

DIPLOMLEHRGANG
RE:LEADING

Start Herbst 2026
- berufsbegleitend -



RAHMENERFÜLLUNG SICHERN, WENN JEDEN TAG ALLES ANDERS IST.

Während ein Führungstool nach dem anderen durchs Unternehmen oder die Verwaltung getrieben wird, geht die Führungskraft leer aus: Denn all die schönen Tools werden wertlos, wenn sie permanent mit neuen Rahmenbedingungen konfrontiert ist.

RE:LEADING ist nicht ein neues Tool und wird schon gar nicht aus der alten Denklogik Problem erkennen – bewerten – lösen – im alten Denken weiterlaufen abgeleitet.

Vielmehr geht es darum, die Denklogik des Rahmenerfüllens aus der Relationalen Philosophie zu leben: Zu sichern, dass jeden Tag der Rahmen erfüllt wird. Nicht: ein Tool nach dem anderen angewendet wird. Nicht: Kulturprogramme absolviert. Nicht: Zielen nachgelaufen wird, die am Ende des Jahres ohnehin niemanden mehr interessieren. Nicht: Sich Stunden und Tage mit Mitarbeiterbewertungen oder „Mitarbeiterzuordnungen“ zu irgendwelchen Typen zu beschäftigen. Und schon gar nicht: Versuchen, das Bestehende zu verbessern oder zu verändern, zu entwickeln oder zu transformieren.

Relationales RE:LEADING befreit die Führungskraft von all dem Ballast, der sie in der – nicht rahmenerfüllenden – Vergangenheit hält. Es gibt einen einzigen Fokus: Der Rahmen muss erfüllt werden, und die Führungskraft muss lernen, mit ihren Direct Reports konsequent daran zu arbeiten, diesen Rahmen auch zu „können“ – ihn auch dann verlässlich und voraussehbar führen zu können, wenn jeden Tag neue Rahmenbedingungen hereinbrechen.

RE:LEADING switcht sie sich selbst und ihre Direct Reports kontinuierlich auf jeweils den spezifischen Weg, der Rahmenerfüllung ermöglicht. Dort stellt sie sich immer wieder neu auf. Und unterstützt ihre Direct Reports dabei, sich selbst immer wieder nezugestalten.

Es geht heute und morgen nicht mehr darum, mehr Tools zu können.

Es geht darum, gemeinsam mit den Direct Reports den Ergebnisrahmen verlässlich zu erfüllen und sich und das eigene Vorgehen immer wieder neu darauf auszurichten.

Dr. Inge Rodet



INHALT

DAS PROGRAMM	4
DAS BESONDERE AM DIPLOMLEHRGANG	12
TERMINE, PREISE & ANMELDUNG	13
DR.SONJARADATZ	15
DIE RELATIONALE PHILOSOPHIE	15

DER INHALT

IN 8 SEMINAREN, JE 16-20.00

SEMINAR 1 – DIE RELATIONALE FÜHRUNGSLOGIK: DAS STARTER-KIT

DIE ROLLE DER RELATIONALEN FÜHRUNGSKRAFT

Relationale Führung bewegt sich im Dreieck aus Rahmenerfüllung, Bindung der Direct Reports sowie Gesundheit und Leidenschaft der Führungskraft. Sie beginnt nicht mit der Frage, wie Direct Reports verändert werden können, sondern damit, welcher Rahmen zu erfüllen ist.

DEN EIGENEN RAHMEN ERFÜLLEN. RAHMEN FÜR DIRECT REPORTS GESTALTEN.

Jede Führungskraft muss ihren eigenen Rahmen erfüllen. Daraus gestaltet sie für jeden Direct Report einen klaren, erfüllbaren und prüfbaren Rahmen, damit jeder weiß, was er erfüllen muss. Rahmen sind keine Ziele!

DAS HIRING-GESPRÄCH UND DIE OPTIMALBILD-GESTALTUNG

Sind die Direct Reports an Bord? Anstatt darauf zu hoffen, führt die Führungskraft mit jedem Direct Report ein Hiring-Gespräch. Darin klärt dieser selbst, ob er innerhalb des gemeinsamen Rahmens gestalten will und kann. Sein individuelles Optimalbild beschreibt, wer er dort ist und wie er sich gestaltet.

