

Fortgeschrittenen-Curriculum  
SOE II

# Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement II

Fortgeschrittenen-Curriculum für die Weiterführung des Curriculums Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement I. Themen und Perspektiven, die im ersten Jahr im Überblick und in ihrer Chronologie behandelt wurden, werden vertieft und es werden einzelne Schwerpunkte neu gesetzt und ergänzt.

Die neuen Themenschwerpunkte gehen in drei Richtungen:

- Konzepte, Designs und Vorgehensweisen werden mit derzeit aktuellen Entwicklungen in Organisationen verknüpft. Praxiserfahrungen und Vorgehensweisen werden vorgestellt und beraten.
- Die persönliche Verhaltens- und Kommunikationskompetenz, die für die Umsetzung von Themen in Formen von Führung, Präsentation und Beratung entscheidend ist, wird vermehrt zum Gegenstand von Referaten, Übungen und Supervision.
- Persönliche Lebensentwicklung im Beruf und die Berücksichtigung von Sinn sowohl längerfristig als auch im Alltag der Organisationen werden als zunehmend wettbewerbsentscheidend angesehen. Für das Verständnis dieser Dimensionen in Veränderungsprozessen werden Konzepte und für deren Berücksichtigung Vorgehensweisen geboten.

TERMINE:  
Auf Anfrage

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

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



# Das Curriculum im Detail

## Fokus und Konzept

Es werden Fragen im Fokus stehen wie:

- Wie können Dimensionen von Macht und Mikropolitik, innere Logiken in Organisationen und strategische Überlegungen berücksichtigt werden?
- Wie entstehen sinnvolle Inszenierungen auf internationaler Ebene?
- Welche Rolle spielt der Umgang mit den Menschen, deren Persönlichkeit und deren Lebensphasen im Zusammenhang von Organisationsentwicklungsprozessen?
- Wie können Teams und Bereiche in ihrer Entwicklung unterstützt und wie können Gruppenprozesse mithilfe systemischer Steuerungsmodelle begleitet werden?
- Wie werden Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aktiviert, wie kann die eigene Professionalität betrachtet und mit Blick nach vorne weiterentwickelt werden?
- Welche Arten von Organisations- und Changemanagementprozessen können in Unternehmen überhaupt sinnvoll zur Entwicklung der Organisation und ihrer Teile beitragen?

## Lernziele und Nutzen

Auch im Fortgeschrittenen-Curriculum kann für Sie Ihre persönliche Weiterentwicklung ebenso im Zentrum stehen wie der Wunsch, Prozesse (etwa als Berater oder Führungskraft) besser steuern zu können, um so die eigene Wirksamkeit zu erhöhen.

Wichtige Lernziele sind aus unserer Erfahrung hierbei: Passung und Steuerung von Kompetenzen und Prozessen in Organisationen, Entwickeln von Kommunikations- und Persönlichkeitsstilen, Kontextverständnis, beraterisches Handwerk, Rollenklärung, Persönlichkeitsentwicklung und gegenwärtige Trends in der Personalarbeit.

## 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: Sie integrieren 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 auszutauschen (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 und Changemanagement II" richtet sich primär an Absolventen des Basis-Curriculums "Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagements I". Ebenso haben alle anderen Absolventen eines Basis-Curriculums am isb die Möglichkeit, ihr Fortgeschrittenen-Curriculum frei nach ihren Vorlieben und Interessen zu wählen.

Wenn Sie noch nicht sicher sind, ob das Curriculum zu Ihnen passt können Sie sich jederzeit gerne persönlich an uns wenden!

## Baustein 1: Team- und Bereichsentwicklung

Fokus Gruppenprozesse und -dynamiken

### Themen und Perspektiven

- Phasen von Team- und Gruppenentwicklung: Grundlagen der systemischen Gruppendynamik
- Metamodell: Perspektiven von Teamentwicklung
- Vertikale und horizontale Steuerung in Teams und Bereichen
- Team-Coaching und kollegiale Beratung als Beitrag zur nachhaltigen Organisations- und Kulturentwicklung
- Die eigene Rolle in der Lerngruppe

## Baustein 2: Organisationslogiken und Macht

Fokus Strategieentwicklung und Umsetzungsbegleitung, Macht- und Mikropolitik

### Themen und Perspektiven

- Systemische Strategieentwicklung
- Perspektiven- Ereignis- Modell
- Macht, Mikropolitik und persönliche Interventionen in Veränderungsprozessen
- Persönliches Kraftfeld und Veränderungsarbeit
- Werkstatt- und Beratungsarbeit

## Baustein 3: 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 4: Organisationsentwicklung und Changemanagement auf internationaler Bühne

### Themen und Perspektiven

- Schlüsselbegriffe im internationalen Kontext
- Modelle kultureller Zusammenhänge / Cultural Diversity
- Veränderungskompetenz in internationalen Projekten
- Methodisch-didaktische und persönliche Entwicklungsfelder
- Virtuelle und mediale Teams / Remote Management
- Passung und Neudefinition von Identität und Kernkompetenz, von Architektur und Designs
- Vertiefte Beratungs- und Werkstatt-Arbeit

## Baustein 5: Persönlichkeit und Lebensphasen im Kontext von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen

### Themen und Perspektiven

- Mein Zugang: Wo stehe „ich“ im Lebenslauf?
- Seelische Hintergrundsprogramme in verschiedenen Lebensphasen und ihre Bedeutung für das Erleben und Gestalten von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen
- Umgang mit Lebensentwürfen und demographischen Veränderungen in Unternehmen
- Lebensphasen-Perspektive und Optimierung von Führungs-, OE-, PE-Instrumenten

## Baustein 6: Quo vadis?

Fokus Inszenierung professioneller und persönlicher Entwicklungen

### Themen und Perspektiven

- Eigene und berufliche Standortbestimmung der TeilnehmerInnen
- Analyse unterschiedlicher Talente und Neigungen für Professionswege
- Persönlich und professionell stimmige Positionierung am Markt und im Unternehmen
- Evaluation von persönlich stimmigen Entwicklungsperspektiven
- Auswertung der Erfahrungen in der Lerngruppe im zweiten Jahr

## Zertifikate

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

Im Anschluss an das Curriculum II erhalten Sie ein Fortgeschrittenen-Zertifikat und haben zudem die Möglichkeit, ein Qualifiziertenzertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in im Bereich Organisation zu erwerben.

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

Es wird eine Selbsterfahrung am isb nahegelegt. Bei Interesse bietet sich auch eine Ergänzung in Richtung Coaching mit dem Einzelseminar The Art of Change an.

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