



# ISBB

Institut Systemische Beratung Berlin

Seminarplan 2014/2015



## Zielsetzung

Ziel der Weiterbildung ist ein umfassendes systemisches Verständnis für Beratungsprozesse. Die Grundlagen bilden die Systemtheorie und Konzepte systemischer Beratungspraxis. Im Mittelpunkt steht die Verbindung von Prozess- und Expertenwissen. Dies bedeutet, dass sowohl das am Prozess orientierte Vorgehen von Prozessberatern, als auch das know-how von Expertenberatern Inhalte und Thema sind.

Neben theoretischen Ansätzen fließen die Kenntnisse und die Erfahrung von Beratern in freier Praxis und in Organisationen, Wissenschaftlern sowie Experten aus Firmen in die Weiterbildungsmodule ein und werden interdisziplinär miteinander verknüpft.

Die Weiterbildung richtet sich an Berater, die ihr Repertoire theoretisch fundieren und erweitern möchten, an Mitarbeiter von Personal- oder Organisationsentwicklungsabteilungen, die beraterische Kompetenzen professionell erkennen und bewerten wollen, sowie an Führungskräfte, die eine firmeninterne Beratungskompetenz entwickeln wollen.

## Ausbildungsteam

Andreas Oppermann (ISBB) und Alexander Veit (ISBB)

## Ort

**ISBB Berlin**  
Schönhauser Allee 6 / 7  
10119 Berlin

## ReferentInnen

Jan Kasiske, Marion Pohl, Marion Schenk, NN

## Dauer und Kosten

Die Weiterbildung dauert ca. ein Jahr. In der Regel findet ein Workshop pro Monat statt (exklusive Ferienzeiten).

Es sind 9 Workshops vorgesehen à 2 (3) Tage mit je zwei Berater/innen, Stunden insgesamt ca. 152

**4.800 EUR** (533,33 EUR pro Workshop)  
à 400,00 EUR (monatliche Rate)

*alle Beträge inklusive Mehrwertsteuer*



## Inhalte der Weiterbildung

### Zyklus 1: „Akteure ...“

#### Workshop 1 Beraten

10.-11.10.2014 *Beraten - (das Beratungssystem) - handeln, reproduzieren, irritieren, anschlußfähig werden und sein, verhandeln können, Feldwirkungen erkennen, Beratungsinhalt und Vertrag, Gruppendynamik und -verläufe*

Fokus: Berater und Kunde

Team: Oppermann / Veit

#### Workshop 2 Kunde

28.-29.11.2014 *Das Kundensystem - Ziel erreichen, Komplexität reduzieren - eine Option erreichen - „was bitte wollen Sie nun tun?“, Gesetzmäßigkeiten, Systemlogik, -werte, Produkt zu Handlungsnotwendigkeiten zu Aufgaben zu Struktur zu Organisation*

Fokus: Kunde

Team: Oppermann / Veit

#### Workshop 3 Berater

16.-17.01.2015 *Das Beratersystem - Identität, Regeln, Werte, Verständnisse. Komplexität erhöhen - „machen Sie mir bitte 5 Vorschläge“, Eigene Muster erkennen, Person als Werträger, Rollenverständnis, Haltung in der Arbeit, Orientierung vs. Des-Orientierung, auftreten und sich präsentieren*

Fokus: Berater

Team: Oppermann / Veit

#### Teilnehmer-Workshop

##### „Lesson learned“

*Wie können wir miteinander arbeiten, was ist mein nächstes Interesse?  
(Termine nach Vereinbarung werden von den Teilnehmern eigenständig durchgeführt)*



## Inhalte der Weiterbildung

### Zyklus 2: „... tun ...“

#### Workshop 4    Intervenieren

27.-28.02.2015 *Intervenieren - Irritieren - Analysieren, Komplexität erhöhen, Komplexität reduzieren lassen, Handlungsschritte finden, was oder wer ist Intervention, Tools, Formingphase - Stormingphase...*

Fokus: Berater und Kunde

Team: Oppermann

#### Workshop 5    Kommunizieren

27.-28.03.2015 *Kommunizieren - reflektieren, Optionen verhandeln, Optionen aushandeln Fragetechniken, Anschlußkommunikation, „Spiegeleffekt“ erkennen, Modelle der Kommunikation, Autopoiesis („Schleifen drehen“), Projektionsduelle, Umgang mit / in der Gruppendynamik - „Normingphase“*

Fokus: Kunde

Team: Pohl / Veit

#### Workshop 6    Konstruieren

24.-25.04.2015 *Konstruieren - zirkulieren, zirkulär fragen - de-konstruieren, Umgang mit Wissen und Nicht-wissen, eigenes Wahrnehmen vs. fremdes Wahrnehmen, Performingphase*

Fokus: Berater

Team: Veit

#### Teilnehmer-Workshop    „Lesson learned“

*Welche Fragen sind für mich offen und brauchen eine Theorie?*

*(Termine nach Vereinbarung werden von den Teilnehmern eigenständig durchgeführt)*



## Inhalte der Weiterbildung

### Zyklus 3: Grund legen

#### Workshop 7

#### Prozess

05.-06.06.2015

*Prozesse steuern, Verlauf der Beratung, Steuerung, Moderation oder Schachspiel, wer führt? Gruppenprozesse steuern*