RAHMENERFÜLLUNGSGESPRÄCH UND ENGERE FÜHRUNG

Jährliche Ergebnisgespräche machen keinen Sinn – denn das Jahr ist danach vorbei. Im monatlichen Rahmenerfüllungsgespräch wird geprüft, ob der Direct Report seinen Rahmen erfüllt.

Erfüllt er ihn, wird geklärt, was beibehalten und wie die Rahmenerfüllung einfacher, schneller oder verlässlicher hervorgebracht werden kann. Erfüllt er ihn noch nicht, führt die Führungskraft enger, bis er erstmals den Rahmen erfüllt.

WO DIE EIGENTLICHE FÜHRUNGSARBEIT BEGINNT

Die Prüfung beantwortet nur: Rahmen erfüllt oder Rahmen nicht erfüllt. Die Führungsarbeit beginnt danach. Die Führungskraft arbeitet mit dem Direct Report daran, Funktionierendes zu sichern oder jene eigene Neugestaltung hervorzubringen, durch die er seinen Rahmen wieder erfüllt.

DAS STARTER-KIT

GIBT ÜBERBLICK ÜBER DIE GESAMTE RELATIONALE FÜHRUNGSLOGIK UND DEREN ZENTRALE AUFGABEN.

SEMINAR 2 – RELATIONALE FÜHRUNGSARBEIT: WORUM ES GEHT UND WIE SIE FUNKTIONIERT

ZWECK DER RELATIONALEN FÜHRUNGSARBEIT

Auch erfahrene Direct Reports können nicht im Voraus wissen, welche konkrete Gestaltung ihren Rahmen unter künftig erlebten Bedingungen erfüllen wird. Relationale Führungsarbeit sichert daher nicht einfach immer mehr Können. Sie arbeitet daran, dass Direct Reports ihren Rahmen erfüllen und ihren spezifischen Selbstneugestaltungsprozess immer besser beherrschen.

DER START DER FÜHRUNGSARBEIT – UND WANN SIE ENDET

Die Führungsarbeit beginnt mit der Rückmeldung über die Rahmenerfüllung. Sie endet, wenn der vereinbarte Rahmen erfüllt und die dafür erforderliche Gestaltung vom Direct Report selbständig gesichert werden kann.

DER NÄCHSTE SCHRITT IM RELATIONALEN WIRKUNGSMODELL

Die Verbindung des nächsten Schritts mit den vier Wirkungsfeldern des Relationalen Wirksamkeitsmodells schafft Klarheit darüber, was der Direct Report konkret entscheiden und gestalten muss.

ZEIT FÜR EINEN RE-SWITCH?

Wann es Zeit für einen Re-Switch ist, entscheidet die Rahmenerfüllung: konkret, leistbar und innerhalb der erforderlichen Frist wirksam.

PRINZIPIEN. ABLAUF. KREISLAUF

Was muss die Führungskraft beachten? Wie ist das Rahmenerfüllungsgespräch aufgebaut? Und wie wird aus der Rückmeldung die jeweils notwendige Führungsarbeit abgeleitet? Jetzt geht es um die Anwendungspraxis.

RELATIONALE FÜHRUNGSARBEIT AUF ALLEN FÜHRUNGSEBENEN

Relationale Führung darf nicht in den mittleren Führungsebenen enden. Jede Führungskraft muss auch mit ihren eigenen Direct Reports an deren Rahmenerfüllung und Rahmenkönnen arbeiten. Fokus: Rahmenkönnen und unternehmerische Verantwortung auf jeder Ebene!

NACH DIESEM SEMINAR

VERFÜGEN SIE ÜBER DIE NOTWENDIGE STRUKTUR, UM RELATIONALE FÜHRUNGSARBEIT IN IHRER PRAXIS UMZUSETZEN.

SEMINAR 3 – BRILLANTE FRAGENTOOLS IN DER FÜHRUNGSPRAXIS

DIE RELATIONALE FÜHRUNGSHALTUNG

Die Relationale Führungskraft gestaltet den Rahmen und die Führungssituation. Der Direct Report entscheidet und gestaltet sich selbst. Diese klare Trennung bildet die Grundlage jeder Relationalen Frage.

RELATIONALE FRAGEN – WARUM ÜBERHAUPT?

Relationale Fragen sind ein zentrales Instrument der Relationalen Führungsarbeit – aber nicht irgendwelche. Ihre Eigenschaften entscheiden darüber, ob der Direct Report seine eigene Wirklichkeit beschreibt, selbst entscheidet und eigene Gestaltungsmöglichkeiten hervorbringt.

