

SYSTEMISCHES CHANGE MANAGEMENT

Programm 2020 – 2022

Die Welt ändert sich radikal. Organisationen ändern sich. Change Management ändert sich. Auch die Zukunft ist nicht mehr, was sie einmal war. Organisationen sind Treiber und Betroffene des Wandels der Gesellschaft. Ihre Führung muss Antworten und Zukunftsbilder finden, um die Richtung des Wandels zu bestimmen.

Systemisches Change Management bedeutet, diese großen Bewegungen im Blick zu haben und mit ihnen zu gehen. Unser neues Programm ist ein Lernraum, in dem Sie für Ihre konkreten beruflichen Themen Denk-Zeug und Werk-Zeug erhalten.

trainconsulting:

SYSTEMISCHES CHANGE MANAGEMENT

Lehrgang 2020 – 2022

WEN WIR ANSPRECHEN

Unser Programm richtet sich an Personen, die sich professionell mit der Gestaltung oder Steuerung von komplexen Veränderungsprozessen in Organisationen beschäftigen:

- Führungskräfte
- ProjektmanagerInnen
- Interne Professionals aus HR/PE oder IT
- Interne und externe BeraterInnen aus der Fach- oder Prozessberatung

Sie sollten über mehrjährige Berufserfahrung verfügen und die Möglichkeit haben, die vorgestellten Methoden in Ihrer beruflichen Praxis anzuwenden bzw. eigene Praxisfälle in den Workshops einzubringen.

DAS PROGRAMM

1. Die Module

Das Programm gliedert sich in drei Phasen:

Phase 1:

3 Pflichtmodule: theoretische Grundlagen

Phase 2:

9 Wahlmodule, aus denen Sie entsprechend Ihren Interessen und Bedürfnissen drei auswählen und Ihr individuelles Lernprogramm zusammenstellen.

Alle Wahlmodule stehen auch externen TeilnehmerInnen offen.

Es können beliebig viele Wahlmodule hinzugebucht werden.

Phase 3:

4 Pflichtmodule: Methoden für die Praxis

2. Peergroups

Ab der Phase 2 arbeiten Sie in selbst organisierten Peergroups, um Ihre Erfahrungen in den Wahlmodulen auszutauschen und gemeinsam über Anwendungen in Ihrer Praxis zu reflektieren.

3. Transfer-Buddy aus Ihrer Organisation

„Man versteht etwas erst, wenn man es jemandem erklären soll.“
Besprechen Sie Ihre Lernerfahrungen mit einer Person Ihrer Wahl aus Ihrer Organisation bzw. aus Ihrem Praxisfeld.

4. Die Abschlussarbeit

Eine Abschlussarbeit von etwa 25 – 30 Seiten ist keine „Prüfung“, sondern soll der Reflexion der eigenen Lernprozesse dienen. Diese Arbeit kann sowohl die reflektierte Darstellung eines eigenen Praxisbeispiels als auch die Reflexion von Theorie oder einer Methodik sein.

Phase 1: THEORETISCHE GRUNDLAGEN

1

EINFÜHRUNG IN DAS SYSTEMISCHE PARADIGMA

- Geschichte des Systemischen Paradigmas
- Die wichtigsten Konzepte der systemischen Perspektive: Konstruktivismus, Kybernetik, Systemtheorie
- Systemische Konzeption von Kommunikation und Organisation

Ruth Seliger
20. – 23.10.2020

2

DEN ANFANG GESTALTEN

- Die Besonderheit des Anfangs
- Klärungen am Anfang: Ziele, Erwartungen, Auftrag
- Systemische Fragemethodik

Christof Schmitz, Ruth Seliger
09. – 11.12.2020

3

DER WANDEL DES WANDELS

- Konzepte von Change Management im Wandel der Zeit
- Prinzipien von Systemischem Change Management
- Veränderungen Erster und Zweiter Ordnung

Lothar Wenzl, Ruth Seliger
27. – 29.01.2021

Phase 2:

INDIVIDUELLE LERNGESTALTUNG

3 Wahlmodule sind verpflichtend wählbar

1 ORGANISATIONSANALYSE

- Muster und Spielregeln von Organisationen evidenzbasiert erkunden und beschreiben
- Ressourcen, Potenziale und Fallstricke sichtbar machen
- Das „Unsichtbare“ der Organisation entdecken und für Change-Prozesse nutzbar machen

