starke Kompetenzen auf Seiten des und der Entwicklungsberater\*in. Deshalb stehen in dieser Weiterbildung die Erhöhung der kommunikativen Kompetenzen der Teilnehmer ebenso im Mittelpunkt, wie die Fähigkeit zur flexiblen und differenzierten Reaktion auf immer komplexer werdende Beratungs- und Führungsanforderungen unter Beachtung der Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen.

Die Teilnehmenden erlernen dabei die Grundlagen des systemischen Ansatzes und erkennen Möglichkeiten und Grenzen in der systemischen Beratungsarbeit. Sie lernen verschiedene Diagnose- und Interventions-techniken kennen und können ihr systemisches

Beraterverhalten reflektieren und modifizieren. Sie können maßgeschneiderte Projektarchitekturen und Projektdesigns entwickeln und die dafür notwendigen Prozesse sicher begleiten und führen.

Unser Angebot richtet sich an Veränderungsmanager\*innen, die eine berufliche Position im Bereich Unternehmensberatung, Personalentwicklung und Teamentwicklung innehaben. Die Fortbildung ist ebenso für Führungskräfte geeignet, die für Innovations- und Projektmanagementaufgaben in Unternehmensbereichen Verantwortung tragen oder deren Tätigkeitsschwerpunkt die Mitarbeiterführung ist.

Neben inhaltlichen und methodischen Impulsen finden in dieser Weiterbildung wichtige soziale und emotionale Aspekte ihren Raum. In jedem Modul geben wir Räume für die Selbsterfahrung und persönliche Integration der Impulse, die Voraussetzung für die Bildung von Handlungswissen sind. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern werden deshalb Erfahrungen in der Beratungs- oder Führungsarbeit sowie die aktuelle Möglichkeit zur Umsetzung des Gelernten erwartet.

Diese Weiterbildung entspricht den Anforderungen der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB). Bei Nutzung der DGSF-Option werden alle Anforderungen an das DGSF-Zertifikat erfüllt.

### LEHRINHALTE

Die Weiterbildung ist curricular aufgebaut. Die Lehrinhalte orientieren sich an Rahmenthemen, die je nach Lernprozess in Blockseminaren und in Supervisionen bzw. Lehr-Coachings in flexibler Reihenfolge vermittelt werden. Die Basisthemen nehmen

ungefähr 85 % des Seminarumfangs in Anspruch. Ergänzende Themen werden in Absprache mit den Gruppenteilnehmerinnen und -teilnehmern nach Interessenlage festgelegt. Für diese speziellen Themen stehen etwa 15 % der Seminarzeit zur Verfügung.



## WEITERBILDUNGSKONZEPT

Die Organisationsentwicklung befindet sich ständig im Spannungsfeld unterschiedlicher Unternehmens- bzw. Machtinteressen und muss sich zum Wohle des Unternehmens auch gegen egoistische Ansprüche durchsetzen. Daher benötigen Entwickler von Organisationen neben fundiertem Fachwissen und der Fähigkeit des Managens großer Komplexität auch ein persönliches ‚Standing‘, das diese befähigt, sich in dem Sturm widersprechender Erwartungen zielorientiert und innovativ zu verhalten.

Der systemische Beratungsansatz konzentriert sich auf die relevanten prozessualen und strukturellen sowie die organisationalen und persönlichen Ebenen im Unternehmen und bietet Diagnose- und Interventionsinstrumentarien, die bereits nach kurzer Zeit elementare Veränderungsprozesse greifen lassen.

Die Teilnehmenden entwickeln in dieser Weiterbildung zunächst ein allgemeines Systemisches Handlungs-, Denk- und Handlungsverständnis und üben typische Systemische Methoden und Interventionstechniken ein. Dabei wird auch der eigenen Motivation der Teilnehmenden für diese Profession besondere Beachtung gewidmet, da diese einen großen Einfluss auf die Gestaltung der realen Entwicklungsprozesse der Organisation hat.

Im zweiten Abschnitt der Weiterbildung legen wir besonderen Wert auf die Vermittlung praxishere Feldkompetenzen als Organisationsentwickler\*in.

Die Vermittlung eines systemischen Organisationsverständnisses, der differenzierten Steuerung von Change-Prozessen und der Fähigkeit, Konflikte lösungsorientiert auszuhandeln und somit Kulturen ‚mit‘-zu gestalten, stehen dabei im Vordergrund. Die Teilnehmenden erhalten dabei auch Unterstützung, ihren eigenen authentischen Stil als Organisationsberater\*in zu entwickeln.