RELATIONALE FRAGENGESTALTUNG

Offene, zukunftsfoкусиerte und konsequent subjektivierende Fragen schüttelt niemand aus dem Handgelenk. Sie gestalten diese Schritt für Schritt und wenden sie unmittelbar auf Ihre Führungspraxis an.

DIE RELATIONALEN FRAGEARTEN

Sie nutzen die Relationalen Grundfragen, um daraus Fragen zu gestalten, die Sie zum wirkungsvollen Anwalt des Direct Reports in seiner Rahmenerfüllung machen.

RELATIONALE FRAGENGESTALTUNG IN HERAUSFORDERNDEN SITUATIONEN

Wenn ein Gespräch feststeckt, können Sie mit einer anderen Relationalen Frage Ihre bisherige Gesprächsgestaltung unterbrechen und dem Direct Report eine weitere Perspektive auf seine eigene Entscheidung und Gestaltung eröffnen.

DIE RELATIONALE PYRAMIDE DER PERSPEKTIVEN

Mit der Pyramide der Perspektiven betrachtet der Direct Report seine mögliche Gestaltung aus unterschiedlichen Blickwinkeln und prüft, welche davon zu seiner Rahmenerfüllung beiträgt.

NACH DIESEM SEMINAR VERFÜGEN SIE ÜBER EINE BREITE RELATIONALE KOMMUNIKATIONSEXPERTISE FÜR IHRE FÜHRUNGSPRAXIS.



SEMINAR 4 – DIE RELATIONALE FÜHRUNGSROLLE UND WIRKSAME KOMMUNIKATION

DIE RELATIONALE FÜHRUNGSKRAFT ALS FAHRLEHRER

Relationale Führung lässt sich mit einer Fahrschule vergleichen: Der Fahrlehrer fährt nicht anstelle des anderen. Er gestaltet einen klaren Übungsrahmen, gibt Rückmeldung und arbeitet mit dem Lernenden daran, dass dieser selbst sicher fahren kann.

RELATIONALE KOMMUNIKATIONS-HIGHLIGHTS

Die Relationale Gestaltungsphilosophie beschreibt Kommunikation grundlegend anders als viele herkömmliche Kommunikationsmodelle. Entscheidend ist nicht, was eine Botschaft vermeintlich „bewirkt“, sondern welche Wirklichkeit die Beteiligten daraus jeweils hervorbringen.

DIE RELATIONALE SPRACHLICHE GESTALTUNG

Das Relationale Führungsgespräch wird bewusst sprachlich gestaltet. Die Sprache muss deutlich machen: Der Direct Report entscheidet seine Gestaltung selbst und prüft sie an seinem relevanten Rahmen.

DER DREIFACH-FOKUS AUF SINN, NUTZEN UND WERTSCHÄTZUNG

Sinn, Nutzen und Wertschätzung können in jeder Aussage der Führungskraft sichtbar werden. Sie arbeiten an Ihrer eigenen Sprache und prüfen deren Bedeutung für Ihre Führungsgespräche.

ANERKENNUNG STATT EMPATHIE: DER RELATIONALE LÖSUNGSSOG

Die Führungskraft muss nicht behaupten, die Wirklichkeit des Direct Reports nachfühlen zu können. Sie erkennt dessen Wirklichkeit als seine Wirklichkeit an und richtet das Gespräch konsequent auf seine Entscheidung und Gestaltung aus.

ZUTRAUEN: RELATIONALES EMPOWERING

Relationales Empowering stärkt die eigene Entscheidung und Gestaltung des Direct Reports. Die Führungskraft entscheidet dabei weder dessen nächsten Schritt noch die von ihm benötigte Neugestaltung.

PARADIGMEN ALS „KILLERPHRASEN“ SICHTBAR UND ENTSCHEIDBAR MACHEN

Bisherige Paradigmen werden häufig als unveränderliche Wirklichkeit formuliert. Mit Relationalen Fragen prüft der Direct Report, ob er sie seiner Gestaltung weiterhin zugrunde legen oder sich anders entscheiden und gestalten will.

NICHT IM GESPRÄCH STECKENBLEIBEN

Sie erkennen frühzeitig, wenn Ihre bisherige Gesprächsgestaltung nicht weiterführt, und nutzen drei Schritte, um eine andere eigene Gestaltung des Gesprächs hervorzubringen.

