



Curriculum II **Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement**

1. Fokus und Zielsetzung des Curriculums

Im Curriculum II Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement werden viele Themen, die im ersten Jahr im Überblick oder aus partieller Sicht behandelt wurden, in größere Zusammenhänge gestellt und vertieft.

Die neuen Themenschwerpunkte gehen in drei Richtungen:

1. Konzepte, Designs und Vorgehensweisen werden mit derzeit aktuellen Entwicklungen in Organisationen verknüpft. Praxiserfahrungen und Vorgehensweisen werden vorgestellt und beraten.
2. 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.
3. 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.

Perspektiven in diesem Zusammenhang sind etwa:

- 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?

Besonders für Professionelle, die im Verhaltensbereich bereits einiges gelernt haben, können diese Dimensionen professionellen Arbeitens eine wesentliche Ergänzung darstellen.

2. Methodik und Lernphilosophie

Entsprechend den neuen Themenschwerpunkten wird auch die Didaktik der Bausteine ausgerichtet. Präsentationen, Praxiserfahrungen, kollegiale Beratungen und Anwendungsübungen orientieren sich am jeweiligen Bausteinthema.

Zu allen Themen des Curriculums können Praxisprobleme der Teilnehmer eingebracht oder Fach- und Strategieberatung in Anspruch genommen werden. In Arbeitsgruppen werden Vorhaben konkret erarbeitet und in kollegialer Praxisberatung diskutiert. Dadurch gewinnen die Teilnehmer eine Ergänzung, die zu ihrer Kompetenz und ihren beruflichen Anforderungen passt, und sie entwickeln im Austausch ein gemeinsames Professionsverständnis. Mit dessen Hilfe kann dann aus Sicht der *Profession* über Gütekriterien der eigenen Dienstleistung in der *Organisation* neu nachgedacht werden.

Themen und Perspektiven der einzelnen Bausteine

I. Baustein: Team- und Bereichsentwicklung *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
- Mein Platz in der Lerngruppe

II. Baustein: Organisationslogiken und Macht *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

III. Baustein: Die Innenseite von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen *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

IV. Baustein: *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

V. Baustein: *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

VI. Baustein: *Quo vadis? 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