

Weiterbildung Integrative Organisationsentwicklung

Form: 5 Blockseminare à 3 Tage
Leitung: Gerhard Risch, Hilarion Petzold
Ort: Hückeswagen
Gebühr: 2.500 € (500,- € pro Seminar)

Abschlussmöglichkeiten:

Mit Kolloquium: Urkunde
Mit Kolloquium + Abschlussarbeit (15-20 Seiten):
Zertifikat

Für EAG-Supervisions- oder Coaching-Absolventen, die bereits ein Kolloquium und Abschlussarbeit erstellt haben: Zertifikat



Zielgruppe:

Personen, die ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz um die Dimension "Organisation" erweitern wollen. (Leitende Mitarbeitende, Coaches, Supervisoren, Personalfachkräfte etc.)

Der Entwicklungsdruck in unserer Gesellschaft verstärkt sich. Er trifft uns als Personen genauso wie er Organisationen trifft. Die Entwicklung von Personen, die in Organisationen arbeiten, geht zunehmend Hand in Hand mit der Entwicklung der jeweiligen Organisation, in der sie beschäftigt sind oder die sie leiten.

Es wendet sich an Fachleute, die über solide Vorbildungen bzw. Vorerfahrungen in "Coaching", "Beratung" und "Supervision" verfügen und ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz/Performanz um die Dimension "Organisation" erweitern wollen.

Ziel ist ein tieferes Verständnis dessen zu erwerben, was Organisationen sind, wie sie wirksam werden und wie Organisationen systematisch und absichtsvoll verändert werden können. Ebenso wird ein Zusammenhang zwischen Personalentwicklung, d. h. der persönlichen und professionellen Entwicklung der Menschen und ihrer Organisation hergestellt.

Das Curriculum orientiert sich an bewährten und innovativen Methoden, Konzepten und Werkzeugen der Veränderung von Organisationen und stellt eine inhaltliche und methodische Verbindung zu Kenntnissen in Coaching-, Beratung und Supervision her. Die zum besseren Verständnis notwendigen betriebswirtschaftlichen Grundlagen werden ebenfalls vermittelt. Der Bezug zur eigenen Praxis wird durch Übungen und begleitende Aufgabenstellungen hergestellt.

1. Seminar

Grundlagen der integrativen Organisationsentwicklung

In diesem Modul werden die Grundlagen für Themen des Kompaktkurriculums gelegt. Je besser Organisationen verstanden werden, desto hilfreicher und wirkungsvoller können Entwicklungen initiiert und gesteuert werden. Deshalb wird den Fragen nachgegangen: "Was sind Organisationen, wie sind sie aufgebaut, wie funktionieren sie, was treibt sie an?" Wenn Organisationen sich entwickeln sollen/müssen, gibt es dafür Gründe. Eine möglichst vollständige Kenntnis der und ein tiefes Verständnis für die Treiber von Veränderungen sind für die Durchführung von OE-Maßnahmen unerlässlich. Mit diesem Wissen können Veränderungsprozesse entworfen und gesteuert werden. Eine Festlegung dessen, was unter Organisationsentwicklung zu verstehen ist, erfolgt ebenso wie das Kennenlernen verschiedener Entwicklungsansätze.

In diesem Curriculum wird besonderer Wert auf die Anbindung an den persönlichen Erfahrungshintergrund gelegt. Dieser Pfad wird über alle Einheiten hindurch durchgängig verfolgt. In dieser Einheit wird dafür die Grundlage gelegt (persönliche Erfahrungen mit Veränderungsprozessen, Beschreibung der eigenen Organisation, Benennung eines eigenen Veränderungsprojekts).

Die TeilnehmerInnen erwerben mit dieser Einheit ein Verständnis dessen, was eine Organisation ist, wie Organisationen gesteuert werden, welche Einflüsse Veränderungen erzwingen und mit welchen Ansätzen Veränderungen erfolgreich durchgeführt werden. Die Verbindung zu persönlicher Veränderungserfahrung unterstützt einen differentiellen und ganzheitlichen Zugang zu dem Thema und vermittelt Sicherheit in der Bewertung der vorgelegten Konzepte.