**NACH DIESEM SEMINAR VERFÜGEN SIE ÜBER EINE PRÄZISE RELATIONALE
KOMMUNIKATIONSEXPERTISE FÜR IHRE FÜHRUNGSPRAXIS.**

SEMINAR 5 – RELATIONALE SUBJEKTIVIERUNG IN DER FÜHRUNG

RELATIONALE SUBJEKTIVIERUNG. WAS SIE IST. WAS SIE KANN.

Die Relationale Subjektivierung eröffnet ungewohnte Perspektiven. Aus diesen kann der Direct Report eigene mögliche Gestaltungen ableiten und sie am relevanten Rahmen prüfen.

DIE MÖGLICHKEITEN DER SUBJEKTIVIERUNG

Sie lernen zehn Formen der Relationalen Subjektivierung kennen und entscheiden, welche davon die jeweilige Führungsaufgabe unterstützen kann.

DIE RELATIONALE SUBJEKTIVIERUNG IM FÜHRUNGSGESPRÄCH

Die Verbindung von Zukunftsmodus und konsequenter Relation zum Direct Report ermöglicht es, die Subjektivierung in unterschiedlichste Führungsgespräche einzubauen.

DIE RELATIONALE SUBJEKTIVIERUNG DER RAHMENERFÜLLUNG

W Der Direct Report betrachtet seinen Rahmen als Gesprächspartner und fragt: Was verlangst du von meiner Gestaltung, damit ich dich erfülle? Daraus leitet er seine eigenen möglichen Gestaltungen ab.

DIE RELATIONALE SUBJEKTIVIERUNG DER KONZEPTGESTALTUNG

Wenn das Konzept sprechen könnte: Was würde es vom Direct Report und seiner Gestaltung verlangen, damit es seinen Rahmen erfüllt? Dieses Tool eröffnet andere Perspektiven auf die eigene Konzeptgestaltung.

DIE RELATIONALE SUBJEKTIVIERUNG VON STANDARDS UND SELBSTLÄUFERN

Welche Anforderungen stellen Standards und Selbstläufer an ihre Gestaltung? Was brauchen sie, damit sie verlässlich funktionieren? Der Direct Report entwickelt daraus seine eigenen Antworten.

DIE RELATIONALE SUBJEKTIVIERUNG DES FREIRAUMS

Welche Stellung soll der Freiraum im Leben des Direct Reports einnehmen? Durch seine Subjektivierung wird sichtbar, welchen Rahmen er erfüllen und wie der Direct Report ihn gestalten will.

NACH DIESEM SEMINAR VERFÜGEN SIE ÜBER ZAHLREICHE FORMEN DER
SUBJEKTIVIERUNG FÜR IHRE RELATIONALE FÜHRUNGSARBEIT.

SEMINAR 6 – RELATIONALE BASIC-TOOLS FÜR DIE FÜHRUNGSPRAXIS

RELATIONALE TOOLS FÜR DIE RAHMENKLÄRUNG

Drei Tools erleichtern die Rahmenklärung: das Basis-Tool der Rahmenklärung, „Verantwortung klären“ und „Entwicklung durch Ausblick schaffen“.

RELATIONALE TOOLS FÜR DIE KONZEPTGESTALTUNG

Mit „Plan B“, „Die Inspirationsquelle“ und „Ungeliebtes mit Qualität füllen“ erarbeitet der Direct Report mögliche eigene Gestaltungen für seinen relevanten Rahmen.

RELATIONALE TOOLS FÜR DIE STANDARDS-/SELBSTLÄUFERERARBEITUNG

Wie arbeitet der Direct Report jenen „Dreh“ heraus, der seinen Arbeitsalltag wesentlich einfacher macht? Wie kann er Abläufe und Prozesse so gestalten, dass sie nicht ständig neu hervorgebracht werden müssen? Genau daran wird mit diesen Tools gearbeitet.

RELATIONALE TOOLS FÜR DIE FREIRAUMGESTALTUNG

Mit „Auf der Sonnenseite“ und „Selbstzufriedenheit erhöhen“ prüft und entscheidet der Direct Report seine eigene Arbeitsgestaltung. „Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit“ unterstützt ihn dabei, seinen persönlichen Rahmen zwischen Arbeit, Freizeit und Gesundheit zu gestalten.