Oliver Schrader, Lothar Wenzl
24. – 26.02.2021

2 CHANGE THE MANAGEMENT

- Führung im Wandel: Führung und Führungsrollen als Spiegel der Gesellschaft
- Change Management als Führungsaufgabe
- Die vielen Rollen von Führung im Change

Carl Lievens, Ruth Seliger
17. – 19.03.2021

3 INSTRUMENTE DER INTERVENTION

- Methoden zur Gestaltung von Change-Prozessen:
- Großgruppen
 - Appreciative Inquiry
 - Learning Journeys und Action Learning

Lothar Wenzl, Ruth Seliger
14. – 16.04.2021

4 ORGANISATIONSKULTUR: DAS UNSICHTBARE IM BLICK

- Organisation durch die Brille von „Kultur“ betrachtet: (Wie) kann man Kultur beobachten?
- Kultur – die harte Nuss im Change
- Kultur als „Grammatik“ der Organisation: Muss man im Change eine neue Sprache sprechen?

Johannes Köpl, Anita Lung
05. – 07.05.2021

9 GRUPPENDYNAMISCHES LABOR

- Entwicklungs- und Veränderungsprozesse in Gruppen verstehen und gestalten
- Das eigene Verhalten in Gruppenprozessen erkennen
- Im unsicheren Feld ohne Kompass steuern lernen

Andreas Amann
16. – 20.11.2021

8 GUT AUFGESTELLT FÜR CHANGE

- Neue, überraschende Lösungsbilder erstellen
- Implizites Wissen der Organisation nutzen
- Arbeit an aktuellen Fragen und Herausforderungen der TeilnehmerInnen

Johannes Köpl, Stefan Dörrer
03. – 05.11.2021

7 AGILER CHANGE – AGILE ORGANISATION

- Das Konzept von Agilität und Resilienz
- Verändern im Gehen: Die Organisation entsteht
- Methoden von agilem Change Management

Martin Klein
20. – 22.10.2021

6 GESELLSCHAFTLICHER WANDEL UND ORGANISATION

- Gesellschaftlicher Wandel als Umfeld für Führung und Organisation
- Bewegung – Selbstorganisation – Organisation: neue Netzwerke und Kooperationen
- Organisationen als Treiber und Getriebene des Wandels der Gesellschaft

Ruth Simsa, Ruth Seliger
15. – 17.09.2021

5 PERSÖNLICHE MUSTER IM WANDEL

- Selbsterfahrung mit der Methode der Systemaufstellung
- Reflexion eigener Muster und Strategien im Umgang mit Veränderungen und Ungewissheiten
- Reflexion an der Nahtstelle „Person“ und „Rolle“

Karin Schöber, Ruth Seliger
30.06. – 02.07.2021

Phase 3: METHODEN FÜR DIE PRAXIS

4 DEN CHANGE-PROZESS BEGINNEN

- Eine Change-Organisation aufbauen
- Geeignete Kommunikationsgefäße schaffen
- Den Prozess designen: die Change-Roadmap

Lothar Wenzl, Ruth Seliger
26. – 28.01.2022

5

ORGANISATIONSDSIGN

- Ein attraktives Zukunftsbild der Organisation (er-)finden
- Strukturen, Prozesse, Regeln für die Aufgabe der Organisation (er-)finden
- Nachhaltigen Wandel gestalten: Kultur, Werte, Prinzipien in der Haltung und im Verhalten festigen

Ruth Seliger, Lothar Wenzl
23. – 25.02.2022

6

ORGANISATIONEN VER-STEHEN

- Problem- und Lösungskonstellationen
- Methoden der Organisationsaufstellung kennenlernen
- Eigene Change-Projekte aufstellen

Eelco de Geus, Ruth Seliger
18. – 20.05.2022

ABSCHLUSS-
ARBEIT

7

ABSCHLIESSEN – DAS NEUE BEGINNEN

- Gemeinsame Besprechung der Abschlussarbeiten
- Den Lernprozess reflektieren
- Wann ist der Change-Prozess zu Ende?