2. Seminar

Planung von Veränderungsprozessen

Ein guter Plan ist die halbe Miete des Erfolgs. Organisationsentwicklung ist komplex, hochdynamisch, vielen Einflüssen und starken Kräften ausgesetzt. Dem gilt es von Anfang an etwas entgegenzusetzen. Der Plan hilft, die richtigen Interventionen zu identifizieren und er hilft, sich "am eigenen Schopf" aus dem Sumpf eines desorganisierten Systems wieder herauszuziehen. Denn eines ist gewiss: Wenn die Entwicklungsmaßnahme etwas taugt, gerät man in Turbulenzen. Für den Erfolg ist entscheidend, ob es einem gelingt, schnell, klar und stark genug wieder herauszukommen.

In dieser Einheit wird deswegen besonderer Wert darauf gelegt, einen OE-Prozess vollständig zu planen, von dem Auftrag über die Situationsanalyse, der Diagnose, dem Projektansatz, der Umsetzungsplanung, dem Abschluss und der Nachbetreuung.

3. Seminar

Umsetzung des Veränderungsprozesses

Der Umsetzungsplan ist eine Quelle der Orientierung in einem OE-Prozess. Eine Weitere ist die Wirklichkeit, auf die man stößt. Das Geschick der Umsetzung besteht in dem rechten Abwägen von Konsequenz in der Umsetzung des Plans und Anpassung. Einerseits gilt es, die Organisation mit den geeigneten Mitteln zu bewegen, zugleich ermöglicht der reflexive Umgang mit dem Prozess, ein besseres Verständnis der "richtigen" Wege zu bekommen und Maßnahmen zu entwickeln oder anzupassen, die der Organisation „auf den Leib geschrieben“ sind. Damit wird die Wirksamkeit der Interventionen abgesichert. Die Inhalte dieser Einheit sind sowohl ein Strauß von praxiserprobten Methoden und Techniken als auch Elemente der prozessualen Diagnostik und dynamischen Interventionen zentriert.

4. Seminar

Einzelthemen der Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung beinhaltet eine Vielzahl an Situationselementen, die mit einzelnen Konzepten unterschiedlicher Herkunft gut beschrieben werden können. Deswegen wird in dieser Einheit der Umgang mit einer Auswahl verschiedener Konzepte in einem Organisationsentwicklungsprozess wie auch deren Integration erarbeitet. Eine Auswahl dieser Themen sind:

- Phänomenologie als Basis der OE
- Situationsbegriff
- Individuelle und kollektive Mentale Repräsentationen (neurowissenschaftlicher Zugang)
- Organisation als System (systemischer Zugang zur Organisationsentwicklung)
- Strategische Kommunikation
- Krisen und Widerstände
- Reifemodelle der Organisationsentwicklung
- Emanzipation und Kokreativität
- Macht und Einfluss, Ängste und Blockaden
- Projektmanagement

Einige dieser Themen werden von den TeilnehmerInnen vorbereitet und in Minilectures der Gruppe vorgestellt.

5. Seminar

Abschluss und "Pflege" eines OE-Prozesses

Veränderungen bleiben nicht zwangsläufig stabil. Das gilt auch für Organisationen. Sowohl die OE-Maßnahme muss abgeschlossen werden als auch deren dauerhafter Erfolg abgesichert werden. In dieser Einheit wird beidem Rechnung getragen. Wie ein Abschluss konzipiert und durchgeführt wird, auf welche Elemente besonders zu achten ist, mit welchen Hürden zu rechnen ist. Die persönlichen Erfahrungen mit dem eigenen begleitenden Prozess werden aufgearbeitet und der gemeinsam geschaffene "Mehrwert" dieses Ausbildungsganges dokumentiert. Entwicklungspartnerschaften über dieses Curriculum hinaus werden initiiert.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die EAG:

Ansprechpartnerin
Bettina Ellerbrock – Leitende Bildungsreferentin
02192-858-416
ellerbrock@eag-fpi.de

Anmeldung per Anmeldeformular.