DIE ERFOLGREICHE KOMBINATION MEHRERER TOOLS

Die Tools können miteinander verbunden werden, wenn sie die vom Direct Report entschiedene Gestaltung unterstützen.

NACH DIESEM SEMINAR VERFÜGEN SIE ÜBER 12 BASIC-TOOLS, DIE SIE UNMITTELBAR IN IHRER RELATIONALEN FÜHRUNGSARBEIT EINSETZEN.



SEMINAR 7 – RELATIONALE PROFI-TOOLS FÜR DIE FÜHRUNGSPRAXIS

RELATIONALE PROFI-TOOLS FÜR DIE RAHMENKLÄRUNG

„Konzentration auf das Wesentliche“ und „Ordnung im Helfersyndrom“ schaffen in besonders herausfordernden Situationen Klarheit über den relevanten Rahmen und die eigene Verantwortung des Direct Reports.

RELATIONALE PROFI-TOOLS FÜR DIE KONZEPTGESTALTUNG

„Abstimmung des neuen Konzepts mit dem Umfeld“ und „Prüfen, ob die Saat aufgeht“ unterstützen den Direct Report dabei, seine Konzeptgestaltung an ihrem relevanten Rahmen und der daraus entstehenden Wirklichkeit zu prüfen.

RELATIONALE PROFI-TOOLS FÜR DIE STANDARDS-/SELBSTLÄUFERERARBEITUNG

Mit „Der Minimalist“, „Gleiten statt Fliegen“ und „Der Dreh“ entscheidet der Direct Report, welche funktionierenden Gestaltungen er als Standards sichern und welche Abläufe er vereinfachen will. Mit „Die Big 5“ und „Selbstläufer in Schnittstellenprozessen gestalten“ arbeitet er daran, verlässliche Abläufe in seinen Prozessen und Relationen zu sichern.

RELATIONALE PROFI-TOOLS FÜR DIE FREIRAUMGESTALTUNG

„An der Oberfläche bleiben oder tief tauchen“, „Den Wald, nicht nur die Bäume sehen“ und „Zeit und Muße für Neues“ eröffnen unterschiedliche Möglichkeiten, den eigenen Freiraum bewusst zu entscheiden und zu gestalten.

NACH DIESEM SEMINAR VERFÜGEN SIE ÜBER ZUSÄTZLICHE PROFI-TOOLS FÜR HERAUSFORDERNDE SITUATIONEN IHRER RELATIONALEN FÜHRUNGSARBEIT.



SEMINAR 8 – DIE RELATIONALE WELT DER SELBSTFÜHRUNG

DAS RELATIONALE SELBSTGESTALTUNGS-MODELL

Mit dem Relationalen Selbstreflexionsmodell prüfen Sie Ihre eigene Gestaltung an Ihrem relevanten Rahmen und finden konkrete Ansatzpunkte für Ihre nächste Entscheidung.

EIGENE DENKMUSTER & PARADIGMEN PRÜFEN

Persönliche Denkmuster und Paradigmen erscheinen häufig als selbstverständliche Wirklichkeit. Entscheidend ist nicht, sie ausführlich zu bearbeiten, sondern zu prüfen: Tragen sie weiterhin zur Erfüllung meines relevanten Rahmens bei – oder entscheide und gestalte ich mich anders?

WO BRENNT IHRE LEIDENSCHAFT?

Wofür brennen Sie? Die Antwort darf immer wieder neu entschieden werden. Das Relationale Tool schafft Klarheit darüber, welche Gestaltung Sie Ihrem eigenen Leben künftig zugrunde legen wollen.

DER RELATIONALE „AUFRÄUMTAG“

Im Laufe eines Lebens sammeln sich zahlreiche Lebensgestaltungen an. Mit diesem Tool entscheiden Sie, welche weiterhin zu Ihrem relevanten Rahmen beitragen und welche Sie durch eigene neue Gestaltungen ersetzen.

DAS RELATIONALE WIRKSAMKEITSMODELL IN DER SELBSTFÜHRUNG

Das Relationale Wirksamkeitsmodell führt durch zehn Positionen der eigenen Konzept- und Gestaltungsklärung. Es macht sichtbar, wo Sie in Ihrer Gestaltung stehen und was Sie als Nächstes entscheiden müssen.