Ruth Seliger
29. – 30.09.2022

PEERGROUPS



MODUL



WAHLMODUL

ANMELDUNG

1. Noch Fragen? Sprechen Sie uns an oder besuchen Sie unsere Infoveranstaltungen: www.trainconsulting.eu/cm20
2. Senden Sie eine unverbindliche E-Mail mit CV an office@trainconsulting.eu
3. Persönliches Gespräch mit Dr. Ruth Seliger
4. Finale Anmeldung per Anmeldeformular

KOSTEN

Lehrgang: 17.900 € exkl. USt (inkl. 3 Wahlmodule)
Jedes weitere Wahlmodul für LehrgangsteilnehmerInnen bzw. Change-Alumni: 1.800 € exkl. USt
Wahlmodul für Externe: 1.950 € exkl. USt

VERANSTALTUNGSORT

trainconsulting
Mariahilfer Straße 88a/3/9
1070 Wien, Österreich
T +43 1 5260740
office@trainconsulting.eu
www.trainconsulting.eu

trainconsulting:

PROGRAMMLEITUNG



Dr. Ruth Seliger

Geschäftsführende Gesellschafterin von trainconsulting. Systemische Beraterin für umfassende Veränderungsvorhaben in Organisationen und Entwicklung von Führung. Mitglied der ÖGGO.



Mag.ª Anita Lung

Soziologin und systemische Beraterin, Begleitung von Menschen und Organisationen in allen Phasen des Wandels. Expertin für Fragen der Organisationskultur und des organisationalen Lernens.

VORTRAGENDE



Dr. Christof Schmitz

Systemischer Berater, Experte für Expertenorganisationen. Schwerpunkte: Change Management und Führung, Entwicklung von medizinischen und anderen professionellen Organisationen.



Mag. Stefan Dörrer

Studium der Psychologie. Systemischer Organisationsberater, Lehrbeauftragter, Psychotherapeut. International Lehrender für Systemaufstellungen. Seit Beginn der Entwicklung der Organisationsaufstellung damit in Veränderungsprozessen begleitend tätig.



Mag. Lothar Wenzl

Geschäftsführender Gesellschafter von trainconsulting. Systemischer Organisationsberater in den Bereichen Strategieentwicklung, Führung und Organisationsdesign. Langjährige Führungserfahrung in internationalen Konzernen.



Dr. Andreas Amann

Systemischer Organisationsberater, Dozent für systemische Beratung und systemisches Management, Gruppendynamiker, Gruppenanalytiker und Paartherapeut.



Mag. Oliver Schrader

Systemischer Organisationsberater und Sozialwissenschaftler. Mitglied des Instituts für systemische Organisationsforschung. Lehrbeauftragter für internationale sozialwissenschaftliche Forschung.



Mag. Martin Klein

Partner bei trainconsulting. Experte für digitale Transformation, Innovation und Strategie. Langjährige Führungserfahrung in der Technologiebranche, u. a. mit der Einführung und Anwendung agiler Entwicklungsmodelle.



Carl Lievens

Managing Director Daikin Central Europe und Daikin Poland. Über 20 Jahre Erfahrung in unterschiedlichen Führungsrollen. Berater im Systemischen Change Management. Intensive Erfahrung mit Change in einer Organisation als Teil einer globalen Firma.



Mag.ª Ruth Simsa

Professorin am Institut für Soziologie. Langjährige Erfahrung als Organisationsberaterin und Führungskräftetrainerin. Vorstandsmitglied im NPO-Institut (WU Wien) und im Diskurs – Das Wissenschaftsnetz.



MMag. Johannes Köpl

Partner bei trainconsulting. Wirtschaftswissenschaftler und Ethnologe, systemischer Organisationsberater für Fragen zu Organisationskultur und Führung in globalen Kontexten, Lehrbeauftragter für Organisationskultur.



Karin Schöber

Psychotherapeutin, Supervisorin, Coach. Systemaufstellungen. International Lehrende.



Eelco de Geus

Lebens- und Sozialberater, Dialog-Prozessbegleiter, systemisch-dialogischer Organisationsberater, Supervisor und Begleiter von Familien-, Struktur- und Organisationsaufstellungen.