

Basis-Curriculum  
SOE I A 20-21

# Systemische Organisationsentwicklung und Change Management I

Veränderungen in Organisationen sind nur dann sinnvolle Veränderungen, wenn sie im Alltag der Menschen in der Organisation und zum Nutzen der Kunden ankommen. Aber: Bis zu 75% der Veränderungsvorhaben und Entwicklungsprojekte versanden und werden nicht erfolgreich umgesetzt. Welcher Blick auf dieses Phänomen hilft, es zu verstehen und konstruktiv zu einer verbesserten Umsetzung zu kommen? Sie möchten an der Wirksamkeit von Veränderungen arbeiten und ihre Umsetzung nachhaltig gestalten?

## TERMINE:

12.-14.03.2020	Systemische Kompetenzen in Veränderungsprozessen Markus Schwemmler
14.-16.05.2020	Methoden und Haltungen der systemischen Organisationsentwicklung Irmina Zunker
02.-04.07.2020	Diagnose, Architektur und kulturorientierte Organisationsentwicklung Jaakko Johannsen
14.-16.09.2020	Verantwortung, Kultur und Kulturentwicklung in Organisationen Irmina Zunker
19.-21.11.2020	Die Innenseite von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen Dr. Cornelia von Velasco
25.-27.01.2021	Professionelle Standortbestimmung Markus Schwemmler

## ORT:

isb GmbH | Schlosshof 1 | 69168 Wiesloch

## 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](mailto:info@isb-w.eu)

+49 6222 8188-0



Die systemische Perspektive auf Organisationsentwicklung und Change zeigt Ihnen, welche Mechanismen und Muster in komplexen Organisationsentwicklungsvorhaben wirken und wie man daraus eine Kultur und Prozesse von Beginn an so anlegt, dass sie zu gewünschten Veränderungen führen. Sie als Berater, Führungskraft, Changemanager, Coach oder Personalentwickler können hier einen konstruktiven Beitrag leisten. Wie das geht, zeigen wir Ihnen im isb-Curriculum Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement.

# Das Curriculum im Detail

## Fokus und Konzept

Im Mittelpunkt steht die Frage, wie unternehmerische Verantwortung wahrgenommen und Entwicklungen in der Organisation betrieben werden können. Dies geschieht durch unterschiedliche Akteure und muss im Zusammenwirken aller organisiert werden. Wenn gewohnte Pfade verlassen werden und Sie Veränderungen gestalten wollen, stehen Sie vor der Herausforderung, strategische Vorhaben sinnvoll zu entwickeln und mit kompetenten Gestaltern in Eigenständigkeit umzusetzen. Die Aufgabe und Kompetenz von Organisationsentwicklung und Changemanagement besteht darin, die Voraussetzungen, Haltungen und eine Kultur der Umsetzung zu etablieren. Der Ort von OE und Change ist der Alltag der Organisation. Im Aufbau des Curriculums orientieren wir uns an der Chronologie und dem Spannungsbogen von Organisationsentwicklungs- und Changeprozessen und der dafür hilfreichen Dramaturgie einzelner Elemente: von der Rollen- und Auftragsklärung, dem Contracting und der Contractingkultur, über die Diagnose und Analyse von Stakeholdern in Organisationen, der Architektur und dem Design von Organisationsentwicklung, bis zur Umsetzung von Veränderungsprozessen. Organisationsentwicklung denken wir dabei stets zusammen mit Kulturentwicklung – beides gehört für uns untrennbar zusammen. Entscheidend ist deshalb neben Konzepten und Methoden die Gestaltung einer Organisationskultur, in der Menschen kreativ, verantwortlich, engagiert und „mit Herzblut“ zusammenarbeiten. Eine Kultur, in der engagiert agiert und aus Fehlern gelernt werden darf.

## Lernziele und Nutzen

In diesem Curriculum lernen Sie einen umfassend andersartigen Blick auf Organisationen kennen. Es verbindet klassische, bewährte Vorgehensweisen mit aktuellen isb-Ansätzen von Organisationsentwicklung, Kulturentwicklung und Change.

Sie setzen sich fundiert, tiefgreifend und umsetzungsorientiert mit der Steuerung von Veränderungs- und Organisationsentwicklungsprozessen auseinander. Organisationale Veränderungen werden aus verschiedenen Rollen und Zuständigkeiten beleuchtet.

Wir vermitteln direkt anwendbare Landkarten und Modelle, Steuerungslandkarten für OE und Change und setzen diese durch die konkrete Arbeit im Curriculum in Bezug zu Ihrer Organisationspraxis. Veränderungsideen können dadurch vor dem Hintergrund nachhaltiger, unternehmerischer Gesamtoptimierungen und mit Blick auf einen vernünftigen Umgang mit sachlichen und menschlichen Ressourcen verfolgt und zum Leben gebracht werden.

Ziel der Weiterbildung ist es, Ihr persönliches Repertoire zu erweitern und Ihre Professionalität im Umgang mit Veränderungsprozessen in Unternehmen zu verbessern.

Sie lernen...