Fokus: Berater und Kunde

Team: Kasiske / Oppermann

#### Workshop 8

#### System

10.-11-07.2015

*Systeme, Funktionssysteme, soziale Systeme und Subsysteme, Organisationen aus systemischer Sicht (Organisationstheorie), Logiken der Musterbildung von Organisationen, Diagnose, Systemverständnis entwickeln*

Fokus: Kunde

Team: Kasiske / Veit

#### Workshop 9

#### Theoretisch... die Meta-Ebene

10.-11.09.2015

*Systemtheorie - Niklas Luhmann, „crossing“ - Georg Spencer Brown, Konstruktivismus - Heinz von Foerster*

Fokus: Berater

Team: Veit / Schenk

#### Abschluß

#### Abschluß

12.09.2015

*Resumieren, diskutieren, rückmelden, abschließen Zertifikat*

Team: Kasiske / Oppermann / Schenk / Veit



## Systemische Beratung, eine Definition

Zur Beschreibung und Erklärung der relevanten Dimensionen von Organisationen stützen wir uns auf systemtheoretische Ansätze. Diese werden durch weitere Theorien ergänzt, die Aussagen über eine Organisation, ihren Zustand und ihren Entwicklungsbedarf liefern. Diese Modelle tragen dazu bei, die vielfältigen Wirklichkeiten der Beratungspartner - Personen, Gruppen, Organisationen - zu verstehen. Damit werden Interventionen mit dem Ziel der Veränderung möglich. Im Mittelpunkt stehen die agierenden Personen sowie deren Systeme und Strukturen. Wir analysieren die relevanten Handlungsmuster und Systemregeln, überprüfen sie auf ihre Angemessenheit und verändern sie gemeinsam mit den Beteiligten.

Systemische Beratung gewinnt ihre Impulse aus der erlebten Wirklichkeit aller handelnden Personen und ermächtigt das System zur Veränderung. Ziel ist es, die Handlungsfähigkeit in komplexen und paradoxen Situationen zu erhalten, indem die Auswirkungen der Interventionen auf das System berechnet werden. Systemische Berater sind sich ihrer Einflussnahme bewusst und tragen damit auch Verantwortung für die Folgen.

## Struktur und Umfang der Weiterbildung

Die Weiterbildung erstreckt sich über einen Zeitraum von ca. einem Jahr. In der Regel findet ein Workshop pro Monat statt (exklusive Ferienzeiten).

Die Weiterbildung setzt sich aus drei Zyklen mit jeweils drei Workshops zusammen.

Die Zyklen stellen „Wiederholungen“ auf unterscheidbaren Ebenen dar: die Beteiligten, die Handlung und die Metaebene.

Die darin enthaltenen Workshops haben neben Themen in logischer Reihenfolge auch die wechselnden Perspektiven zum Inhalt: das Gesamtsystem: „Beratungssystem“ und der inkludierten Subsysteme: „Kundensystem“ und „Beratersystem“.

Die einzelnen Bausteine stehen in einer logischen Reihenfolge und vermitteln methodisches Wissen, Basistheorie und reflektierte Eigenerfahrung. Die Bausteine haben unterschiedliche Themen und Ausrichtung - die verbindende Klammer stellt das systemische Verständnis von Beratungsarbeit dar.

Neben der Aneignung der Inhalte und Methoden versteht sich die Weiterbildung als persönlicher Entwicklungsprozess. Den Teilnehmer wird von Beginn an die Möglichkeit gegeben, das eigene Wissen aktiv in Form von Initiieren von Diskussionsrunden, selbstgehaltenen Vorträgen, eigenen Moderationseinheiten sich aktiv in der Beraterrolle zu bewegen und das Lerngeschehen zu steuern.

Die Weiterbildung dient als Spiegel und „Lernfeld“ für gruppensystemische Prozesse sowie für die Rolle der einzelnen Teilnehmer. Sie wird als sich selbst entwickelndes System betrachtet.

Permanentes Feedback und Unterstützung sind Voraussetzung für konstruktives Lernen und für den konstruktiven Umgang mit dem Thema Konkurrenz. Dabei wird erwartet, dass die Balance: die Kompetenz der Kommunikation und der wechselseitigen Interaktion in einem sozialen System versus der Eigen-Ständigkeit und des Eigen-Interesses eingehalten wird. Ziel ist eine erhöhte Netzwerkfähigkeit zu erreichen, ohne dass es in eine Vergemeinschaftung (der Haltungen und Werte) mündet. Jeder Teilnehmer bleibt „einmalig“.



An zwei Workshops treffen die Teilnehmer der Weiterbildung „Systemisches Führen“ mit den der Weiterbildung „Systemische Beratung“ zusammen. So können die Unterschiede in der Haltung von Führen und Beraten in ihrer Wirkung beobachtet werden.

#### Im Laufe der Weiterbildung

- › werden handwerkliche Methoden vermittelt,
- › wird das Rollenverständnis als Berater thematisiert und weiterentwickelt,
- › wird ein ausgeprägtes Verständnis für gruppendynamische Prozesse und deren Auswirkungen vermittelt

#### Berater (ISBB) sollten nach Abschluss der Weiterbildung

- › Interventionen auf der Grundlage von Prozesskenntnissen, Fachkenntnissen und -perspektiven sowie theoretischen Ansätzen planen und umsetzen können,
- › die Implementierung von Veränderungsmaßnahmen begleiten (z.B. im Rahmen von Projektmonitoring und Steuerungsgruppen) können,
- › sowohl über Rollenkompetenz als auch über persönliche Kompetenz (Handlungsfähigkeit) verfügen.