Wichtig ist uns auch die Praxisanschlussfähigkeit unserer Weiterbildung. So arbeiten wir mit Partnern zusammen, die uns Persönlichkeitsanalyse-Instrumente zur Selbstanwendung zur Verfügung stellen, die in Unternehmen oft in Coaching und Organisationsentwicklung Anwendung finden. Und wir erlernen die Arbeit mit dem online-Systembrett, mit dem Beratungsprozesse anschaulich dargestellt und auch in virtueller Beratung angewendet werden können.

Die Fortbildungsleitung garantiert mit ihrer Ausbildung und Erfahrung in der konkreten Veränderungsarbeit von Organisationen für die hohe Qualität der Weiterbildung und beziehen Kolleginnen und Kollegen mit Spezialkenntnissen in das Programm ein.

## LEHRMETHODEN

Im Systemischen Ansatz wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass vor allem das persönliche Erleben den Lernprozess fördert. Theoretische Hintergründe werden mittels praktischer Anwendung gefestigt. Die Teilnehmer/innen arbeiten aus

diesem Grund etwa mit Live-Sitzungen, Mikroanalysen anhand von Videoaufzeichnungen, Fallspielen, Gruppenarbeiten sowie verschiedenen Formen der Selbsterfahrung.



## WEITERBILDUNGSSTRUKTUR

Die Weiterbildung umfasst insgesamt 980 Unterrichtseinheiten, davon 70 UE Praxisstunden. In monatlichem Rhythmus finden meist 2-tägige Veranstaltungen statt, die fest terminiert sind. Hinzukommen selbstorganisierte Intervisionstermine, Zeiten für Webinare sowie eigene Berufspraxis.

### Theorie und Methodik

Im Fortbildungszeitraum finden Blockseminare mit aufeinander abgestimmten Lehrinhalten statt, die Ihnen alle wichtigen Kompetenzen im Bereich Organisationsentwicklung vermitteln.

### Berufliche Reflexionsseminare

Wichtiger Bestandteil der Weiterbildung ist auch die Selbsterfahrung als Reflexion der eigenen Persönlichkeit, damit Sie verantwortungsvoll Veränderungsprojekte durchführen können.

### Projektsupervision

In der Projektsupervision erhalten Sie Unterstützung für Ihre eigenen Projekt und lernen aus den Erfahrungen anderer Kursteilnehmenden und Dozenten. Die Methoden der Projektsupervision bestehen v.a. aus Live- und Videosupervision sowie Rollenspiel und Mikro- sowie Designanalyse.

### Wahlseminare

Zusätzlich zu den im Lehrplan angegebenen Veranstaltungen wählen Sie im Umfang von 40 Unterrichtseinheiten hierfür gekennzeichnete Seminare zu Themen aus, die für Sie besonders relevant sind. Diese Seminare finden in der Regel im Online-Format statt.

### Intervision

Während der Weiterbildung bilden die Teilnehmenden eigenverantwortlich Arbeitsgruppen, um ausgewählte Literatur zu bearbeiten, Techniken einzuüben und sich gegenseitig in der praktischen Fallarbeit zu intervidieren.

### Lehr-Videothek

Sie bekommen von uns den Zugang zu spannenden Vorträgen und Workshops systemischer (Vor-)Denker/innen sowie renommierten Persönlichkeiten aus dem Kontext der lebens- und arbeitsweltlichen Beratung – der Zugang steht Ihnen zu beliebigem Zeitpunkt frei zur Verfügung und wir beantworten Ihnen Fragen zu den Inhalten.

### Systemische Berufspraxis

Die Weiterbildungsteilnehmenden führen (bis spätestens zwei Jahre nach Beendigung) die geforderte Anzahl an Unterrichtseinheiten Organisationsentwicklungspraxis unter begleitender Supervision durch. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Beratungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen).

### Einsatz von Analysetools im Coaching

Im Rahmen Ihrer Weiterbildung arbeiten Sie mit Analysetools, die in Unternehmen häufig im Bereich Personaldiagnostik und -entwicklung zur Anwendung kommen. Sie nutzen Tools unserer Partner ‚Scheelen Institut‘ und ‚Management Drive‘ zur Selbstanalyse und zum Führen von Feedbackgesprächen als Coach.

### Zusätzliche Veranstaltungen

Zusätzlich bieten wir Seminare und Supervisionen zu verschiedenen Themenfeldern an. Diese Veranstaltungen sind kostenpflichtig und werden wispo-Card Inhabern zu einem Vorzugspreis angeboten. Mit Besuch dieser Veranstaltungen können auch Fehlzeiten in der Weiterbildung ausgeglichen werden, sofern sie hierfür gekennzeichnet sind.



