



Curriculum I

Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement

1. Fokus und Zielsetzung des Curriculums

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

Im Mittelpunkt steht die Frage, wie unternehmerische Verantwortung in der Organisation wahrgenommen werden und zusammenwirken kann. Wie können strategische Vorgaben sinnvoll entwickelt und von kompetenten Gestaltern eigenständig im Alltag umgesetzt werden? Welche Voraussetzungen, Haltungen und Kompetenzen sind dafür notwendig? Es werden vielfältige Perspektiven beleuchtet, wie innovative Projekte konfiguriert und vor Ort in Szene gesetzt werden können. Die Teilnehmer erwerben reichhaltige Orts- und Sprachkenntnisse, die helfen, sinnvolle Drehbücher zu schreiben und Implementierungsideen zu entwickeln.

Perspektiven in diesem Zusammenhang sind etwa:

- Wie kann der Einzelne, kann die Organisation urteilsfähig werden und sinnvolle Projekte von abgehobenen, unwirtschaftlichen oder von den von Stakeholdern nicht annehmbaren unterscheiden?
- Welche Rolle spielen dabei strategische Dialoge und die Passung zwischen den beteiligten Menschen, den eingeschlagenen Wegen und die Beziehungsgestaltung nach Innen und Außen?
- Wie können Konzepte, Maßnahmen und Projekte der Personal- und Organisationsentwicklung dabei zusammenwirken?
- Wie kann eine Kultur der Veränderung und nachhaltigen Organisationsentwicklung initiiert werden?
- Wie und durch wen können Veränderungsvorhaben zu sinnvollen „Drehbüchern“ zusammengefügt und vor Ort konkret in Szene gesetzt werden?
- Wer muss dazu überzeugt werden?

TeilnehmerInnen entwickeln in diesem Curriculum einerseits ihre Professionalität aus systemischer Perspektive. Andererseits setzen sie sich gründlich und praxisorientiert

mit der Steuerung von Veränderungs- und Organisationsentwicklungsprozessen aus verschiedenen Rollen und Zuständigkeiten auseinander. Entscheidend sind dafür neben Konzepten und Methoden die Gestaltung einer Organisationskultur, in der Menschen kreativ, verantwortlich, engagiert und mit „Herzblut“ zusammenarbeiten, in der engagiert und aus Fehlern gelernt werden darf.

Die Weiterbildung ist interdisziplinär und pluralistisch in den methodischen Ansätzen aufgebaut. So können Menschen mit ganz verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsschwerpunkten so qualifiziert werden, dass sie danach besser zusammenarbeiten. Nachfolgende Qualifizierungen weiterer Mitarbeiter fügen sich problemlos in die entstandene Veränderungskultur ein.

Die Begleitung der eingebrachten Projekte und Fallstudien und die Vernetzung zu langjährigen kollegialen Beziehungen kommt direkt den Unternehmen zu Gute. Erfahrungsgemäß vernetzen sich „Wieslocher“ innerhalb ihrer Organisation zu Kompetenzzentren und geben ihr erworbenes Know-how weiter.

Schon während der Qualifizierung können TeilnehmerInnen Mitglied im Professionellen-Netzwerk mit derzeit 2500 Absolventen werden, in dem sich Professionelle aus unterschiedlichen Branchen zu Business-Themen und persönlichen Fragestellungen austauschen und unterstützen.

Zum Ende des ersten Jahres entscheiden Sie dann individuell, ob die auf zwei Jahre angelegte Weiterbildung fortgesetzt wird und Sie ein Qualifizierten-Zertifikat zum/r „Systemischen BeraterIn in Organisationen“ oder „Systemischen Coach in Organisationen“ erwerben möchten. Das Curriculum ist vom **Deutschen Bundesverband Coaching** (www.dbvc.de) anerkannt.

2. Methodik und Lernphilosophie

Zur Pflege einer hochwertigen professionellen Kompetenz braucht es eine Professions- und Lernkultur, die nach denselben Prinzipien gestaltet ist, die auch für Change-Prozesse in Organisationen entscheidend sind. Es entsteht eine professionelle Gemeinschaft, auf die man auch außerhalb immer wieder zurückgreifen kann.

Das Klima am ISB-Wiesloch ist innovativ, persönlich verbindlich, kompetenz- und lösungsorientiert. Viele Teilnehmer haben erhebliche Berufs- und Lebenserfahrung, Grundkompetenzen werden daher nebenbei oder im Austausch unter den Teilnehmern erworben.

Neben den vorgesehenen inhaltlichen Programmpunkten werden eigene Fragestellungen und Projekte der TeilnehmerInnen regelmäßig in der Lerngruppe unter Supervision beraten. So erwerben die Teilnehmer „ganz nebenbei“ Coaching- und Beratungskompetenz. In Spiegelungs-, Design- und Beratermarktübungen lernen sie Veränderungen klug zu gestalten und sich in ihrem professionellen Stil, ihrem besonderen Kraftfeld und ihrer Wirkung auf andere besser kennen.

Im Curriculum werden klassische, alltagstaugliche Vorgehensweisen mit aktuellen Ansätzen verbunden. Es geht darum, die Erfahrungen aus verschiedenen Phasen, Unternehmen und Gesellschaftsbereichen mit Augenmaß zusammen zu fügen. Veränderungsideen werden vor dem Hintergrund nachhaltiger, unternehmerischer Gesamtoptimierungen und mit Blick auf einen vernünftigen Umgang mit sachlichen und menschlichen Ressourcen verfolgt. Häufig entstehen langjährige Verbundenheiten, Kooperationen und selbständig weiterarbeitende Netzwerkgruppen.

Themen und Perspektiven der einzelnen Bausteine

I. Baustein: **Systemische Kompetenzen in Veränderungsprozessen**
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

II. Baustein: **Methoden und Haltungen der systemischen Organisationsentwicklung**
Auftrags- und Rollenklärung, Beratung und Steuerung, Personen- und Systemqualifizierung, Regie- und Strategiearbeit

Themen und Perspektiven:

- Auftrags- und Rollenklärung
- Personen- und Systemqualifizierung
- Metamodell „Theatermodell“
- Strategisches Arbeiten
- Haltung und Kraftfeld

III. Baustein: **Diagnose, Architektur und kulturorientierte Organisationsentwicklung**
Aufbau und Gestaltung von OE- und Changevorhaben

Themen und Perspektiven:

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

IV. Baustein: *Verantwortungskultur und Kulturentwicklung in Organisationen*

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 Verantwortungsdialog
- Zugänge zum Begriff der Kultur in Organisationen
- Organisationskultur als Verantwortungskultur
- Verschiedene Ebenen der Organisationskultur in Unternehmen
- Organisationsentwicklung als nachhaltige Kulturentwicklung: Möglichkeiten und Interventionen

V. Baustein: *Veränderung in Szene setzen: Umsetzung, Implementierung und Intervention*

Interventionsebenen bei Change- und OE-Prozessen, Umgang mit Widerstand, Krisen und Konflikten, Beratung von Verantwortlichen bei der Umsetzung

Themen und Perspektiven:

- 3 Fragen jeder Veränderung (nach Rudi Wimmer)
- Interventionsebenen in Veränderungsprozessen
- Fallstudien und Anwendungsbeispiele dazu
- Beratung von Verantwortlichen in OE und Change
- Führungsverantwortung und Beratungsverantwortung in der Organisation
- Landkarten und Modelle im Umgang mit Widerstand, Krisen und Konflikten in der Umsetzung

VI. Baustein: *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