

Programmübersicht:

Systemische Organisationsentwicklung

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



Mit Bildungsgutschein
bis zu 100%
förderfähig



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 vorgeblühter ‚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 der Entwicklungsberaterin/ des Entwicklungsberaters. 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 Teilnehmer/innen erlernen dabei die Grundlagen des systemischen Ansatzes und erkennen Möglichkeiten und Grenzen in der systemischen Beratungsarbeit. Sie lernen verschiedene Diagnose- und Interventionstechniken 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 benötigt der Entwickler von Organisationen neben fundiertem Fachwissen und der Fähigkeit des Managings großer Komplexität auch ein persönliches ‚Standing‘, das ihn 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 Teilnehmer/innen 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 Teilnehmer/innen 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 praxisgerechter 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 Teilnehmer/innen erhalten dabei auch Unterstützung, ihren eigenen authentischen Stil als Organisationsberater/in zu entwickeln.

Die Fortbildungsleiter garantieren 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, Fallbeispielen, Gruppenarbeiten sowie verschiedenen Formen der Selbsterfahrung.



WEITERBILDUNGSSTRUKTUR

Die Weiterbildung umfasst insgesamt 1.100 Unterrichtseinheiten, davon 70 UE Praxisstunden. In monatlichem Rhythmus finden meist 2-tägige Veranstaltungen statt, die fest terminiert sind. Hinzukommen selbstorganisierte Intervisionstermine, Zeiten für Online-Seminare sowie eigene Berufspraxis.

Theorie und Methodik

Im Fortbildungszeitraum finden Blockseminare mit aufeinander abgestimmten Lehrinhalten statt. Diese Seminare werden von Dozentinnen und Dozenten des Systemischen Zentrums geleitet.

Selbsterfahrungs- und berufliche Reflexionsseminare

Wichtiger Bestandteil der Weiterbildung ist auch die Selbsterfahrung als Reflexion der eigenen Persönlichkeit. Sie ermöglicht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein tieferes Verständnis für Zusammenhänge zwischen persönlichen Kompetenzen, Blockaden, Herkunftsfamilienstrukturen sowie Stärken und Schwierigkeiten in der täglichen praktischen Arbeit.

Projektsupervision

Die Projektsupervisoren und -supervisorinnen sind erfahrene Organisationsentwickler/innen, die neben einer systemischen Weiterbildung auch fundierte Kenntnisse in Beratungsarbeit und Supervision aufweisen. Die Methoden der Projektsupervision bestehen v.a. aus Live- und Videosupervision sowie Rollenspiel und Mikro- sowie Designanalyse.

Online-Seminare

Wöchentlich finden Online-Seminare rund um das systemische Denken und Handeln statt, in denen Seminarthemen vertieft werden. Die Teilnehmer/-innen haben die Möglichkeit mittels eines Chats mit den Lehrenden das Gelernte gemeinsam zu reflektieren und Antworten zu aufkommenden Fragen zu erhalten.

Intervision

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

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).

Ergänzende 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 DER LEHRENDEN FINDEN SIE AUF UNSERER INTERNETSEITE)



Dipl.-Psych. Tobias Günther

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



Dr. Katharina Ibrahim

Dipl.-Hist., Syst. Organisationsentwicklerin, Trainerin für Kommunikations- und Führungsthemen, 12 Jahre Führungserfahrung. Branchenschwerpunkte: Dienstleistung, Vertrieb, Öffentliche Verwaltung, 7 Jahre Erfahrung in Beratung und Training.



Dipl. Soz. Arbeit Katharina Kronenberg

Systemische Therapeutin/ Supervisorin (SG, DGSF), Systemische Coachin/ Organisationsentwicklerin (DGSF), Lehrende für systemische Beratung & Therapie/ Supervision/ Coaching (DGSF), Psychotherapeutin HPG.



Dipl. Soz. Päd. Nicole Nossairi

Diplom-Sozialpädagogin (FH), Systemische Beraterin, Coachin, Organisationsentwicklerin, Supervisorin (DGSF), Onlineberaterin und Ausbilderin für Onlineberatung (DGOB), Lehrauftrag an der EH Darmstadt



Dipl. Soz.-Päd. Silvia Vater

Lehrende Systemische Therapie und Beratung (DGSF), Lehrende Systemisches Coaching (DGSF); Systemische Organisationsentwicklerin (DGSF), Familientherapeutin und Beraterin (SG/DGSF).



Dipl. Verw.-Wirt, B.A. Soz. Arb. Florian Zapp

Zertifizierter Coach und Trainer, Qualitätsmanagement-Auditor, Lean-Manager, Projektleiter. Inhouse-Berater in einem Großkonzern: Schwerpunkt Begleitung von Change-Prozessen. Lehrbeauftragter an der Universität Gießen und der Hochschule Darmstadt.