## AUSZUG VON LEHRENDEN DES WEITERBILDUNGSGANGS

(AUSFÜHRLICHE BESCHREIBUNGEN ALLER LEHRENDEN FINDEN SIE AUF UNSERER INTERNETSEITE)



### Dipl.-Psych. Tobias Günther

Vorstand wispo AG, Lehrender für Systemische Organisationsentwicklung, Coaching, Systemische Therapie und Beratung (alle DGSF), zertifizierter Organisationsentwickler (Trigon), zertifizierter Ausbilder zum Change-Manager, Psychologischer Psychotherapeut, zertifizierter Supervisor (BDP).



### Dipl. Sozialpäd. Silvia Vater

Lehrende für Systemische Organisationsentwicklung, Coaching, Systemische Therapie und Beratung (alle DGSF), Leiterin des Bereichs Weiterbildung des Systemischen Zentrums, inhaltliche Schwerpunkte Mentalisierung, Affektuationsberatung, vormals Führungsfunktion in großen Jugendhilfeeinrichtungen



### Johannes Paetzel

Betriebswirt (B.A.), Lehrender für Systemische Organisationsentwicklung & Coaching (alle DGSF), Branchenschwerpunkte in den Berufsfeldern Industrie, Automotive, Bildung und Soziales.



### Erika Sander, M. Sc.

Leadership & Governance, Systemische Organisationsentwicklerin (DGSF), Coach, Schwerpunkt im Bereich Gesundheit und individueller, organisationaler und regionaler Resilienz, u.a. in Projekten des Bundesarbeitsministeriums mit Schwerpunkt Qualifizierung von Fachkräften.



### Dipl.-Psych. Stephan Druckrey

Systemischer Coach (DGSF), Systemischer Berater (SG), Systemischer Supervisor (SG); Manager für agile Organisationsentwicklung (Quadriga Media GmbH); Personenzentrierter Coach (GwG), Senior Coach BDP; Scrum Master (PSM I), Product Owner (PSPO I), NLP-Practitioner (DVNLP); mehrjährige Leitungs- und Führungserfahrung im Gesundheitswesen



### Dr. Dipl. päd. Kaja Heitmann

Systemische Beraterin (DGSF), Systemische Konfliktberaterin (HISW), Trainerin „SysTeamsChange“, ehemals Referentin Lehr-Lern-Coaching an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg



### Arne Theißen, M.A. Friedens- und Konflikt-Forschung

Systemischer Organisationsentwickler (DGSF), Langjährige Berufserfahrung als Berater und Führungskraft in internationalen Kontexten in u.a. folgenden Bereichen: Unternehmens- & Organisationsberatung, Projekte der Entwicklungszusammenarbeit, diplomatische Verhandlungen, Digitalisierung, Impact Investing & Small, Medium Enterprise Förderung



## THEMENCLUSTER

Die aufgeführten Themen fokussieren neben Grundlagenwissen auf methodische und personale Kompetenzen sowie Fähigkeiten des Prozessdesigns.

### Einführung in den Systemischen Ansatz und deren Relevanz für die systemische Organisationsentwicklung

- Unterschiede und Begriffsklärung Systemische Organisationsentwicklung / Coaching/ Beratung
- Unterschiede des systemischen Weltbildes im Vergleich zu einer linear-kausal gedachten Sicht der Dinge in der Welt kennenlernen

### Mit systemischer Gesprächsführung zur hypothesengeleiteten Auftragsklärung

- Lineares versus Systemisches Kommunikationsverständnis
- Hypothesenbildung statt Interpretation in der Gesprächsführung
- Anwendung des ressourcenorientierten Ansatzes im Beratungsprozess
- Kennzeichen einer gelungenen Auftragsklärung

### Navigieren im Veränderungsprozess: Systemische Schleife, Hypothesenbildung und fortlaufende Evaluation

- Veränderungsprozesse als fortlaufende Systemische Schleifen verstehen
- Hypothesen bilden und daraus Arbeitshypothesen ableiten
- Veränderungsdynamiken kennen und deren emotionale Wirkung reflektieren
- Kontextanalysen erstellen und visualisieren

### Einführung in die Selbstreflexion für Organisationsentwickler

- Relevanz der biographischen Reflexion für Organisationsentwickler
- Ressourcenorientierte berufliche Motivations-Timeline
- Organisationsentwicklung zwischen Macht und Beziehung
- Arbeit mit dem inneren Team

