

## Termine

### Teil 1 | Seminar 4923:

07.–08. Juli 2014 | Mo–Di  
22.–25. Sept. 2014 | Mo–Do  
08.–11. Dez. 2014 | Mo–Do  
09.–11. Feb. 2015 | Mo–Mi

### Teil 2 | Seminar 4924:

27.–30. April 2015 | Mo–Do  
13.–14. Juli 2015 | Mo–Di  
05.–08. Okt. 2015 | Mo–Do  
14.–15. Dez. 2015 | Mo–Di

jew. 1. Tag 10:00–letzter Tag 17:00 Uhr

## Investition

Teil 1 | Seminar 4923: € 2575 bei Anm.  
bis 07. April 2014, danach € 2860

erm. für Privatzahlende: € 2320 / € 2575

Teil 2 | Seminar 4924: € 2375 bei Anm.  
bis 27. Januar 2015, danach € 2640

erm. für Privatzahlende: € 2140 / € 2375

Osterberg-Zertifikat: € 250

+ Pensionskosten:

bei zweitägigen Modulen € 89,  
bei dreitägigen Modulen € 144,40,  
bei viertägigen Modulen € 209,80

## Kennenlern-Termine

So 23. März 2014 | Workshop im  
Rahmen des Infotages Weiterbildung  
Seminar 4999 | siehe Seite 60

xx.xx.xx 2014 | xx:xx–xx:xx Uhr | Seminar 4xxx | Ort: Hamburg

# Systemisch-Integrale Organisationsberatung Weiterbildung in zwei Teilen

## Seminar 4923 | Seminar 4924

Organisationen zu verändern und zu beraten, wird anspruchsvoller. Die Welt vernetzt sich stetig weiter, Veränderungen werden immer dynamischer, die Berechenbarkeit nimmt ab. In dieser Weiterbildung lernen Sie die Haltungen, Denkweisen und Methoden kennen, die es Ihnen ermöglichen, mit dieser Komplexität wirkungsvoll umzugehen. Sie erfahren, wie Sie Veränderungsprozesse anwendungsorientiert unterstützen.

## Inhalte

Sie eignen sich die grundlegende Theorie und Methoden der systemischen Organisationsberatung an. Sie lernen, Organisationen als soziale Systeme zu betrachten und verstehen, dass diese nach einer eigenen, inneren Systemlogik funktionieren. Sie erkennen, warum Organisationen sich nur schwer verändern und wie systemische Interventionen ansetzen und dennoch wirken.

Sie verstehen, wie in den Köpfen verschiedener Betroffener unterschiedliche Bilder der vermeintlich gleichen Wirklichkeit entstehen und wie Sie in Kommunikation und Gestaltung hausinterner oder externer Beratung damit umgehen. Ihnen wird deutlich, worauf es bei Planung und Gestaltung von Veränderungsprozessen ankommt und wie Sie diese als Berater/in oder als verantwortliche Führungskraft angemessen steuern.

Das systemische Handwerkszeug wird ergänzt durch neueste Konzepte und Instrumente, die aus der Integralen Theorie des US-amerikanischen Philosophen und Wissenschaftlers Ken Wilber abgeleitet sind. Sie erkennen, wie sich die innere Haltung und Orientierung auf die Wirksamkeit Ihres Handelns als Berater/in oder Führungskraft auswirken. Sie verstehen, wie sich Organisationskulturen entwickeln und wie Sie die Entwicklung als Berater/in unterstützen können.

Sie arbeiten während der gesamten Weiterbildung so nah wie möglich an Ihren eigenen Fallbeispielen und Fragen. Gemeinsame Reflexion und unterschiedliche Formen der kollegialen Beratung geben Ihnen nicht nur Feedback auf Ihre eigenen Ideen, sondern stärken auch laufend Ihre beraterischen Fähigkeiten. Unser ganzheitlicher Ansatz verbindet „Kopf, Herz und Körper“; dies bedeutet, dass neben der Erweiterung des Wissens gezielt auch Ihre körperlichen Empfindungen, Ihr emotionales Erleben und Ihre inneren Werte angesprochen werden – als Voraussetzung für einen optimalen Lern- und Entwicklungserfolg.

Kurze Lehrgespräche, Übungen, Fallstudien und Rollenspiele tragen dazu bei, dass Sie neues Handwerkzeug verstehen und praktisch anwenden können. Reflexionen, Lerntagebuch und die Vertiefung in Lernpartnerschaften zwischen den Modulen erlauben einen kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozess.