- welche Rollen und Beiträge für wirksam umgesetzte Organisations- und Veränderungsprozesse wichtig sind.
- wie Einzelne und die Organisation urteilsfähig werden können, um mit Stakeholdern zusammen sinnvolle Projekte von unwirtschaftlichen und unrealistischen zu unterscheiden.
- wie Sie strategische Dialoge führen und eine Passung zwischen den beteiligten Menschen und dem Projekt herstellen.
- wie Sie Konzepte, Maßnahmen und Projekte der Personal- und Organisationsentwicklung optimal gestalten.
- wie Sie eine Kultur der Veränderung und nachhaltigen Organisationsentwicklung initiieren.
- wie Sie Veränderungsvorhaben und innovative Projekte konfigurieren und zu sinnvollen „Drehbüchern“ zusammenfügen und vor Ort konkret in Szene setzen.

## Zielgruppe

Das Curriculum Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement richtet sich an Menschen, die gefordert sind, Veränderungen und strategische Organisationsentwicklungsprojekte zu gestalten und umzusetzen – als Berater, Coach, Organisations-, Personal- und Kulturentwickler, Changemanager oder als Projekt- und Führungsverantwortliche.

## Baustein 1: Systemische Kompetenzen in Veränderungsprozessen

Fokus Kernkompetenzen, systemische Grundlagen, Basiskonzepte für OE und Change, Einführung in die Lernkultur des Instituts

### Themen und Perspektiven

- Orientierung und Einführung in die Lernkultur des Instituts
- Kernkompetenzen systemischer Organisationsentwicklung
- Systemische Grundlagen & Basiskonzepte für OE und Change
- Das 3-Welten-Modell
- Schlüsselbegriffe = Sprache der Veränderung
- Einführung in die Beratungsarbeit

## Baustein 2: Methoden und Haltungen der systemischen Organisationsentwicklung

Fokus Auftrags- und Rollenklärung, Beratung und Steuerung, Personen- und Systemqualifizierung, Regie- und Strategiearbeit

### Themen und Perspektiven

- Auftrags- und Rollenklärung
- Verantwortungsklärung im Beratungssystem
- Personen- und Systemqualifizierung
- Metamodell „Theatermetapher“
- Haltung und Kraftfeld

## Baustein 3: Diagnose, Architektur und kulturorientierte Organisationsentwicklung

Fokus Aufbau und Gestaltung von OE- und Changevorhaben

### Themen und Perspektiven

- Diagnose-Rad
- Architektur und Designs
- Perspektiven-Ereignis-Modell
- Planungskultur
- Beratung und Sparring

## Baustein 4: Verantwortung, Kultur und Kulturentwicklung in Organisationen

Fokus Die Bedeutung von Führung und Verantwortung für nachhaltige Organisations- und Kulturentwicklung

### Themen und Perspektiven

- Verantwortung als komplementäres System in der Organisation
- Das Gestalten von Verantwortungsbeziehungen im Verantwortungsdiallog
- Zugänge zum Begriff der Kultur in Organisationen
- Organisationskultur als Verantwortungskultur
- Handlungsfelder und Interventionsebenen bei Veränderungsprozessen
- Organisationsentwicklung als nachhaltige Kulturentwicklung

## Baustein 5: Die Innenseite von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen

Fokus Umgang mit Menschen im Wandel der Organisation

### Themen und Perspektiven

- Mein Zugang: Wie erlebe „ich“ Veränderung und Wandel
- Seelische Arbeit in Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen: Anforderungen, Hürden und Chancen
- Umgang mit der „Innenseite“ von Veränderungsprozessen in Unternehmen
- Die Erlebnis-Perspektive von Veränderungen und die Optimierung von Führungs-, OE-, PE-Instrumenten

## Baustein 6: Professionelle Standortbestimmung

Fokus Professionelle Standortbestimmung im beruflichen Arbeitsfeld und im Curriculum, Persönlichkeit und Profession

### Themen und Perspektiven

- Eigene Standort-Bestimmung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen
- Beschreibung des persönlichen und professionellen Werdegangs des letzten Jahres
- Gewonnene Identitätsprofile
- Persönlichkeit & Professionalität
- Ausblick und weitere Perspektiven
- Feedback durch Gruppe und Lehrtrainer, Integration und positive Synthese

## Zertifikate

Das Curriculum ist vom Deutschen Bundesverband Coaching (<http://www.dbvc.de>) anerkannt.

Im Anschluss an das Curriculum I erhalten Sie ein Basis-Zertifikat und haben zudem die Möglichkeit, nach Weiterführung der Ausbildung im Anschluss an das Zweite Jahr (mind. 30 Tage Weiterbildung) ein Zertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in im Bereich Organisation zu erwerben. Mehr erfahren...

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

Wir empfehlen das anschließende Fortgeschrittenen-Curriculum „Systemische Organisationsentwicklung und Change Management II“. Nach Bedarf wird ebenso eine Selbsterfahrung nahegelegt.

Bei Interesse bietet sich auch eine Spezialisierung auf Karrierecoaching oder eine Ergänzung zum Umgang mit Krisen, z.B. mit dem Seminar "The Art of Change" an.