### Coaching als zentraler Baustein in Organisationsentwicklungsprozessen

- Coaching als implizites und explizites Anliegen in OE-Prozessen
- Erproben ausgewählter Coachingmethoden (z.B. GROW, Rafael) im Kontext von organisationalen Veränderungsprozessen
- Einsatz diagnostischer Instrumente in der OE: Beispiel Insights
- Durchführung einer Insights-Selbstanalyse und ihre Effekte

### Arbeit mit Teams & Gruppen: Gruppendynamik und Prozesssteuerung

- Auftragsklärung für team- und gruppenbezogene Maßnahmen im Kontext von OE
- Modelle zur Teamdiagnostik
- Interventionsansätze für die Arbeit mit Gruppen und Teams

### Organisationsanalyse als Basis der Veränderungsplanung

- Unternehmensdiagnose: 7 Wertsenselemente in 3 Subsystemen
- Unternehmensentwicklungsdynamiken erkennen und begleiten
- 7 Basisprozesse der Organisationsentwicklung
- Ableitung konkreter Maßnahmen aus PE und OE als Instrumente der Unternehmensentwicklung

### Freie Seminarspitze

- Auswahl von zusätzlich zu den im Lehrplan angegebenen Veranstaltungen hierfür gekennzeichneten wispo-Seminare zu speziellen Themen der Organisationsentwicklung

### Projektsupervision

- Lernen durch Fallarbeit
- Vorstellung eigener Projektarbeit
- Reflexion der Fälle mit der Gruppe und Supervisor

### Intervision

- Vor- und Nachbesprechung von Seminaren
- Bearbeitung von Literatur
- Kollegiale Beratung zu eigenen Projektarbeiten

## Lehrplan Jahr 1



### Entwicklung von Vision, Leitbild und Strategie

- Einführung in die Grundherausforderungen der Missions-, Visions- und Strategieentwicklung in der Rolle als OE-Berater
- U-Prozedur zur Bestimmung der Veränderungsziele
- Stärkung der Kernkompetenzen der Organisation als Basis systemischer Entwicklungsarbeit
- Modell der Unternehmens-DNA-Analyse als Basis für die strategische Weiterentwicklung

### Systemische Strukturaufstellung in der Präsenz- und Online-Arbeit

- Klarheit schaffen: Impuls-Aufstellungen
- Das Dilemma sichtbar und fühlbar machen: Blickwinkel eines Problems und Aspekte der Entscheidung
- Einsatz eines Visualisierungsinstrumentes am Beispiel des Online-Systembretts
- Anwenden des Online-Visualisierungsinstrumentes: Grundlagen

### Veränderungsarchitekturen in komplexen Prozessen und die Rolle des Design Thinking

- Erstellen einer komplexen Projektarchitektur
- 8 Stufen des Changeprozesses nach Kotter
- Stakeholder- und Kraftfeldanalyse
- Design Thinking in Veränderungsprozessen. Mit der Kundenbrille arbeiten

### Führungsprofile & ihr Einfluss auf die Organisationsentwicklung

- Persönlichkeitsprofile von Führungskräften und ihr Einfluss auf die Unternehmenskultur und -leistung
- Eigenanalyse und ihr Effekt anhand des Instruments Management Drive
- Vertiefung des Modells Management Drive und sein Nutzen in der OE
- Üben von Führungskraft-Analysegesprächen im OE-Auftrag: Einzel- und Gruppenfeedbacks

### Systemische Methoden in der Arbeit mit großen Gruppen

- Arbeit mit ergebnisoffenen Methoden: World-Cafe, Open Space Technology
- Gestaltung einer Zukunftskonferenz in der Strategiearbeit
- AI Summit – Die AI-Konferenz
- Soziometrische Aufstellungen

### Trends in der OE: Mindfulness, New-Work, Agilität, integraler Ansatz

- Theorie U von Otto Scharmer: Wandel von der Zukunft her gestalten
- Betriebssysteme von Organisationen im Vergleich: Soziokratie, Holokratie und S3
- Gestaltungswege von Organisationen zu mehr Agilität
- Basisannahmen im integralen Ansatz

### Organisationskultur verstehen und gestalten

- Relevanz der Organisationskultur für die OE Praxis
- Ebenen der Organisationskultur nach Schein
- Kulturelle Spielregeln in Organisationen
- Unterscheidung verschiedener Kulturtypen

