

Ausbildung „Change Management und Organisationsentwicklung“ (Start März 2012)

Ziele der Ausbildung:

Im Fokus steht das wirksame Handeln innerhalb von Organisationen. Neben der individuellen oder der Teamberatung zeichnet sich diese Organisationsperspektive durch eine wesentlich größere Komplexität aus, die ihre ganz eigenen Regeln nach sich zieht.

Durch die Ausbildung werden Sie...

- Ihre Arbeitsweise innerhalb des Kontextes Organisation professionalisieren, insbesondere im Hinblick auf Veränderungsprozesse
- Ihre Diagnosekompetenz und Ihr Interventionsrepertoire erweitern
- spezifische Tools kennen lernen und sie für Ihre eigenen Fragestellungen anwenden
- sich mit den Grundlagen von Theorie-Modellen auseinandersetzen, die sich als hilfreich für den konkreten Organisationskontext erwiesen haben
- sich mit Ihrem eigenen Handlungs- und Beratungsstil auseinandersetzen, Ihre spezifische Kompetenz reflektieren und profilieren sowie Ihren Standort und Ihre Ziele innerhalb Ihres Arbeitskontextes klären

Zielgruppe:

Praktiker/innen, die in Organisationen intern Verantwortung tragen oder diese beraten, z.B. Manager, Führungskräfte, Inhaber von Stabsstellen, Projektleiter, HR-Verantwortliche, Personalentwickler, Organisationsentwickler und Changeagents. Auch externe Beraterinnen und Berater.

Innerhalb Ihres Aufgabenspektrums gewinnt Ihre Beratungs- und Veränderungskompetenz zunehmend an Bedeutung:

- Sie müssen Neu-Entwicklungen initiieren, planen, politisch durchsetzen und passgenau umsetzen
- Sie sind umfassenden Veränderungsprozessen Ihres Unternehmens ausgesetzt, innerhalb derer Sie Ihre Handlungsfähigkeit und Ihren Einfluss erfolgreich verteidigen bzw. strategisch nutzen wollen
- Sie beraten extern Firmen als Organisationsentwickler oder Managementtrainer und wollen anstehende Changeprojekte kompetent begleiten

Methodik:

Die Ausbildung erfolgt praxisnah anhand der spezifischen Fragen und Fälle der Teilnehmer/innen.

In jedem Modul wird ein inhaltliches Schwerpunktthema den roten Faden bilden, an dem entlang Kurz-Inputs zu zentralen Themenstellungen gegeben und Tools vorgestellt werden. Die Instrumente werden an den eigenen Organisationsthemen oder Veränderungsvorhaben der Teilnehmer durchdekliniert und auf Praxistauglichkeit für den eigenen Betrieb geprüft.

Exemplarische Fallbeispiele aus der konkreten Organisations- und Beratungspraxis der Teilnehmer können dabei bearbeitet werden. So entsteht eine Vernetzung von Wissen – firmen- und brachenübergreifend – und die seltene Möglichkeit, aus den unterschiedlichen Perspektiven und Arbeitsweisen Erkenntnisse für die eigene Praxis zu gewinnen. Erweiterte Spielräume und neue Handlungsmöglichkeiten kommen so in den Blick.

Es kommen folgende Arbeitsweisen zum Tragen:

- Input zu Themenstellungen, Modellen und Theorien
- Übung und Anwendung von Diagnose- und Interventionstools an eigenen Praxisfällen
- Supervision und Arbeit an Fallbeispielen aus der eigenen Beratungs- und/oder Organisationspraxis der Teilnehmer

Jede/r Teilnehmer/in übernimmt im Rahmen des Curriculum internen Wissensmanagements auch eine eigene Reflexionsarbeit und stellt diese im Laufe der Ausbildung zur Diskussion. Die Auswahl erfolgt in Modul 1 nach Bedarf und Interesse (und kann z. B. ein Protokoll, eine Werkstatt- oder Diagnoseskizze sein).