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

- Systemtheoretische Grundlagen und -haltungen
- Historische Grundlagen und aktuelle Entwicklungen des systemischen Arbeitens
- Lösungs- und Ressourcenorientierung
- Auftragsarten und Akquisitionsmöglichkeiten
- Bildung von Lern- und Intervisionsgruppen

Auftragsklärung in der Systemischen Organisationsentwicklung

- Kontextanalyse und Auftragsklärung
- Vom Joining - Anlass - Anliegen - Auftrag zum Kontrakt
- Erwartungserwartung – Aufträge im Arbeitskontext
- Das Auftragskarussell
- Einführung Reframing

Prozessorientiertes Arbeiten und Systemische Gesprächsführung

- Systemische Gesprächsführung und Fragetechniken
- Typische Prozessverläufe, Prozesse begleiten
- Probleme/Symptome aus systemischer Sicht

- Einführung Tetra Lemma
- Lösungsorientierte Kurzzeitberatung mit Hilfe von Skalen
- Die Balance halten zwischen Bewahren und Verändern

Navigieren im Veränderungsprozess: Systemische Schleife, Hypothesenbildung und fortlaufende Evaluation

- Hypothesisieren, Zirkularität und Allparteilichkeit
- Einführung und Übung ‚Systemische Schleife‘
- Implizite und explizite Aufträge
- Wachstumsmodell nach V. Satir und deren Relevanz für Organisationen
- Einführung Reflecting Team

Biografie und Motivation des Organisationsentwicklers

- Die Biografie des Beraters
- Der persönliche Entwicklungsprozess
- Berufliche Vorqualifikation und berufliches Selbstverständnis, Veränderungsmotivation
- Entwicklung einer professionellen beraterischen Identität

Systemische Methodenwerkstatt: Verbale und nonverbale Methoden, Rituale, Imaginationen

- Moderationstechniken
- Interventionsmöglichkeiten
- Kreative und darstellende Methoden
- Interinstitutionelle Kooperation
- Vermittlung und Training systemischer Interventionen und Techniken auch mit Bezug auf
 - unterschiedliche Settings, Kontexte und Arbeitsfelder
 - Planung, Durchführung und Evaluation

Systemische Strategieentwicklung

- Unternehmensstrategie: Ausbau von Kernkompetenz vs. Marktanpassung
- Das ‚Igel Prinzip‘ nach Jim Collins
- Erarbeiten einer Organisations-DNA
- Die 6 Erfolgsdimensionen von Höchstleistern
- Strategische Interventionsplanung mit dem Strategie-Methodenkoffer der wispo AG.

Eigene Positionierung in der Vielfalt der Beratungskulturen in Organisationsentwicklung, Coaching, Mediation, Supervision und Beratung

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Beratungsfelder
- Coaching als zentrale Beratungs-Kompetenz des Beraters
- Bedeutung von Komplexitätsbewältigung in OE-Prozessen
- Supervision und Verantwortungsübernahme in OE-Prozessen Systemischer Ansatz der Organisationsentwicklung vs. Fach-Expertenberatung
- Modell der Komplementärberatung: Chancen und Grenzen

Organisationsanalyse als Basis der Veränderungsplanung

- Planung, Durchführung und Evaluation von Analysemaßnahmen
- 7 Wesenselemente des Unternehmens
- 4 Phasen der Unternehmensentwicklung
- Unternehmensidentität und -vision
- Kennzeichen von Unternehmenskrisen

System- und Strukturaufstellungen in Beratungsprozessen

- Grundlagen der Aufstellungsarbeit
- System- und Organisationsaufstellungen
- Skulpturarbeit

- Tetralemma und Metastationen

Coachingkompetenz im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen

- Einführung in das Beratungsformat Coaching
- Anlässe, Ziele, Interventionen und Wirkfaktoren
- Unterschiedliche Coachingformate und -ansätze
- Einbettung von Coachingkompetenzen in die Arbeit als Organisationsentwickler

Teamentwicklung und Gruppendynamik in der Organisationsentwicklung

- Teamphasen nach Tuckman
- Das Riemann – Thomann – Kreuz
- Interventionen für Teamentwicklungen
- Methoden für Großgruppen

Komplexe Change-Prozesse begleiten und führen

- Definitionen von Change-Management Beratung
- Die Haltung des Change-Management Beraters
- 7 Basisprozesse in der Change-Beratung
- Methodenauswahl: Veränderungsarchitektur und -design
- Krafftfeldanalyse bei Veränderungsvorhaben

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

- Ansätze von Holokratie und Soziokratie
- Liberating structures-Ansatz
- Design thinking
- Agiles Arbeitsweisen inkl. Scrum
- Integraler Ansatz (nach Lalou, spiral dynamics)