### Reifungsprozesse des Organisationsentwicklers mit Abschlussprüfung

- Abschlusskolloquium: Individuelle Aufgaben zur Entwicklungsreflexion und ein gemeinsames Projekt in Kleingruppen
- Rückblick auf Entwicklungsprozesse während der Weiterbildung
- Übergabe der Zertifikate und Abschlussfeier

### Freie Seminarspitze

- Auswahl von zusätzlich zu den im Lehrplan angegebenen Veranstaltungen hierfür gekennzeichneten wispo-Seminare zu speziellen Themen der Organisationsentwicklung

### Projektsupervision

- Lernen durch Fallarbeit
- Vorstellung eigener Projektarbeit
- Reflexion der Fälle mit der Gruppe und Supervisor

### Intervision

- Vor- und Nachbesprechung von Seminaren
- Bearbeitung von Literatur
- Kollegiale Beratung zu eigenen Projektarbeiten

## Lehrplan Jahr 2





## ZULASSUNGS- VORAUSSETZUNGEN

**1. Hochschulabschluss \*) und** Praxiserfahrung als Berater\*in, Trainer\*in, Führungskraft, Mitarbeiter\*in im Bereich „Human Resources“.

**oder** ein qualifizierter Berufsabschluss (mind. dreijährige Berufsausbildung) und mindestens 3 Jahre Berufstätigkeit als Berater\*in, Trainer\*in, Führungskraft, Mitarbeiter\*in im Bereich „Human Resources“.

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

*\*) Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualer Hochschulen.*

Über die Teilnahme von Bewerberinnen und Bewerbern, die die vorgenannten Kriterien nicht erfüllen aber über adäquate Eignung verfügen, wird im Einzelfall entschieden. Das Institut behält sich vor, auch solche Bewerber und Bewerberinnen anzunehmen, weist jedoch bereits bei der Zulassung darauf hin, dass evtl. kein DGSE-Zertifikat erlangt werden kann.



## BEWERBUNG

Senden Sie bitte Ihre Bewerbung postalisch oder per Email an das Systemische Zentrum der wispo AG.

Bitte fügen Sie den Bewerbungsunterlagen bei:

- Tabellarischer Lebenslauf mit Lichtbild
- Nachweis über Berufs-/ Studienabschluss
- Sonstige für die Weiterbildung relevante Zeugnisse/ Zertifikate
- Motivationsschreiben mit Beschreibung der eigenen Tätigkeit, Darstellung der Beweggründe für die Weiterbildung sowie Darlegung von persönlichen und / oder beruflichen Zielen.



## ABSCHLUSSZERTIFIKAT

Ein Zertifikat ‚Systemische Organisationsentwicklerin / Systemischer Organisationsentwickler (wispo)‘ kann nach insgesamt 570 Unterrichtseinheiten erworben werden.

Voraussetzung ist:

- Regelmäßige Teilnahme an Theorie- und Methodikseminaren (220 UE), der berufsfeldrelevanten Selbsterfahrung / Selbstreflexion (100 UE), Supervision (100 UE) der Intervention (80 UE).  
Dies beinhaltet, sich auch mit Beispielen aus der Tätigkeit der Organisationsentwicklung einzubringen und einen Arbeitsfall in der Supervision per Video vorzustellen.
- drei von der wispo AG anerkannte abgeschlossene Organisationsentwicklungsprozesse als Fallberichte nachweisen, von denen ein Prozess mind. 3 Interventionsebenen umfasst,
- einen Reflexionsbericht über ihren Entwicklungsprozess innerhalb der Weiterbildung erstellen.
- Nachweis über 70 UE Praxisstunden Organisationsentwicklungen unter begleitender Supervision.
- Der Abschluss des Weiterbildungsganges erfolgt durch ein Abschlusskolloquium.

**Anschließend kann nach Erbringung der geforderten Leistungen mit der ‚DGSF-Option‘ die Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie erlangt werden.**

Diese Weiterbildung entspricht ebenfalls den Anforderungen der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB), bei Teilnahme an allen Veranstaltungen wird dies auf dem Abschlusszertifikat vermerkt.

