



Organisationsentwicklung

Systemische Organisationsentwicklung

Termine

Nürnberg

Frühjahr 2009

- Teil 1: 06.03. – 07.03.2009
- Teil 2: 23.04. – 25.04.2009
- Teil 3: 16.06. – 20.06.2009
- Teil 4: 21.07. – 25.07.2009
- Teil 5: 08.09. – 12.09.2009
- Teil 6: 18.11. – 21.11.2009

Herbst 2009

- Teil 1: 25.09. – 26.09.2009
- Teil 2: 05.11. – 07.11.2009
- Teil 3: 01.12. – 05.12.2009
- Teil 4: 12.01. – 16.01.2010
- Teil 5: 09.03. – 13.03.2010
- Teil 6: 21.04. – 24.04.2010

Frühjahr 2010

- Teil 1: 05.03. – 06.03.2010
- Teil 2: 06.05. – 08.05.2010
- Teil 3: 15.06. – 19.06.2010
- Teil 4: 20.07. – 24.07.2010
- Teil 5: 28.09. – 02.10.2010
- Teil 6: 10.11. – 13.11.2010

Hamburg

Frühjahr 2009

- Teil 1: 27.04. – 28.04.2009
- Teil 2: 07.05. – 09.05.2009
- Teil 3: 30.06. – 04.07.2009
- Teil 4: 01.09. – 05.09.2009
- Teil 5: 27.10. – 31.10.2009
- Teil 6: 25.11. – 28.11.2009

Frühjahr 2010

- Teil 1: 16.04. – 17.04.2010
- Teil 2: 27.05. – 29.05.2010
- Teil 3: 29.06. – 03.07.2010
- Teil 4: 31.08. – 04.09.2010
- Teil 5: 05.10. – 08.10.2010
- Teil 6: 24.11. – 27.11.2010

Dauer

24 Tage

Preis

€ 7.800 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Trainer-Team

Gerhard Altmann

Dipl. Sozialwirt
Managementtrainer und Mediator

Kurt Faller

Coach, Organisationsberater und Mediator

Schäffenacker Melanie

systemische Beraterin, Therapeutin und Sozialwissenschaftlerin

Dr. Evelin Kroschel-Lobodda

Dipl. Psychologin, Managementtrainerin, Organisationsberaterin, Mediatorin

Horst Rölz

Organisationsentwickler, Managementtrainer

Prof. Dr. Jürgen Sandmann

Trainer, Bildungs- und Organisationsberater

Zielgruppe

Personalverantwortliche, Führungskräfte, Trainer, Geschäftsführer, Organisationsfachleute, Personen, die Veränderungsprozesse mitgestalten

Ziele

Sie können

- zentrale Instrumente der Organisationsdiagnose und -entwicklung benutzen
- Visionen und Leitgedanken für ein Unternehmen entwickeln
- systemisch Organisations-Prozesse analysieren und steuern
- gute und tragfähige Kontakte zum Klientensystem herstellen
- Handlungsalternativen aufzeigen und entwickeln
- Verbündete und Unterstützer gewinnen
- die vorhandenen Potenziale und Ressourcen optimal einsetzen
- persönliche Verfahrenssicherheit im Beratungsprozess gewinnen
- Konflikte transformativ für das Unternehmen nutzen
- Sicherheit im Umgang mit Situationen des Umbruchs gewinnen
- das eigene Berater-Handeln selbstkritisch reflektieren

Schwerpunkte

Teil 1

Einführung: Grundlagen der Organisationsentwicklung Potenziale und Profile

- Persönliche Ziele und Visionen für die eigene persönliche Entwicklung
- Analyse von Ressourcen, Potenzialen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Die Rolle als Prozessberater und Organisationsentwickler
- Eigene Prozessberater-Kompetenzen, Ein-

stieg in die systemische Prozessberatung und OE

- Theoretische Grundlagen und Grundbegriffe
- Die Philosophie der Organisationsentwicklung
- Ablauf eines OE-Prozesses
- Exemplarische Darstellung eines OE-Prozesses