Inhalte:

Modul 1: Das System Organisation – Annäherungen und Kontrakt

Inhalte:

- Setup, Kennenlernen und Arbeitsweise
- Die Organisation, das unbekannte Wesen
- Typen und Entwicklungsphasen von Unternehmen
- Grundlagen der systemischen Haltung
- Diagnosetools, Kontrakt und Auftragsklärung
- *Gastvortrag von Prof. Dr. A. Bergknapp:
Theorien der Organisation und Geschichte der Organisationsentwicklung*

Zu Beginn geht es um die Annäherung an „das System Organisation“ und seine ganz spezifischen Charakteristika. In diesem komplexen Feld von Strukturen und Kulturen, von hard und soft facts, von widerstreitenden Zielen und operativem Druck, kommt den Auftragsklärungen eine besondere Bedeutung zu. Spezifische Diagnoseformen werden vorgestellt und ihre Anwendungsfelder diskutiert. Dieses Modul soll den Blick für die Komplexität der unterschiedlichen Organisationsformen öffnen und gleichzeitig intelligente Fragestellungen und Tools vorstellen, mit deren Hilfe sich Überblick und Handlungsfähigkeit gewinnen lassen. Dabei werden noch einmal Grundlagen des systemischen Denkens vorgestellt und die Mehrperspektivität der Gruppe genutzt und reflektiert.

Modul 2: Veränderungsprozesse und Change-Architekturen

Inhalte:

- Theorien und Phasen von Veränderung und Transformation
- Analyse von Keyplayern, Treibern und Betroffenen
- Entwicklung von Change-Architekturen
- Etablierung ‚starker‘ Beratungssysteme
- Stärkung von Führungskalitionen

Veränderung ist der Normalfall, die einzelnen Transformationswellen innerhalb von Unternehmen überlappen und behindern sich oft genug gegenseitig. Besonderes Augenmerk

liegt in diesem Modul auf der Frage, wie sich Energie für anstehende Changeprojekte mobilisieren lässt, welche Keyplayer gewonnen werden müssen und wie Maßnahmen synchronisiert werden können. Da die Veränderung mit der Glaubwürdigkeit der Führung steht und fällt, arbeiten wir auch an Kriterien für starke Beratungssysteme.

Modul 3: Interventionen und Methoden in Veränderungsprozessen

Inhalte:

- Interventionsdesigns
- Methoden und Veränderungstools
- Teams in Veränderungsprozessen
- Wecken von Veränderungsenergie und Nutzen von Widerständen
- Organisation der Selbstorganisation

Auf der Ebene einzelner Interventionsdesigns untersuchen wir die Kriterien der Stimmigkeit zwischen gesamtem Changeanliegen, dem gewählten Veranstaltungsformat, dessen innerer Dramaturgie sowie den einzelnen ausgewählten Methoden und Tools. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Frage, wie die Organisation der Selbstorganisation so gelingen kann, dass das *Veränderungsanliegen der Führung* unter Einbezug aller Ressourcen und mit hoher innerer Identifikation zum *Veränderungsanliegen der Mitarbeiter* wird. Überraschenderweise ist hier oft der kluge Umgang mit *Widerständen* der Schlüssel zum Erfolg.

Modul 4: Macht und Spiele – Mikropolitik und Organisationskulturen

Inhalte :

- Organisationskulturen und ihre Spielregeln
- Verdeckte Regeln und Rituale der Organisation
- Mikropolitische Machtspiele und Kooperationsstrategien
- Vom Vorteil der Unklarheit und dem Jonglieren mit Rollen, Regeln und Ressourcen
- Umgang mit Ohnmacht, Ärger, Kränkung: das alltägliche Paradoxienmanagement
- Die eigenen persönlichen Strategien der Einflussnahme

Mag in einem Expertenteam noch so sehr *die Sache* im Vordergrund stehen – in einer Organisation hat die politische Dimension stets eine große Bedeutung. Sachlogik und professionelle Argumentationen können dabei in den Hintergrund geraten. Sich auf dieser mikropolitischen Ebene strategisch klug zu verhalten, erfordert zum Teil ganz neue Kompetenzen. Welche politischen „Spiele“ gespielt werden, hängt dabei ganz entscheidend von der jeweiligen Organisationskultur ab. Diese zu verstehen und sich richtig in ihr zu bewegen wird zur zentralen Machtfrage – mit anderen Worten: ist entscheidend für die eigene Wirksamkeit und den Gestaltungsspielraum. Dieses Modul beleuchtet die persönlichen Interessen innerhalb von Systemen und die damit verbundenen Dynamiken. Es stärkt den eigenen politisch-strategischen Instinkt und klärt den Blick auf verwinkelte Spielzüge.

Modul 5: Beraterwerkstatt kompakt

In diesem Modul rückt das Beraterhandeln von der Auftragsklärung bis zur Design-Entwicklung in den Fokus, wird im Rahmen eines Planspiels erprobt und aus einer Gesamtperspektive heraus reflektiert. Darüberhinaus werden von den Teilnehmern im Voraus ausgewählte Fragestellungen, die klassische Aspekte des Organisationshandelns darstellen, vertieft.