**Abschlusszertifikat**

**SYSTEMISCHES  
ZENTRUM**WISPO AG

Hiermit erteilen wir Frau  
**Maria Mustermann**  
geboren am 18.09.1986 geb in Frankfurt/Main

nach erfolgreicher Absolvierung der 2-jährigen Weiterbildung  
in Systemischer Organisationsentwicklung  
von November 2016 bis November 2018 die Anerkennung als

### Systemische/r OrganisationsentwicklerIn

Die Weiterbildung umfasste 1030 UE + 70 UE Praxis:  
Theorie-/Methodik-Seminare mit insgesamt 230 UE  
Berufliche Reflexion/ Selbsterfahrung mit insgesamt 100 UE  
Supervision mit insgesamt 100 UE  
Webinare mit insgesamt 50 UE  
Kollaborative Kleingruppenarbeit mit 80 UE

Vorbereitung von 1 Organisationsentwicklungsprozess mit Live-Video oder Audioschnitt. Nachweis von 70 UE durchgeführten systemischen Organisationsentwicklungen unter Supervision

Mit diesem Zertifikat wird der erfolgreiche Abschluss der Weiterbildung  
und die Befähigung zur Durchführung von

### Systemischer Organisationsentwicklung

bestätigt.


Die Weiterbildungsleitung:

<b>Dipl.-Psych. Tobias Günther</b> <small>Psychologischer Psychotherapeut, Lehrender für Systemisches Coaching (DGF), Lehrender für Systemische Therapie und Beratung (DGF), zertifizierter Organisationsentwickler (DGSF), zertifizierter Ausbilder zum Organisationsentwickler, Supervisor (EP), zertifizierter Rating-Advisor (Uni Augsburg), Vorstand wispo AG</small>	<b>Dipl. Soz. Arb. Katharina Koenen</b> <small>Lehrende Supervisorin (DGF), Lehrende Coaching (DGSF), Lehrende für systemische Beratung &amp; Therapie (DGF), Systemische Organisationsentwicklerin (DGSF), Organisationsentwicklerin (DGSF), Systemische Therapeutin (SG DGF), Systemische Coachin (DGSF), Systemische Supervisorin (SG, DGSF)</small>
---	--

Dipl.-Psych. Tobias Günther, Institutleitung

Dieses Zertifikat kann in ein DGSF-Zertifikat umgewandelt werden, sofern ergänzend von der wispo AG bescheinigt wird:

- Nachweis von mind. drei abgeschlossenen Organisationsentwicklungsprozessen (Fallberichte), von denen ein Prozess Interventionen in mind. 3 verschiedenen Subsystemen umfasst
- Reflexionsbericht über die eigene systemische Entwicklung als Organisationsentwickler

 Dieser Weiterbildungsgang der wispo AG ist anerkannt von der Deutschen Gesellschaft für Systemische

Systemisches Zentrum der wispo AG  
www.systemischeszentrum.de



## KOSTEN DER WEITERBILDUNG

Die Weiterbildungsgebühren für den Abschluss „Systemische Organisationsentwicklung (wispo)“ betragen insgesamt € 9.545,90.

Diese sind zu Beginn oder in monatlichen Raten zu entrichten. Abweichende Vereinbarungen sind im gegenseitigen Einverständnis möglich.

In den Gebühren sind im Zeitrahmen der Weiterbildung alle Seminar-, Supervisions- und Organisationskosten sowie Teilnehmerunterlagen enthalten.

Die Teilnehmenden erhalten auch kostenlosen Zugang zu unserer Online-Plattform „wispo-Welt“ die zusätzliche Lernunterstützung über dort hinterlegte Artikel, Arbeitsblätter, Dokumentationen, Methodeninventare etc. beinhaltet.

Sie erhalten auch Zugang zum ‚Systemischen Club‘, in dem sie mit anderen Systemikern sich zu relevanten systemischen Themen als Fachkraft austauschen und von weiteren kostenfreien Angeboten des Systemischen Zentrum profitieren können.

Sie werden auf Kosten der wispo während der Weiterbildung außerordentliches Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie.

Es fallen keine obligatorischen Übernachtungskosten an.

**Sollten Sie Fragen zu Finanzierungsmöglichkeiten haben, wenden Sie sich gerne vertrauensvoll an unsere Weiterbildungsberater.**



## FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR DIESE WEITERBILDUNG

Diese Weiterbildung kann durch unterschiedliche Förderprogramme des Bundes und der Länder sowie weiterer Institutionen gefördert werden. Nähere Informationen zu allen aktuellen Fördermöglichkeiten sind über unsere Homepage oder unsere Büros erhältlich.

Besonders hinweisen möchten wir an dieser Stelle auf das neue Qualifizierungs-Chancen-Gesetz.

Über die Agentur für Arbeit werden Beschäftigte gefördert, um ‚up-to-date‘ zu bleiben:

### **Qualifizierungs-Chancen-Gesetz: Förderung durch die Agentur für Arbeit**

Die Weiterbildungen des Systemischen Zentrums sind AZAV-zertifiziert.

Damit können Beschäftigte bei Antragstellung durch den Arbeitgeber bis zu 100% der Weiterbildungskosten als Förderung bekommen.