IHR RELATIONALES YOUTUBE-DREHBUCH

Wie sieht der Film Ihres optimalen Lebens, Ihres optimalen Führungslebens aus? Mit diesem Tool gestalten Sie ein plastisches Bild Ihrer eigenen gewollten Wirklichkeit. In der Führungsarbeit kann es den Direct Report dabei unterstützen, seine eigene Selbstbeschreibung und Gestaltung zu entscheiden.

DIE STANDING-OVATION-PERSÖNLICHKEIT

Eine Standing-Ovation-Persönlichkeit „hat“ man nicht. Sie entscheiden, wer Sie innerhalb Ihres relevanten Rahmens sind, und gestalten sich entsprechend.

SIE NUTZEN DIE TOOLS DIESES SEMINARS FÜR IHRE EIGENE SELBSTFÜHRUNG UND IN IHRER FÜHRUNGSARBEIT ZUR UNTERSTÜTZUNG DER SELBSTGESTALTUNG IHRES DIRECT REPORTS.

DAS BESONDERE AN DIESEM LEHRGANG

100% RELATIONAL VOM ORIGINAL

Die Relationale Entscheidungs- und Gestaltungslogik | Die Relationale Führungsarbeit |
Die Relationalen Fragen und Tools

DAS FORMAT

Komplett berufsbegleitend - Kleine, verdaubare und dynamische Seminar-Nuggets von 4
Stunden am Stück | Selbst ins Gestalten kommen, immer am Echtfall | Plus: Der Austausch
auf der Plattform

100% PRAXISFOKUS: KÖNNEN STATT „WISSEN“

Durchgängige Arbeit am eigenen Fall | Laufender Austausch & konkrete Gestaltung auf der
Plattform | Sofort ausprobieren und in der eigenen Führungspraxis prüfen, was zur
Rahmenerfüllung beiträgt

DIE EINZIGARTIGE PRAXIS-PLATTFORM

Die ganz besondere Web-Plattform, in der Sie die aktuellen und früheren TeilnehmerInnen
aus Führung und Unternehmensführung treffen und nach Herzenslust am Echtfall arbeiten

DIE EXKLUSIVEN LERNUNTERLAGEN

Die Relationale Denklogik und ihr daraus abgeleitetes Vorgehen im RE:LEADING Schritt für
Schritt erklärt | Zugriff auf die wichtigsten Fachartikel von Dr. Sonja Radatz

DAS BESONDERE PLUS

Laufendes Lernen direkt mit der Begründerin | Das wertvolle **RE:LEADING Diplom** (bei
Erfüllung der Voraussetzungen)

TERMINE, PREISE, ANMELDUNG

TERMINE & VERPASSTE TERMINE

Seminar 1: 18.11.2026
Seminar 2: 14.12.2026
Seminar 3: 17.02.2027

Seminar 4: 16.03.2027
Seminar 5: 05.04.2027
Seminar 6: 12.05.2027

Seminar 7: 10.06.2027
Seminar 8: 08.09.2027

Jedes Seminar findet von 16.00-20.00 CET per ZOOM statt. Ihren ZOOM LINK erhalten Sie vor dem Start.

TERMIN VERPASST? Unsere Webinare sind live und werden **nicht aufgezeichnet**.

LEISTUNGEN & PREISE

LEISTUNGEN

- ✓ Alle 8 Seminare des Lehrgangs
- ✓ Zugriff auf die Plattform mit allen Übungspartnern
- ✓ Zugriff auf alle Praxisartikel von S. Radatz
- ✓ Diplom (bei Erfüllung der Voraussetzungen)

PREISE & ANMELDUNG

REGULÄRER PREIS – Buchung & Zahlung danach: € 990 + 10 Monatsraten à € 190

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt.

ANMELDUNG: OFFICE@IRBW.NET (NAME, TEL, E-MAIL, RECHNUNGSADRESSE)

AGB

Mit Ihrer Anmeldung schließen Sie einen verbindlichen Ausbildungsvertrag mit Zahlungsverpflichtung für den Gesamtbetrags ab. Um Ihren Platz zu sichern, brauchen wir Ihre Anzahlung. Darüber hinaus gelten mit Ihrer Anmeldung ausdrücklich die auf www.irbw.net aktuellen Allgemeinen Geschäftsbedingungen als vereinbart.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE DIPLOMVERLEIHUNG

1. ANWESENHEIT

Für den Diplomerhalt weisen Sie die aktive, komplette Anwesenheit an mind. 80% der Seminare nach – bedeutet: Teilnahme an allen Übungen und eingeschaltene Kamera.

