

Vertiefungscurriculum als "Quereinstieg" am isb

Systemische Organisationsentwicklung & Change Kompakt

SOK 19-20

Neue Entwicklungen in den Bereichen Organisationsentwicklung,
Kulturentwicklung, Führung, OE-Lernen & Organisationscoaching.

TERMINE:

28.-30.11.2019	isb-Konzepte und OE-Lernen Jaakko Johannsen
06.-08.02.2020	OE als Entwicklung menschlicher Systeme Markus Schwemmler
27.-29.04.2020	OE, PE und Kulturentwicklung in Organisationen im Zusammenspiel Dr. Cornelia von Velasco
02.-04.07.2020	OE, Führungskultur und Gestaltung von Verantwortungssystemen Markus Schwemmler
14.-16.09.2020	Regiebasierte Organisationsentwicklung Dr. Cornelia von Velasco
05.-07.11.2020	Integration der Perspektiven Jaakko Johannsen

SEMINARZEITEN:

Am ersten Tag startet es um 10 Uhr, der letzte Tag endet um 14 Uhr.

ORT:

System worx GmbH | Kanalstraße 7 |
85774 Unterföhring

KURSGEBÜHR:

8.700 € zzgl. MwSt.
(6x3 Tage, ohne Selbsterfahrung)
9.900 € zzgl. MwSt.
(6x3 Tage, + 4 Tage Selbsterfahrung)

ANMELDUNG UND INFORMATION

Conny Patzwald & Bettina Gentner

info@isb-w.eu

+49 6222 8188-0



OE-erfahrene Professionals und OE-Praktiker, die bereits eine systemische Ausbildung absolviert haben, können sich dadurch auf ihrem Erfahrungslevel weiter professionalisieren, indem sie ihr Repertoire durch unsere speziellen isb-Methoden und -Formate komplettieren. Dieser Kreis von praxis- und felderfahrenen Profis sucht zunehmend eine passende Ergänzung und Weiterführung ihrer Qualifikation am isb.

Für diese besondere Gruppe, ihre Anforderungen und Bedarfe haben wir das Curriculum „Systemische Organisationsentwicklung & Change Kompakt“ entwickelt. Erfahrene Berater, Changemanager, Coaches, Organisationsentwickler und (HR-)Führungskräfte können sich nun als Einsteiger mit entsprechender systemischer Vorerfahrung innerhalb eines Curriculumjahres mit unserer Professions- und Lernkultur sowie den neuesten thematischen Entwicklungen am isb vertraut machen.

Das Curriculum im Detail

Fokus und Konzept

Im Curriculum werden sowohl klassische, alltagstaugliche Vorgehensweisen als auch moderne Ansätze der Organisations- und Kulturentwicklung sowie des Change vermittelt. Den Teilnehmenden werden dafür zunächst in der besonderen isb-Lernkultur die isb-Konzepte für Organisationsentwicklung, Organisationslernen und Change vorgestellt. Danach geht der Blick auf die Entwicklung menschlicher Systeme und die Dreiecksbeziehung zwischen Mensch, Professionalität und Organisation. Es werden Methoden und Formen zur Gestaltung von OE-Lernen und Organisationscoaching, Designentwicklung von Organisationsentwicklungs- und Kulturentwicklungsprogrammen, Führungskultur und Kommunikation vermittelt. Gemeinsam werden Veränderungsideen vor dem Hintergrund nachhaltiger, unternehmerischer Gesamtoptimierungen und mit Blick auf einen vernünftigen Umgang mit Ressourcen und Mitarbeitenden bearbeitet. Die Erfahrungen der Teilnehmenden aus verschiedenen Projektphasen, Unternehmen und Gesellschaftsbereichen fließen in die Gruppenarbeit ein. Methoden zur Kulturentwicklung sowie eigene Haltungen und Wirksamkeiten stehen in diesem Curriculum im Mittelpunkt.

Das Buch „Systemische Organisationsentwicklung – Change und Organisationskultur gemeinsam gestalten“ im Schäffer-Poeschel Verlag ist die zentrale Grundlage des Curriculums und wird als Lernmaterial gestellt.