Zusätzlich kann der Arbeitgeber noch eine Arbeitsentgeltzahlung für die Abwesenheitszeiten des Beschäftigten erhalten !

Auch Arbeitssuchende können eine 100% Förderung erhalten.

Informationen hierzu erhalten Sie über unsere Homepage [www.systemisches-zentrum.de](http://www.systemisches-zentrum.de)

oder bei unseren Weiterbildungsberatern:

Tel: 069 130 25 85 80



## OPTION AUF DAS DGSF-ZERTIFIKAT

Nach Abschluss der Weiterbildung können die Teilnehmenden zusätzlich ein DGSF-Zertifikat „Systemische Organisationsentwicklung Aufbau“ erhalten, wenn sie:

- die Zulassungsbedingungen der DGSF erfüllen (hierzu geben wir eine schriftliche Einschätzung bei der Prüfung der Bewerbung),

Die wispo AG stellt im Anschluss eine Bescheinigung zur Vorlage bei der Deutschen Gesellschaft für systemische Beratung, Therapie und Familientherapie (DGSF) aus, mit der die Absolventin/ der Absolvent garantiert (nur gegen eine Bearbeitungsgebühr des Verbands) das DGSF-Zertifikat erhält.

Die Prüfung der Fallberichte, des Reflexionsberichts sowie das Ausstellen der DGSF-Bescheinigung sind bereits in den Weiterbildungsgebühren enthalten.



## VORTEILE MIT DER WISPO-CARD

Mit dem Kauf einer wispo-Card für € 99 sind folgende Vorteile verbunden:

- Rabatt für Veranstaltungen des Systemischen Zentrums (außer Veranstaltungen im Rahmen von Weiterbildungen).
- Kostenfreier / vergünstigter Zugang zu weiteren Dienstleistungen der wispo



## LEHR-VIDEOS IM SYSTEMISCHEN ZENTRUM

Die wispo-Lehrvideos sind eine innovative und besonders effektive Methode zur Wissensvermittlung.

Mit unseren Lehrvideos bieten wir den Teilnehmer/in- nen in Kooperation mit Auditorium-Netzwerk wö- chentlich spannende Vorträge systemischer und sys- temtheoretischer (Vor-)denker und sowie renommier- ten Persönlichkeiten an.

### High-Lights aus der Systemischen Szene

Gregory Bateson, Humberto Maturana, Helm Stierlin, Steve de Shazer, Niklas Jochen Schweit- zer, Luhmann, Fitz Simon, Gunthart Weber, Rudi Wimmer, Heinz von Förster, Arist von Schlippe, Dirk Baecker, Ulrich Clement, Wilhelm Rotthaus, Arnold Retzer, Michael Wirsching, Rüdiger Retz- laff, Cornelia Österreich, Gunter Schmidt, Bern- hard Trenkle

Zusätzlich stellen wir interessante Impulse von Fachex- perten aus den Feldern Therapie und Beratung, Coaching, Organisationsentwicklung und Führung zur Verfügung.

Und wenn Sie möchten, können Sie alle Vorträge auch bei Auditorium Netzwerk kaufen - natürlich zum wispo-Vorteilsrabatt.

### Die Creme de la Creme aus angrenzenden Feldern

Dalai Lama, Friedrich Glasl, Daniel Goleman, Gerald Hüther, Jesper Juul, Hans Jelluschek, Jon Kabbat Zinn, Otto Kernberg, Tillmann Mo- ser, Peter Nemetschek, Fritz Perls, Karl Popper, Stefan Raab, Christa Rhode-Dachser, Hartmut Rosa, Peter Schellenbaum, Günter Schiepek, Rupert Sheldrake, Peter Sloterdijk, Manfred Spitzer, Matthias Varga von Kibed, Rosemarie Welter-Enderlin, Jeffrey Zeig, Eia Aasen, Carl Rogers, Horst-Eberhard Richter, Haim Omer



## UNSERE ZENTRALEN WERTE:

### VIELFALT, QUALITÄT, INNOVATION

Unsere Arbeit richten wir dabei an drei zentralen Werten aus:

#### 1. Inhaltliche und personelle Vielfalt

Wir bieten unsere Kompetenz in vielen Systemischen Themenfeldern an und arbeiten dabei mit ausgewiesenen Experten und Dozenten unterschiedlicher Fachdisziplinen zusammen. Auf diese Weise profitieren unsere Teilnehmenden von einem äußerst breiten Erfahrungs- und Kompetenzspektrum der Lehrenden und erfahren ganz praktisch, dass es mehrere jeweils stimmige ‚Wahrheiten‘ geben kann.