2. GESAMT MINDESTENS 40 ECHTE BEGLEITSTUNDEN

Für den Diplomerhalt weisen Sie mindestens 40 Stunden Arbeit am realen Fall mit TeilnehmerInnen auf der Plattform nach – etwa 50% aktiv (Sie bringen den aktuell anstehenden Fall ein) bzw. passiv (Sie führen das Gespräch zur Gestaltung einer funktionierenden Vorgangsweise mit dem anderen). Reiner Austausch von Lernstoff etc. zählt hier NICHT dazu!



DR. SONJA RADATZ

STUDIERT Wirtschaft, Psychologie und Dolmetsch in Wien und schloss ihren Doktor über die Relationale lernende Organisation an der TU Kaiserslautern ab.

BEGRÜNDETE die Relationale Gestaltungsphilosophie und gründete 1998 das IRBW mit Sitz in Schloss Schönbrunn, Wien www.irbw.net, 2019 die Mind Changer Academy www.mind-changer.net und 2021 die Relational Online Academy www.relatationalonline.com. **SCHRIEB** bis dato 24 Bücher über ihre Theorie und Praxis, und ist seit 2001 Herausgeberin der Zeitschrift LO Lernende Organisation www.irbw.net/lo.

WIRD INTERNATIONAL ENGAGIERT als Keynote Speakerin auf Kongressen, Gastlektorin an Universitäten und Relationale Switcherin: Sie switcht Menschen auf deren eigenen neuen Weg und arbeitet mit Entscheidungsberechtigten an der Neugestaltung von Unternehmen, Verwaltungen und Staaten. **ERHIELT** schon 2003 den Deutschen Preis für Gesellschafts- & Organisationskybernetik für ihr Lebenswerk.

DIE RELATIONALE PHILOSOPHIE

Die Relationale Gestaltungsphilosophie ist eine von Dr. Sonja Radatz über Jahrzehnte erarbeitete und 2026 erstmals vollständig niedergeschriebene eigenständige Entscheidungs- und Gestaltungslogik. Sie ist weder eine systemische Methode noch eine konstruktivistische Beratungslehre – hier gibt es **KEINE NEUEN TOOLS IN DER ALTEN LOGIK. SONDERN EINE ANDERE DENKLOGIK.**

Die Relationale Gestaltungsphilosophie bricht mit der jahrtausendealten Erkenntnis- und Bearbeitungslogik. Sie beginnt nicht mit der Frage, wie Menschen erkannt, erklärt, entwickelt oder mit geeigneten Methoden verändert werden können. Sie fragt: **Welchen relevanten Rahmen will oder muss ein Mensch erfüllen, welche Bedingungen erlebt er – und was entscheidet und wie gestaltet er sich deshalb?** Bei sozialen Systemen fragt sie entsprechend: **Was müssen die Entscheidungsberechtigten entscheiden und wie müssen sie das soziale System gestalten, damit dessen relevanter Rahmen erfüllt wird?** Solange der bisherige Weg den relevanten Rahmen erfüllt, kann er beibehalten, angepasst oder verbessert werden. Erfüllt er den Rahmen nicht mehr oder will ein Mensch sich oder sein System neugestalten, entscheidet er sich für einen neuen Weg, gestaltet sich dort neu und beginnt unmittelbar, ihn zu gehen: **Er switcht.** Während Veränderung das Bestehende schneller, besser, intensiver oder anders macht, **bringt Neugestaltung einen eigenen neuen Weg hervor.** Ein soziales System switcht nicht und gestaltet sich nicht selbst. Entscheidungsberechtigte Menschen können jedoch seine Neugestaltung entscheiden und gestalten. Die Relationale Gestaltungsphilosophie macht damit weder Menschen noch soziale Systeme zum Gegenstand einer vermeintlich „richtigen“ Veränderung oder Neugestaltung: **Der Mensch entscheidet und gestaltet sich selbst. Entscheidungsberechtigte Menschen gestalten soziale Systeme in Relation zu deren relevantem Rahmen.**

**JETZT
SICHERN SIE IHRE
RELATIONALE
PROFESSIONALITÄT!**

BUCHEN:
OFFICE@IRBW.NET