Im Curriculum blicken wir mit Ihnen auf:

- Das OE-Konzept des isb: OE als Entwicklung menschlicher Systeme
- Regiebasierte Organisationsentwicklung
- Führung und Führungskultur
- Organisationsentwicklung und Kulturentwicklung im Verbund
- Kulturentwicklung aus systemischer Sicht

Lernziele und Nutzen

“I’m still myself, but on a higher level.”

- Bernd Schmid

In diesem Curriculum erfahren die Teilnehmenden eine vertiefte rollen-, personen- und organisationsbezogene Qualifizierung mittels bewährter und moderner isb-Methoden und -Themen. Die Praxisnähe der bearbeiteten Themen und der professionelle Hintergrund sowohl der Lehrtrainer als auch der Gruppe führen dazu, dass die Teilnehmenden frische Ideen für Organisationsentwicklung und Change in den Organisationen als Interne oder Externe entwickeln. Die fokussierte Umsetzung dieser Ideen wird durch die kollegiale Beratung produktiv unterstützt und gefördert. Die Teilnehmenden stärken so die eigene inhaltliche und persönliche Wirksamkeit in ihrer professionellen Rolle.

Methodik und Lernkultur

„Lernen und Arbeiten gehören zusammen.“

Die bewährte isb-Didaktik ist optimal auf die Bedürfnisse berufsbegleitenden Lernens ausgerichtet. Sie steht für eine einzigartige Programmqualität, die wir unter den Begriffen Elemente, Integration und Integrität zusammenbringen. Das heißt, die gelehrt Inhalte/Elemente müssen hochwertig, anschlussfähig und realisierbar sein (Integration), für Sie als Lernende Sinn machen und Nutzen stiften (Integrität). In enger Abstimmung mit dem isb gestalten die Lehrtrainer die Bausteine und entwickeln das Programm kontinuierlich weiter. Die Weiterbildung bietet weit mehr als einzelne Themenbausteine, sondern integriert sich zu einer fundierten inhaltlichen und persönlichen Begleitung der eigenen Weiterentwicklung.

Daher geht unsere Didaktik in den Bausteinen im Besonderen auf die Verbindung von persönlicher Entwicklung und fachlicher Qualifizierung ein, verzahnt Theorie und Praxis im Unternehmen miteinander und vertieft diese. Dafür haben sich kollegiale Beratungs- und Anwendungsübungen bewährt. Zwischen den Bausteinen haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich auf Netzwerkbasis mit ihren aktuellen Themen gegenseitig zu beraten und austauschen (isb Campus).

In jedem Baustein wird Zeit in die Bearbeitung der individuellen Themen investiert. Dies stellt den Transfer in die Unternehmenspraxis sicher und ermöglicht konkrete Lernerfahrungen für die eigene Arbeit. Die Weiterbildungen am isb sind so konzipiert, dass die persönliche und fachliche Entwicklung der Teilnehmenden stets auch die Weiterentwicklung der entsendenden Organisation unterstützt. Die isb Lernkultur ist somit prototypisch für das „Alltagslernen“ im Beruf und höchst effektiv.

Ein Baustein wird von jeweils einem Lehrtrainer des isb geleitet. Zusätzliche Lernimpulse der Lehrtrainer vor und nach den Bausteinen liefern weiteres Material und geben die Möglichkeit, nach eigenem Bedürfnis die Inhalte zu vertiefen. Durch praxisbezogenes Lehren und Lernen kann so auch in der Organisation eine effiziente Kultur der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Lernens

initiiert und gefördert werden. Typische Design- und Lernelemente sind Impulsreferate, kollegiale Beratungen, Übungen in Designskizzen für Dienstleistungen und Spiegelung des persönlichen Stils.

Zielgruppe

Das Curriculum Systemische Organisationsentwicklung & Change Kompakt richtet sich an Menschen mit Berufserfahrung und Zugang zum OE-Arbeitsfeld in Organisationen, die bereits eine systemische Ausbildung absolviert haben und diese durch die Perspektive und zeitgemäße Konzepte und Methoden des isb abrunden möchten.

Voraussetzung für die Teilnahme ist eine systemische Weiterbildung (mind. 16 Tage) und ein persönliches Gespräch mit einem Lehrtrainer oder der isb-Leitung.

