

Ausbildung: Systemische/r Change BeraterIn / Systemischer Organisationsentwicklungsberater

Weniger Berater ist mehr Berater.

Lernen Sie bei uns, wie Sie dazu beitragen können, dass Unternehmen sich aus sich selbst heraus verändern!

Warum sollten Sie die Ausbildung Systemischer Organisationsentwicklungsberater/Changemanager belegen?

- Unsere umfassende Ausbildung zum Systemischen Organisationsentwickler beinhaltet Hintergrund, Grundlagen und Tools der systemischen Beratung - weil Unternehmen so lernen, selbst zu lernen.
- Integration der klassischen Managementberatung - damit Sie sich an diese Prozesse mit dem systemischen Beratungsansatz anschließen können.
- intensives Üben in kleinen Gruppen an konkreten Fällen, engmaschiges persönliches Feedback - für besten Lernerfolg.
- "Trainee-Programm" für Ausbildungs-Absolventen, d.h., konkrete Beratererfahrungen in einem "realen" Projekt sammeln, einschl. Supervision - weil Sie so fit für die Praxis werden.

Zielgruppe:

GeschäftsführerInnen, Führungskräfte, interne und externe BeraterInnen und TrainerInnen

Ziele/Nutzen:

- Sie entwickeln ein Rollenverständnis als interner bzw. externer Berater.
- Sie lernen Konzept, Vorgehensweise und Unterschiede zwischen Managementberatung, Organisationsentwicklung und systemischer Beratung kennen.
- Sie lernen, je nach Notwendigkeit, die unterschiedlichen "Beratungstypen" in ein Veränderungskonzept einfließen zu lassen.
- Sie lernen neue, erfolgreiche Strategien der Prozessplanung, -umsetzung und -steuerung kennen.
- Sie lernen, wie die vorgefundene Situation analysiert wird.
- Sie arbeiten an Ihrem eingebrachten Changeprojekt oder/und an Fällen anderer Teilnehmer und erhalten fortlaufende Supervision.

Inhalte:

1. Das Unternehmen als System und als Bestandteil eines Systems

Führen und Gestalten von Veränderungsprozessen hat im Unternehmen von heute höchste Priorität. Wer angesichts der wachsenden Komplexität von Informationen, Wettbewerb und Kostendruck eine innovative und zielorientierte Vorgehensweise bevorzugt, braucht vor allem Wissen über methodische Wege der Umsetzung. Changemanagement-Kompetenz wird bei ManagerInnen, BeraterInnen und TrainerInnen immer wichtiger, insbesondere wenn Lösungen gemeinsam mit denen erarbeitet werden, die sie nachher einsetzen und leben sollen.

Der/die systemische OrganisationsentwicklungsberaterIn erwirbt diese Kompetenz. Modelle und Techniken für die Gestaltung, Steuerung und Umsetzung von Veränderungsprozessen sind auf dem neuesten Stand der Wissenschaft sowie optimal auf die Praxis anwendbar.



- Systemtheoretische Methoden und Funktionsweisen einer Organisationsentwicklungsberatung
- Wirklichkeitskonstruktionen, Kommunikation und Interventionen aus systemtheoretischer Perspektive
- Komplexität und Vielfalt, Notwendigkeit und Anspruch an Reduktion
- Diagnose-Prozesse, Methoden und Modelle
- Systemische Interviewtechniken
- Die Rolle des Beraters und dessen Wirkung in Systemen
- Dos and Don'ts in der internen/externen Beraterrolle
- Durchführung und Bedeutung von Erstkontaktgesprächen
- Hypothesenbildung/Umgang mit Hypothesen
- Möglichkeiten der Situationsklärung

2. Unternehmenskulturen

- Metaphern und mentale Modelle in Unternehmungen
- Auswirkungen von Unternehmenskulturen auf Change-Prozesse
- Möglichkeiten und Grenzen des kulturellen Wandels in Unternehmen
- Chancen und Risiken von Kulturanalysen
- Workshopmodelle (z.B. für Geschäftsführung, Führungskräfte) zur Erkundung der "eigenen" Unternehmenskultur und dem Umgang mit unterschiedlichen Ansprüchen und Erwartungen der Mitarbeiter