Teil 2

Ausgewählte Instrumente der Organisationsentwicklung

Strategien von Veränderungsprozessen

- Top-down-Strategie
- Bottom-up-Strategie
- Andere Vorgehensstrategien

Vorgehensweise bei systematischen Veränderungsprozessen

- Problemerkennung
- Daten-Sammlung
- Organisationsdiagnose
- Einbindung der Betroffenen
- Maßnahmenplanung
- Maßnahmen und Interventionen durchführen

Erfolgskontrolle mit den Betroffenen

Wichtige Instrumente der Organisationsdiagnose (Überblick)

- Betriebliche Beobachtungen und Dokumentenanalyse
- Durchführung von Befragungen – Diagnostische Sitzungen
- Projektive Verfahren – systemische Analyseverfahren

Wichtige Instrumente der Intervention in Organisationsprozessen

- Interventionen auf der individuellen Ebene (Hinweise)
- Interventionen auf der interpersonellen und Teamebene (z.B. Rollen-Analyse, Teamentwicklung)
- Interventionen auf der Abteilungs- und Organisationsebene (z.B. Qualitätszirkel)
- Fallarbeit

Teil 3

Prozessberatung – Beratungsprozess: Formen der Beratung und systemisches Vorgehen

Begriff und aktuelle gesellschaftliche / wirtschaftliche Bedeutung von Beratung

- Beratung als Profession in PE, TE und OE

- | Funktion von Beratung im Projektmanagement
- | Beratung in Abgrenzung zu Supervision, Mediation und Moderation
- | Stufen der Beratungskompetenz
- | Grundbegriffe des systemischen Denkens und Konsequenzen für das Beraterhandeln
- | Initiieren von Beratungsprozessen und ihr Abbruch
- | Potenzial- und lösungsorientiert Intervenieren: auf den unterschiedlichen System-Ebenen

Phasen des Beratungsprozesses mit spezifischen Beratungsaufgaben, Vorgehensweisen und „Fallstricken“

- | Phasen des Beratungsprozesses: Problemerkennung, Auftragsklärung, Problemlösung, Problemlösung, Überprüfung der Ergebnisse
- | Phasen von Veränderungsprozessen
- | Veränderungsfahrplan und Unternehmensprozessur

Dimensionen der Beratungsqualität

- | Chancen und Risiken für interne / externe Berater
- | Persönlichkeits- und Personalentwicklung: Karriereanker und MBTI
- | Teamentwicklung und Teamberatung: soziometrische Verfahren, Teamdiagnosen, Fallen in der Teamentwicklung
- | Organisationsentwicklung: Ebenen der Organisation,
- | Rad des Lernens, mentales Modell

Teil 4

Persönliche Prozess- und Verfahrenssicherheit in der Organisationsberatung

Als Organisationsentwickler müssen wir uns offen auf einen Prozess einlassen können. Dies erfordert hohes Selbstbewusstsein und große Wahrnehmungs- und Kontaktfähigkeit. Unsere Wahrnehmung und unser Handeln wird normalerweise stark von unserem Lebensskript und unseren Glaubenssätzen gesteuert.

Diese Intensivwoche dient vor allem der Selbsterfahrung, dem Kennen lernen der eigenen steuernden Mechanismen und den Möglichkeiten ihrer Veränderung.

Prozess- und Verfahrenssicherheit in der Beratung

- | Die Person der Beraters in der Beratungssituation
- | Differenzierte Selbstwahrnehmung und Selbstdarstellung
- | Selbstanalyse als Instrument der Fremdeinschätzung
- | Rapport und Vertrauen herstellen
- | Kontaktwiderstände in der Beratung

- | Toxische und nährnde Felder in der Beratung
- | Umgang mit Widerständen der Klienten
- | Innere Antreiber und hemmende Faktoren
- | Interessen und Motive des Klienten in der Beratung
- | Lebensskript
- | Erfolgsstrategien und Glaubenssätze als Verstärker
- | Persönliches Wachstum und Weiterentwicklung
- | Was ist das Spezifische am systemischen Ansatz in der Organisationsberatung / Was unterscheidet ihn vom traditionellen Verfahren?