Mögliche Themen:

- Großgruppen bewegen: Anlässe, Methoden und Designs

- Teams in Veränderungsprozessen unterstützen: Anlässe und Settings
- Strategien kommunizieren und Akzeptanz schaffen
- Mitarbeiterbefragungen erfolgreich nutzen: Interpretation + Fokus
- Managemententwicklung trifft Strategieentwicklung: Open Dialogue
- o. a.

Die genaue Auswahl der Themen geschieht in Absprache mit den Teilnehmer/innen im vierten Modul.

Termine & Ort

Veranstaltung	Termin	Lehrtrainer
Modul 1: Das System Organisation – Annäherungen und Kontrakt	08.-10. März 2012	Theresia Volk <i>Gastreferent: Prof. Dr. A. Bergknapp</i>
Modul 2: Veränderungsprozesse und Change-Architekturen	03.-05. Mai 2012	Viola Zintl
Modul 3: Interventionen und Methoden in Veränderungsprozessen	28.-30. Juni 2012	Prof. Dr. A. Bergknapp Viola Zintl
Modul 4: Macht und Spiele – Mikropolitik und Organisationskulturen	27.-29. Sep. 2012	Theresia Volk
Modul 5: Beraterwerkstatt kompakt	06.-08. Dez. 2012	Theresia Volk

Ort: Hotel Klostergasthof, Thierhaupten

Seminarzeiten:

- 1. Tag:** 14.00-21.00 Uhr
- 2. Tag:** 09.00-18.00 Uhr
- 3. Tag:** 09.00-15.00 Uhr

Investition

- **Seminargebühr** **4900,-€ zzgl. MwSt.**
 - **15 Seminartage**
 - Umfangreiche Seminarunterlagen
 - Literaturlisten & Büchertische
 - Aufnahme in das ICO-Alumni-Netzwerk
- ✓ Für **Selbstzahler** sind **Vergünstigungen & Ratenzahlung** möglich. Sprechen Sie uns an!
- ✓ Bei Anmeldung bis zum **15. Dezember 2011** erhalten Sie 5% **Frühbucher-Rabatt**.
- ✓ Tagungspauschale und Übernachtungskosten sind nicht enthalten.

Lehrtrainer/innen:

Theresa Volk (Ausbildungsleitung)

Beraterin von Managern und Organisationen aus Industrie und Dienstleistung, Inhaberin von thv Management- und Organisationsberatung (Augsburg), langjährige eigene Führungs- und Geschäftsleitungserfahrung (in einem Automobilkonzern, zuletzt in einer internationalen Unternehmensberatung), Supervisorin (DGSv), Vorstandmitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Begleitung von Veränderungsprozessen und Change-Design
- Analyse und Interventionen zur Organisations-, Innovations- und Führungskultur
- Strategische und konzeptionelle Beratung in organisationspolitischen Kontexten
- Führungskräfte-Workshops und -Curricula
- Top Executive Coaching

Aus- und Weiterbildungen:

Systemische Organisationsentwicklung und Change Management, Psychodrama, Soziometrie und Gruppenpsychotherapie nach J. L. Moreno, Diplom-Supervision, Organisationsaufstellungen, Zertifiziertes Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).

Prof. Dr. Andreas Bergknapp

Institutsleitung ICO, Professor für Personalmanagement & Organisationsentwicklung an der FH Nordhausen, Privatdozent an der Universität Augsburg, Beratung, Training & Coaching, Vorstandmitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Karriereberatung
- Stress- und Emotionsbewältigung
- Teamentwicklung und Teamsupervision
- Konfliktmanagement

Aus- und Weiterbildungen:

Systemische Organisationsberatung, Analytisch orientierte Gruppenleitung, Rational-Emotive Verhaltenstherapie, Coach (dvct) und Supervisor (DGSv).

Viola Zintl

Studium der Pädagogik, Psychologie und Soziologie an der LMU München, seit 1993 selbständig tätig als Beraterin, Coach und Trainerin für Führungskräfte, Teams und Unternehmen.

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Organisationsentwicklung und Nachfolgeprozessberatung in KMUs
- Einzelcoaching
- Teamentwicklung
- Planung & Durchführung von Seminaren, Trainingsreihen & Führungskräfteentwicklungsprogrammen

Aus- und Weiterbildungen:

Trainerin & Systemische Beraterin, Themenzentrierte Interaktion (Diplom des RCI International), Hypnosystem, Konzepte der Organisationsberatung (Milton-Erickson-Institut, Heidelberg), Systemisches Veränderungsmanagement (Strasser & Strasser), Gruppendynamik, Organisationsaufstellung.