3. Interventionsarchitekturen

- Phasen in Veränderungsprozessen
- Anlässe für Organisationsentwicklung
- Veränderungsnotwendigkeiten des Unternehmens und das Veränderungsvermögen der Mitarbeiter
- Deduktive und induktive Vorgehensweisen beim Veränderungsmanagement
- Architekturen und Designs von Veränderungsprozessen
- Mögliche Institutionen in Changeprozessen
- Planung von Changeprozessen (Zusammenspiel der Institutionen)
- Changearchitekturen für "echte Praxisfälle" werden im vierten Block gebaut

4. Unternehmensstrategien und deren Umsetzung

- Normatives, strategisches und operatives Management
- Erarbeitung von Strategien: Tools und Techniken
- Verbindungen zu Führungs- und Steuerungsinstrumenten im Unternehmen
- Konzeption beispielhafter Strategieworkshops
- Möglichkeiten der Strategieumsetzung (z.B. kaskadierende Roll-out-Architekturen)

5. Organisationsaufstellungen als Analyse- und Interventionsmethode

- Chancen, Risiken, Stärken, Grenzen von Aufstellungen
- Formen von Aufstellungen (Stellvertreter, Figuren)



- Prinzipien der Aufstellungsarbeit

Traineeprogramm

Damit sie einen wichtigen Schritt in Richtung Anwendung des Erlernten in der Praxis gehen können, haben wir ein Traineeprogramm entwickelt. Unser Ziel ist es, unseren Teilnehmern den Schritt in die Praxis auf dem höchstmöglichen Qualitätslevel zu ermöglichen. Deswegen begleiten wir diese Phase durch Supervision.

Wir bemühen uns kontinuierlich um Projekte, die die Teilnehmer als "Trainees" selbst durchführen und somit erste Erfahrungen sammeln können. In diesen Projekten ist allen Beteiligten klar, dass es sich bei den Beratern um Einsteiger in die systemische Organisationsentwicklung handelt und deswegen auch nur eine kleine Schutzgebühr für die Maßnahme zu entrichten ist. Für die Teilnehmer an unserer Ausbildung ist die Durchführung einer solchen Beratung eine wichtige Referenzerfahrung, die wir an zwei Supervisionstagen supervidieren.

Weiterbildungsbonus

Mit dem Weiterbildungsbonus werden Qualifizierungsmaßnahmen finanziell gefördert. Es werden bis zu 50% der Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme übernommen, maximal jedoch 750 EUR/pro Jahr und Person.

Gefördert werden Maßnahmen, die arbeitsplatzsichernd bzw. wettbewerbsfördernd sind.

Zusätzlich muss der geförderter Teilnehmer entweder in Hamburg leben und/oder beruflich tätig sein.

Weitere Informationen zum Weiterbildungsbonus

Zertifikat:

Nach Abschluss der Weiterbildung erhalten die TeilnehmerInnen unser Zertifikat zum/zur Systemischen Change BeraterIn/Systemischen OrganisationsentwicklungsberaterIn

Trainer:

Susanne Alwart

Termine:

OE25 (Do.-Sa.): 03.05.2012 - 05.05.2012, 14.06.2012 - 16.06.2012, 23.08.2012 - 25.08.2012, 13.09.2012 - 15.09.2012

Zeiten: erster Tag des jeweiligen Blocks 14-20 Uhr,, letzter Tag 9-14 Uhr, alle anderen Tage 9-17 Uhr Zeiten Supervision für OE-Berater (OES), 9-17Uhr

OE26: 16.11.2012 - 18.11.2012, 14.12.2012 - 16.12.2012, 11.01.2013 - 13.01.2013, 08.02.2013 - 10.02.2013

Zeiten: erster Tag des jeweiligen Blocks 14-20 Uhr,, letzter Tag 9-14 Uhr, alle anderen Tage 9-17 Uhr Zeiten Supervision für OE-Berater (OES), 9-17Uhr

Investition: 4.750 EUR

(zzgl. 19%MwSt.=**5.652,50 EUR**)

Auf diese Weiterbildung erhalten Sie Bonuspunkte!



Ort: alwart+team, Ditmar-Koel-Str. 23, 20459 Hamburg

Probetrainings:

OEP30: 01.08.2012, 18.30-21 Uhr

OEP31: 08.10.2012, 18.30-21 Uhr

Probetraining-Investition:

16,81 EUR (zzgl. 19% MwSt.=**20 EUR**)



alwart+team
Susanne Alwart
Ditmar-Koel-Str. 23a
20459 Hamburg
fon +49 40/317 939 00
fax +49 40/317 939 01
info@alwart-team.de
www.alwart-team.de