Kulturveränderung als Ziel der verankerten Organisationsentwicklung

- Definitionen und Modelle von Unternehmenskulturen
- Kulturanalyse-Instrumente (Cultural Assessment)
- Phasen des Kulturwandels nach Lewin und Schein
- Leitbilder, Werte und Normen in Unternehmen



ZULASSUNGS- VORAUSSETZUNGEN

1. Hochschulabschluss *) und Praxiserfahrung als BeraterIn, TrainerIn, Führungskraft, MitarbeiterIn im Bereich „Human Resources“.

oder ein qualifizierter Berufsabschluss (mind. dreijährige Berufsausbildung) und mindestens 3 Jahre Berufstätigkeit als BeraterIn, TrainerIn, Führungskraft, MitarbeiterIn 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 DGSF-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 Intervision (80 UE). Dies beinhaltet, sich auch mit Beispielen aus der Tätigkeit der Organisationsentwicklung einzubringen und einen Arbeitsfall in der Supervision per Video vorzustellen.
- 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.

**SYSTEMISCHES
ZENTRUM** WISPO AG

Abschlusszertifikat

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 520 UE
Kollegiale Kleingruppenarbeit mit 80 UE
Vorstellung von 1 Organisationsentwicklungsprozess mit Live- Video oder Audioausschnitt 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.

<p>Die Weiterbildungsleitung: Dipl.-Psych. Tobias Günther Psychologischer Psychotherapeut, Lehrender für Systemisches Coaching (DGSF), Lehrender für Systemische Therapie und Beratung (DGSF), zertifizierter Organisationsentwickler (DGSF), zertifizierter Ausbilder zum Change-Manager, Supervisor (BDP), zertifizierter Rating-Advisor (Uni Augsburg), Vorstand wispo AG</p>	<p>Dipl. Soz. Arb. Katharina Kronenberg Lehrende Supervisorin (DGSF), Lehrende Coaching (DGSF), Lehrende für systemische Beratung & Therapie (DGSF), Systemische Organisationsentwicklerin (DGSF), Systemische Therapeutin (SG, DGSF), Systemische Coachin (DGSF), Systemische Supervisorin (SG, DGSF)</p>
--	---

Dipl.-Psych. Tobias Günther, Institutsleitung

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

- Nachweis von mind. drei abgeschlossene 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 Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF)

Systemisches Zentrum der wispo AG
www.systemisches-zentrum.de



KOSTEN DER WEITERBILDUNG

Die Weiterbildungsgebühren für den Abschluss „Systemische Organisationsentwicklung (wispo)“ betragen insgesamt € 7.383,86.

Diese sind in einer Aufnahmegebühr in Höhe von € 927,86 und 24 monatlichen Raten in Höhe von € 269,- 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 „mein.systemisches-zentrum.de“ die zusätzliche Lernunterstützung über dort hinterlegte Artikel, Arbeitsblätter, Dokumentationen, Methodeninventare etc. beinhaltet.

Sie haben die Möglichkeit, während der Weiterbildung außerordentliches Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie zu werden.

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 oder bei unseren Weiterbildungsberatern:

Tel: 069 130 25 85 80



OPTION AUF DAS DGSF-ZERTIFIKAT

Nach Abschluss der Weiterbildung können die Teilnehmer zusätzlich ein DGSF-Zertifikat, 'Systemische Organisationsentwicklung' erhalten, wenn sie:

- die Zulassungsbedingungen der DGSF erfüllen (hierzu geben wir einen verbindlichen Bescheid bei der Prüfung der Bewerbung),
- 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.

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 werden gesondert in Rechnung gestellt.

In Verbindung mit der wispo-Card kosten Sie diese Leistungen nur insgesamt € 474,- und Sie erhalten zusätzliche Vorteile,



VORTEILE MIT DER WISPO-CARD

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

- Möglichkeit zur zweimaligen Online-Supervision der in Bearbeitung befindlichen anzufertigenden Fallberichte durch unsere Systemischen Supervisor/innen
- Rabatt von 50% auf die Prüfung der Fallberichte, des Reflexionsberichts und die Ausstellung der DGSF-Bescheinigung
- Mindestens 20% Rabatt für Veranstaltungen des Systemischen Zentrums (außer Veranstaltungen im Rahmen von Weiterbildungen).

Damit erhalten Inhaber/innen der wispo-Card neben dem Betreuungsvorteil zusätzlich eine Kostenersparnis von mindestens € 500, wenn sie die DGSF-Option nutzen.



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

☎ **Tel.:** 069 – 130 25 85 80

📠 **Fax:** 069 – 130 25 85 89

🌐 **Email:** info@systemisches-zentrum.de

@ **Online:** 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: