



Lernarchitektur systemischen Change - Berater / Organisationsentwicklungsberater - Weiterbildung

Übersicht der Themen, Ziele und Aktivitäten

Vorab

Die Teilnehmer erhalten vorab-Fragen um die individuellen Ziele zu formulieren, Fragen und vor-Wissen zu beschreiben.

Ziel: Vorbereitung soll den Einstieg in das Training erleichtern und beschleunigen.

Zeitinvestition: ca. 30-60 Minuten

1. Präsenz-Block

2. Präsenz-Block

3. Präsenz-Block

4. Präsenz-Block

Ziele

Unterschiedliche Change-Ansätze kennen, Berater-Rollen vertiefen, Erstkontaktgespräche führen können

Situationsklärungsphase durchführen können, Unternehmenskulturen besser verstehen, Interventionsansätze kennen lernen.

Je nach Ausgangssituation den Change-Kompass mit seinem Interventions-Instrumentarium anwenden können. Change-Ansätze für die Digitale Transformation kennen und anwenden können.

Change-Architekturen erstellen können und alle erlernten Inhalte an unterschiedlichen Praxisfällen anwenden können.

Inhalte/ Themen

- Der SCRUM-Prozess
- Unterschied, Sinn und Nutzen von Change-Management und Organisationsentwicklung
- Digitale Transformation und ihre Bedeutung für Organisationen
- Systemtheoretische Basics, Wirklichkeitskonstruktionen, Kommunikation und Interventionen aus systemtheoretischer Perspektive
- Die Rolle des Beraters und dessen Wirkung in Systemen
- Dos and Dont's in der internen/externen Beraterrolle
- Durchführung und Bedeutung von Erstkontaktgesprächen
- Auftragsklärung
- Hypothesenbildung / Umgang mit Hypothesen
- Systemische Fragen als Kommunikations- und Interventionsmethode

- Auswirkungen von Unternehmenskulturen auf Change-Prozesse
- Profile Dynamics-Modell / Reifegradmodell (in Anlehnung an Claire Graves)
- Workshopmodelle zur Erkundung der "eigenen" Unternehmenskultur
- Möglichkeiten und Grenzen des kulturellen Wandels in Unternehmen
- Ordnungsprinzipien / Organisationsaufstellungen
- Verantwortungsdiallog – Intervention bei dysfunktionalen Symbiosen und nicht-Annahme von Verantwortung
- Gestaltung der Situationsklärungsphase

- 360° Change-Kompass
- Möglichkeiten der Umsetzung
- von top down initiierten „Steuerungs-Vorhaben“
- Change-Kurve
- Möglichkeiten der Umsetzung von Förderung der Selbstorganisation und den Aufbau netzwerkartiger Systeme
- Change-Vermögen in Unternehmen steigern
- Inszenierungen im Change
- Selbstverständnis von Führungskräften und Wirksamkeit von Rollen-Konzepten

- Struktur von Change-Architekturen
- Struktur von Change-Architekturen
- Mögliche Institutionen in Change-Prozessen
- Ablauf (zeitliche Taktung und Aufeinanderfolge von Change-Institutionen) von Change-Prozessen
- Gesamtüberblick über die Beratungs-Phasen: Tools und Beraterfallen
- Erstellen von Change-Architekturen in der Praxis

Reflexions- fragen/ Einzel-Arbeit

Die Reflexionsfragen werden eine Woche nach jedem Präsenz-Training per Email an die Teilnehmer verschickt. Zusätzlich werden die Teilnehmer nach dem dritten Präsenz-Block aufgefordert ihre Learnings in einem Blog zu formulieren und ihre eigenen Ziele auf den Erreichungsgrad hin zu überprüfen. Die Peer-Groups werden im ersten Präsenz-Block zusammengestellt. Die Aufgabenteams werden von Block zu Block neu gewählt. Ziel: Die Behaltens-Quote durch Wiederholung verbessern, Lerntransfer ermöglichen und Fragen aufwerfen. Die Teilnehmer wiederholen die Inhalte zunächst durch individuelle Reflexion. *Zeitinvestition: ca. 2 Stunden nach jedem Präsenzblock (insgesamt ca. 3x 2 Stunden= 6 Stunden)*

Peer-Groups *

In den Peergroups werden die Ergebnisse der Reflexionsfragen besprochen, Fragen geklärt und Fragen und Wünsche für das online-live-Meeting formuliert. Die Termine für die (online-) Peergroup-Treffen werden in den einzelnen Peer-Groups vereinbart. In den Peer-Groups werden unterschiedliche Rollen verteilt, die von Block zu Block wechseln. *Zeitinvestition: ca. 1,5 Stunden nach jedem Präsenzblock (insgesamt ca. 3x 1,5 Stunden= 4,5 Stunden)*



Online-live Wiederholungs-meeting Ziel: Fragen aus den Peergroups klären, Praxisfragen zwischen den Präsenz-Blöcken klären, Wunsch-Inhalte vertiefen, Behaltens-Quote verbessern. Diese Meetings finden auf unseren online-live-Trainingsplattformen Spread oder Vitero statt. Die Termine werden mit der Gruppe in jedem Präsenz-Block vereinbart.
Zeitinvestition: 1 Stunde nach jedem Präsenzblock (insgesamt 4x 1 Stunde= 4 Stunden)

1. Präsenz-Block

2. Präsenz-Block

3. Präsenz-Block

4. Präsenz-Block

Team-Aufgaben

Verantwortungs-Kultur; Präsentation vorbereiten
(ca. 2 Stunden)

„Kurative Ordnungsprinzipien an Beispielen der Teilnehmer vertiefen und Lösungen erarbeiten“ oder „Was ändert sich bis 2025?“ *(ca. 2,5 Stunden)*

Agile Methoden/Selbstorganisation
-Dynamic Facilitation
- open Space
- Appreciative Inquiry
- Design Thinking
- SCRUM
- Kanban
Inhalte erarbeiten, Präsentation vorbereiten
(ca. 3 Stunden)

Change-Architektur für einen Fall eines Teilnehmers erstellen. *(ca. 6 Stunden)*

Ziel

Intensive Auseinandersetzung mit speziellen Fragestellungen In Kleingruppen, die dann wieder im (online-) Training aufgegriffen werden. Behaltens-Quote verbessern und Praxistransfer sicherstellen.
Zeitinvestition: ca. 12 Stunden gesamt für Teamaufgaben

Dropbox

Dies ist unsere „Projekt-Plattform“ auf der wir kollaborieren und uns austauschen. Hier findet Ihr das Fotoprotokoll, die Reflexionsfragen und Aufgaben.

Online-Portal change8.de

Auf dem online-Portal change8.de, unserem Kooperationspartner, befinden sich die gesamten Inhalte der Weiterbildung und auch darüber hinaus gehende Inhalte in digitalisierter Form. Hier können die Teilnehmer, nach Wunsch und Bedarf Texte lesen, Videos ansehen, Aufgaben bearbeiten.
Ziel: Die Teilnehmer haben die Möglichkeit Inhalte zu wiederholen und/oder tiefer in die Themen ein zu steigen. Auch hier geht es uns wieder darum die Behaltens-Quote zu steigern und ein noch tieferes Verständnis für die Materie zu erhalten
Zeitinvestition: ca. 2-4 Stunden nach oder vor jedem Präsenzblock (ca. 12 Stunden gesamt)

Anschließend

Zwei Supervisionstag: Termin frei wählbar (siehe Termine auf unserer HP)