Baustein 1: isb-Konzepte und OE-Lernen

Fokus Systemische Perspektiven und professionelle Kompetenz, isb-Konzepte für OE- und Change, Einführung in die Lern- und Arbeitskultur des isb

Themen und Perspektiven

- Orientierung und Einführung in die Lernkultur des Instituts
- Reifegrade und Kernkompetenzen systemischer Organisationsentwicklung
- Systemische Grundlagen & isb-Konzepte für OE und Change
- Das 3-Welten-Modell, der Kulturbegegnungsansatz und andere isb-Klassiker
- isb-Lern- & Arbeitskultur anhand von Spiegelungen und Beratungen

Baustein 2: OE als Entwicklung menschlicher Systeme

Fokus Mensch, Professionalität und Organisation, Kulturbegegnungen und Perspektiven. Organisationscoaching, Teamentwicklung und andere Ansätze für OE/KE.

Themen und Perspektiven

- Systemische Perspektiven und das Verstehen von Systemen
- Organisationsentwicklung und Changemanagement
- 10 bewährte isb-Ansätze für OE/KE
- Lern- und Arbeitsformen für OE/KE
- OE-Werkstätten für OE-Projekte

Baustein 3: OE, PE und Kulturentwicklung in Organisationen im Zusammenspiel

Fokus Wie spielen OE, PE, interne Verantwortung und externe Dienstleistung zusammen? Wie können Leistungs- und Kulturorientierung zusammenspielen?

Themen und Perspektiven

- Kultur- vs. Ergebnisorientierung in Organisationen
- Organisationskultur: Zusammenspiel von bewusst und unbewusst
- Wann sind OE und KE nachhaltig? Kriterien, Rhythmen, Beispiele
- OE im Verbund mit OE-Lernen der Player
- Kulturqualitäten in allen Teilprozessen sichern

Baustein 4: OE, Führungskultur und Gestaltung von Verantwortungssystemen

Fokus OE- und KE-Designentwicklung, Entwicklung von Führungskultur und Verantwortung als komplementäre Systeme

Themen und Perspektiven

- Herstellen gemeinsamer Wirklichkeiten
- Verantwortungsbeziehungen und Verantwortungsdialog
- OE im Zusammenspiel mit intern Verantwortlichen
- Führungsketten und vertikale Teamentwicklung
- Theatermetapher

Baustein 5: Regiebasierte Organisationsentwicklung

Fokus Inszenierung von OE, KE und Change in der Praxis, Umgang mit Macht, Kommunikation mit Förderern und Kritikern

Themen und Perspektiven

- Regiekompetenz in der OE-Beratung - das Perspektiven-Ereignis-Modell
- Prinzipien und Praxis: Welche Kompromisse sind möglich?
- Personen- und Systemqualifizierungen balancieren
- OE und KE komplex und konkret ein Praxisbeispiel
- Stories und Schlüsselereignisse als Leiterzählungen

Baustein 6: Integration der Perspektiven

Fokus Professionsverständnis und eigenen Reifegrad stärken, sich im Feld und am Markt positionieren

Themen und Perspektiven

- Bestehende Ansätze und isb-Ansätze integrieren
- Passung von Personen und Inhalten
- Reflexion der persönlichen Reifegrade
- Selbstverständnis und Positionierung im Feld
- Nutzen der isb-Kulturangebote (Medien, Netzwerk, kollegiales Weiterlernen, Kooperationen, Verbände, internationales Netzwerk)

Zertifikate

Das isb ist vom Deutschen Bundesverband Coaching (<http://www.dbvc.de/>) als Weiterbildungsanbieter anerkannt. Für die Teilnahme am Curriculum erhalten Sie ein Fortgeschrittenen-Zertifikat. Im Anschluss an die Ausbildung haben Sie zudem die Möglichkeit, die Ausbildung am isb weiterzuführen, um ein Zertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in im Bereich Organisation erwerben. Voraussetzung hierfür sind unter anderem mindestens 30 Tage Weiterbildung am isb insgesamt.

Für nähere Informationen können Sie sich jederzeit gerne an uns wenden.

...und wie kann es danach am isb weitergehen?

Es wird eine Selbsterfahrung am isb nahegelegt. Bei Interesse bietet sich auch eine Ergänzung zum Umgang mit Krisen, z.B. mit dem Seminar "The Art of Change" an.

Bei Interesse am Master-Curriculum: suchen Sie das Gespräch mit Lehrtrainern oder Institutsleitung.