#### 2. Konzeptionelle und persönliche Qualität

Was wir tun, machen wir gut! Damit dies so bleibt, werden das Systemische Zentrum und seine Bildungsangebote regelmäßig von mehreren Gremien inhaltlich und formal überprüft. Unser Qualitätsmanagementsystem halten wir immer auf dem neuesten Stand. Da auch die beste konzeptionelle Qualität nur in Kombination mit hoher Vermittlungskompetenz der Lehrenden wirksam ist, legen wir großen Wert auf die Auswahl authentischer Dozenten, die den Teilnehmenden nicht nur fachlich, sondern auch in ihrer Persönlichkeit als Modelle dienen.

#### 3. Innovation in Inhalten und Lernprozessen

Wir greifen immer aktuelle Trends auf, um wichtige Neu-Entwicklungen zeitnah in unsere Weiterbildungsprogramme zu integrieren. Damit gehen wir über die Vermittlung allseits bekannten Wissens vergangener Jahrzehnte hinaus. Dies findet sich auch in unserem Lernverständnis wieder: unsere Online-Seminare, die WISPO-Stellenbörse, die Online-Wissensplattform für Teilnehmende und der Systemische Club sind Beispiele, die zeigen, dass wir unseren Teilnehmer/Innen stets das Beste bieten wollen.



## UNSERE PARTNER:

### Scheelen-Institut

Das Scheelen Institut ist Marktführer in Persönlichkeitsanalyse-Verfahren auf Basis des Insights Ansatzes.

Es stellt die TriMetrix EQ® Analyse den wispo-Teilnehmenden für die Selbstausswertung zur Verfügung. Diese Analyse misst das Verhalten, die Motivatoren und die emotionale Intelligenz von Personen. Der Nutzungspreis von € 585,- ist in der Ausbildungsgebühr enthalten.

Ebenfalls in die Weiterbildung integriert haben wir den Einsatz der Relief Stress-Analyse. Diese differenziert zwischen kurz- und langfristigen Stress, misst Stressquellen, arbeitsplatzspezifische Belastungen, Gefährdungen und ermittelt einen individuellen Stressindex.

Die Relief-Stressanalyse ist empfohlen von der Deutschen Gesellschaft für Stressprävention (DGSP), der Nutzungspreis von € 385,- ist ebenfalls in die Weiterbildungsgebühr integriert.

### Management Drives

Drives bestimmen in hohem Maße, wie eine Einzelperson, ein Team oder eine Organisation funktioniert.

„Management Drives“ ist ein Instrument zur strukturierten Erfassung und Rückmeldung der eigenen Antreiber („Drives“). Der Management Drives Fragebogen wird in Organisationen, Unternehmen und im Sportbereich weltweit verwendet und unterstützt den Einzelnen dabei, seine persönlichen Führungsqualitäten zu stärken und die Leistung zu steigern. Der Nutzungspreis von € 485,- ist ebenfalls in die Weiterbildungsgebühr integriert.

### Online-Systembrett

Auf Empfehlung der wispo von der DGSP empfohlenes Instrument zur Onlineberatung für Einzelne und Gruppen. Die jährliche Nutzungsgebühr von € 348,- ist bereits in den Weiterbildungsgebühren enthalten.

✉ **Post:**  
Systemisches Zentrum der wispo AG  
Kundencenter  
Mörfelder Landstr. 45

☎ **Tel.:** 069 – 130 25 85 8-0

🌐 **Email:** [info@systemisches-zentrum.de](mailto:info@systemisches-zentrum.de)

@ **Online:** [www.systemisches-zentrum.de](http://www.systemisches-zentrum.de)

# ANMELDUNG

**SYSTEMISCHES  
ZENTRUM** WISPO AG

## Weiterbildung Systemische Organisationsentwicklung

- Ich habe Interesse an der Weiterbildung und möchte gerne ein **Informations- und Aufnahmegespräch** vereinbaren.
- Ich melde mich hiermit zur Weiterbildung an:  
gewünschter Ort: ..... mit Starttermin am: .....
- Ich habe einen Bildungsgutschein für die Weiterbildung
- Ich bin an regelmäßigen Informationen vom Systemischen Zentrum interessiert.  
Vor allem interessiert mich: .....

### PERSÖNLICHE DATEN

**Vorname, Nachname:**

**Telefon und Fax:**

**Email:**

**Straße:**

**PLZ, Ort:**

**Datum und Unterschrift:**