Im Rahmen eines zu dokumentierenden Praxisprojektes aus Ihrem eigenen Arbeitsumfeld wenden Sie im zweiten Teil der Weiterbildung (Fortgeschrittenen-Zyklus) das Erlernte unter Supervision der Weiterbildungsgruppe und der Trainer/innen an.

## Die Module

### Teil 1: Grundlagen-Zyklus (13 Tage)

#### Modul 1: Einführung in das Curriculum

- „Systemisches“ Kennenlernen von Teilnehmenden und Weiterbildungsleitung
- Persönlicher Rückblick und Vision: Meine Entwicklung zum/r Berater/in
- Aufbau, Ziele, Arbeitsweise des Curriculums

- Systemisches Denken: Erste Annäherung
- Integrale Theorie: Grundlagen
- Individuelle Klärung: Was bedeutet dieses Curriculum für mich?
- Organisation weiterbildungsbegleitender Lerngruppen („Peergroup“)

#### **Modul 2: Organisationen als Systeme verstehen**

- Organisationen als soziale Systeme
- Systemische Grundlagen und Basis-konzepte
- Wahrnehmung und Konstruktion von Wirklichkeiten (Konstruktivismus)
- Einführung in die Beratungsarbeit

#### **Modul 3: Systemische Organisationsentwicklung: Methoden und Haltungen**

- Systemische Beratung
- Auftrags- und Rollenklärung
- Diagnose: Haltung und Instrumente
- Entwicklung einer attraktiven Zukunftsvision
- Lernen auf verschiedenen Ebenen: Person, Organisation, Lernen-lernen.
- Haltungen und ihre Wirkungen

#### **Modul 4: Organisationsformen und -gestaltung**

- Aufbau von Organisationen
- Veränderungen managen:
- Erste Ideen zum individuellen Praxisprojekt

#### **Teil 2: Vertiefungs-Zyklus (12 Tage)**

##### **Modul 5: Veränderungen als Projekt planen und steuern**

- Erfolgsfaktoren für Veränderungsprozesse
- Phasen in Veränderungsprozessen
- Veränderungsprojekte planen und gestalten
- Verantwortlichkeiten von Berater/innen und Führungskräften
- Dynamiken bei den Betroffenen und ihr Umgang damit
- Kommunikationskonzepte für Veränderungen
- Vorstellung der Konzepte für die individuellen Praxisprojekte aus dem Arbeitsumfeld der Teilnehmer/innen, Reflexion der systemischen Hintergründe, Vereinbarungen für das weitere Vorgehen

##### **Modul 6: Supervision der Praxisprojekte**

- Methoden der kollegialen Fallberatung
- Feedback geben und nehmen
- Beratung zu den individuellen Praxisprojekten

##### **Modul 7: Integrale Standortbestimmung**

- Die „Integrale Landkarte“ zum Verstehen von persönlicher und organisationaler Entwicklung
- Persönliche Standortbestimmung: Ich in den vier Quadranten

- Persönliche und professionelle Entwicklung aus integraler Sicht
- Entwicklungsstufen und Kulturen von Organisationen (mit „Spiral Dynamics“)
- Die Unternehmenskultur weiterentwickeln
- Fortsetzung der Beratung zu den individuellen Praxisprojekten

##### **Modul 8: Abschluss (2 Tage)**

- Abschlusskolloquium mit Vorstellung und Diskussion der individuellen Praxisprojekte
- Auswertung des Gesamtcurriculums
- Auswertung der individuellen Lernerfolge
- Ausblick: Wie geht es weiter nach der Weiterbildung?

#### **Zielgruppe**

Geschäftsleitungen, Führungskräfte, Personal- und Organisationsentwickler/innen, „Change Agents“, interne sowie externe Berater/innen.

#### **Zertifizierung**

Für die erfolgreiche Teilnahme an dieser Weiterbildung können Sie das Osterberg-Zertifikat erhalten. Die Bedingungen für das Osterberg-Zertifikat finden Sie auf Seite 63.

#### **Leitung**



**Prof. Dr. Beate Klutmann**

Dipl.-Psych., Prof. für Personalwirtschaft + Betriebspsych., Hochschule für Wirtschaft + Recht Berlin; Integral Coach™, PE'lerin



**Dr. Karl Schleich**  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, Integral Coach™, Berater für systemische Organisationsentwicklung, Trainer für Führungsthemen