Systemische Organisationsaufstellungen (mit intensiver Erprobung)

Systemische Organisationsberatung

Teil 5

Betriebliche Konfliktlösung als Teil der Organisationsentwicklung / Die Arbeit mit Großgruppen und Organisationen

Moderation als zentrales Instrument der OE

- | Anwendung der Moderation in der Organisationsentwicklung
- | Ziele und Prinzipien der Moderation
- | Grundtechniken der Moderation
- | Der Moderationsprozess in seiner Gesamtheit

Umgang mit Konflikten/ Konfliktlösungssysteme als Teil von OE

- | Diagnose und Zustandsbeschreibung von Konflikten
- | Destruktives Potenzial von Konflikten (Entwicklungspotenzial von Konflikten)
- | Strategien des Umgangs mit Konflikten
 - Einzelgespräche
 - Mediation
 - Pendeldiplomatie

Betriebliche Konfliktlösungssysteme als Teil der OE

Loyalitäten und Konflikte des Beraters

Arbeit mit Großgruppen

- | Veranstaltungsformen mit Großgruppen
- | Modellhafte Abläufe von Open-space / Großgruppen-Moderation / Zukunftswerkstatt
- | Gestaltung von Verläufen, Spannungsbogen
- | Wann sind Großgruppen-Veranstaltungen in der Prozessbegleitung indiziert?
- | Andere Methoden der Großgruppenarbeit (Summit u.a.)

Schwierigkeiten der Implementierung von Organisationsentwicklungs- und Konfliktmanagementsystemen

Das Umgehen mit Widerständen / Durchsetzungsstrategien

Teil 6

Fallarbeit, Nachträge und Evaluation

- | Gemeinsame Arbeit an einem konkreten Auftrag
 - Rekapitulation und Gesamtsicht des OE-Prozesses
 - Inhaltliche Nachträge und Wünsche der Teilnehmer
 - Thematische Ergänzungen und Vertiefungen
- | Evaluation der abgeschlossenen Projekte
 - Präsentation des Begleitprojekts
 - Personenbezogenes Assessment
 - Nachhaltiger Transfer /Transfersicherung
- | Evaluation der Ausbildung

Begleitprojekt

Die Ausbildung schließt ein Begleitprojekt mit ein. Über den gesamten Verlauf der Ausbildung hinweg wird dieses – überschaubare – Begleitprojekt initiiert, in eigenen Sitzungen besprochen, in kollegialer Beratung mit Teilnehmern und Trainern des Seminars verfolgt und partiell auch in die inhaltliche Thematik eines Seminars mit eingebunden.

Gerade dieser multiperspektivische Blick von Kollegen aus ganz unterschiedlichen Handlungsfeldern und Lebenswelten ergibt eine Fülle von Anregungen für die eigene Beratungspraxis.

Unser Wunsch ist es deshalb, dass Sie ein konkretes Projekt aus Ihrem Unternehmen in die Ausbildung mitbringen. Dieses wird das Erprobungsfeld sein, in dem Sie die neugewonnenen Erkenntnisse und Kompetenzen in die Tat umsetzen.

Arbeit an Ihrem Kompetenz-Profil

Wir wollen zudem mit Ihnen personenbezogen Ihr Berater-Kompetenzprofil sichten, vorhandene Kompetenzen fortentwickeln, bestehende Defizite und Unsicherheiten analysieren und gemeinsam mit Ihnen daran arbeiten. Diese personenbezogene Kooperation schließt das persönliche Feedback der Trainer, aber auch die Möglichkeit zur individuellen Beratung, zum individuellen Coaching mit ein.

Der fachliche Zuwachs an Know-how wird so verbunden mit Perspektiven und Ideen für die individuelle Weiterentwicklung und für individuelle Change-Prozesse.

Bitte fordern Sie auch folgende Kataloge an



GRUNDIG AKADEMIE

Akademie für Wirtschaft und Technik
Gemeinnützige Stiftung e.V.
Beuthener Straße 45
D-90471 Nürnberg

Telefon +49 911 40905-50/-53
Telefax +49 911 40905-44
E-Mail: berufsbegleitend@grundig-akademie.de

www.grundig-akademie.de

Niederlassung Gera

Heinrichstraße 30A
D-07545 Gera

Telefon +49 365 55276-0
Telefax +49 365 55276-18
E-Mail: info-gera@grundig-akademie.de

www.grundig-akademie-gera.de