

KADISCH & Partner in Kooperation mit Ulla Laacks, Bremen



Künstlerin: Ute Seifert, Ottersberg

Weiterbildung

Prozessberatung in der Organisation: Veränderungs- und Entwicklungsprozesse gestalten und steuern

Eine Qualifizierungsmaßnahme für Organisationen und Unternehmen, die sich in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen befinden

Unternehmen und Organisationen stehen im Spannungsfeld von Anforderungen durch Auftraggeber - Kunden - Mitarbeiter - Bewohner - öffentliche Träger. Sie sind gefordert, Entwicklung im Rahmen wirtschaftlicher Machbarkeit zu gestalten und die Menschen mitzunehmen, die die Veränderung umsetzen.

Entwicklungs- und Veränderungsvorhaben fordern Sie heraus: was soll bewahrt und was soll verändert werden? Welche Ressourcen sind vorhanden und wie kann so ein Prozess erfolgreich modelliert werden? Welche Rolle spielen Kommunikation, Werte und Gesundheit in einem Veränderungsvorhaben?

Ziel dieser Fortbildung ist es, Sie als Impulsgebende oder Gestaltende von Projekten und Veränderungsvorhaben auszustatten: Sie erhalten Prozesswissen über Veränderung, über die Möglichkeiten, MitarbeiterInnen erfolgreich an Veränderungsprozessen zu beteiligen. Sie reflektieren Steuerungsmechanismen und entwickeln das passende Design zu Ihrem Vorhaben. Sie befassen sich mit unkonventionellen und transparenten Kommunikationsstrukturen. Sie erkennen die Logik der Gefühle ebenso wie die Aspekte der Gesundheitsförderung als tragende Säulen für nachhaltigen Erfolg von Veränderungsprozessen.

Ihr Nutzen:

Das erworbene Wissen kommt unverzüglich zur Anwendung.

Die internen ProzessberaterInnen erhalten das Know-How und praxiserprobte Werkzeuge, die sie in die Lage versetzen, Workshops im Unternehmen selbständig durchzuführen.

Es gibt eine hohe Motivation, sich innerhalb dieser Aufgabe mit neuen Herausforderungen auseinander zu setzen und sich dabei auch persönlich weiterzuentwickeln.

Mitarbeitende erleben sich als selbstwirksam und erfolgreich und identifizieren sich mit dem Unternehmen.

Die Vorgehensweise unterstützt die Entwicklung des Unternehmens als lernende Organisation.

10 Tage (4 Module), in denen Sie sich den Veränderungen in Ihrer Organisation und den MitarbeiterInnen widmen.

MODUL 1

Besonderheiten von Organisationen

Im Rahmen dieses Moduls steht im Fokus, wie die jeweilige Ausgangslage und die Ziele Veränderungsprozesse beeinflussen. Wie unterschiedlich sind Wirkweisen in Organisationen aus dem „Non-Profit“ Bereich und der Industrie/Wirtschaft? Welche „Spielregeln“ sind einzuhalten und was ist bei der Projektdefinition und Durchführung zu berücksichtigen?

Sinn und Ziele von Organisationen / Unternehmen

- Der Zweck des Unternehmens
- Erfolg in Ihrem Unternehmen heißt...
- Die Vision Ihres Unternehmens
- Die zu lösende Anforderung der Zukunft
- Steuerung des Unternehmens
- Die lernende Organisation

Phasen und Modelle für Veränderungsprozesse

Diagnoseverfahren für Veränderungsvorhaben - was ist was

- Veränderungslandkarte
- Interne Prozesse bewerten - externe Impulse einbauen
- Das Interview als Diagnoseinstrument

Phasen von Veränderungsprozessen

- Raus aus der Routine - Die Zukunft, die zu uns passt
- Entscheiden und umsetzen - breite Beteiligung schaffen
- Das 'Neue' halten - Erfolge verankern

Das Prozessdesign passend zum Projekt

- Auftakt, Verlauf, Abschluss von Veränderungsvorhaben
- Kommunikation und Information
- Beteiligung: MitarbeiterInnen für den Wandel gewinnen

Steuerungsgruppen in Veränderungsvorhaben

- Who is who in Veränderungsprozessen
- Piloten und UnterstützerInnen
- Ressourcen- und Zeitplanung

Transferelemente

- Definition der "Heimatorganisation"
- Auswahl des/der LernpartnerIn
- Rahmenbedingungen und Struktur für das gewählte Projekt
- Erarbeitung von Erfolgskriterien unter Berücksichtigung der „Besonderheit“ der Organisation

MODUL 2

Impuls-Referat zur Einführung

Die Steuerfrau/der Steuermann im Veränderungsprozess

Menschen, die Prozesse beraten und steuern benötigen eine Reihe von Kompetenzen, z.B. realitäts- und situationsgerecht zu handeln (persönliche Kompetenz).

Besteht ein Bewusstsein über die eigene Rolle und die eigenen Grenzen (ethische Kompetenz), verfügen sie über diagnostisches Wissen, Erklärungsmodelle und über ein Verständnis des Wesens menschlicher Beziehungen (theoretische Kompetenz) und sind die erforderlichen Methoden und Techniken bekannt (Handlungskompetenz).

Interne Prozessberater und Prozessberaterinnen

Persönlichkeit und Sozialkompetenz

- Aspekte persönlicher Steuerung und Führung
- Coaching – Potenzialanalyse
- Prozessberatung - Fachberatung

Persönlichkeitsmodelle und Menschenbild

- Modelle der persönlichen Interaktion
- Die Logik der Gefühle
- Motivation und Veränderung

Der Auftrag - die Auftragsklärung

- Rolle und Kontext
- Ziele und Zielvereinbarung
- „Fallstricke“

Transferelemente

- Die Auftragsklärung im eigenen Projekt
- Aufgabenteilung im Tandem (Lernpartnerschaft)
- Einzelfeedback
- Unternehmensbesuch einer anderen Organisation

MODUL 3

Impuls - Referat zur Einführung

Unternehmenskultur und Kommunikation

Die Flexibilität der Unternehmenskultur ist von entscheidender Bedeutung dafür, ob ein Unternehmen zukunftsfähig ist oder nicht, ob es Innovationskraft hat, ob es mittel- und langfristig neue KundInnen und Zielgruppen gewinnen kann. Und eine Unternehmenskultur ist umso flexibler, je mehr Varianten und Optionen der Kommunikation, der Geschichten, der Verständigung über Neues und Fremdes - und damit des Denkens - im Unternehmen möglich ist.

Die Selbstdarstellung des Unternehmens

- Unternehmenskommunikation nach Innen und Außen
- Geschichten (Mythen) des Unternehmens
- Leitbild und Führungsleitlinien

Das Team als kultureller Mikrokosmos

- Gender und Diversity
- Teamdiagnose: Aufbau und Organisation von Teams
- Steuerung von Teamprozessen

Konflikte und Konfliktkompetenzen

- Konflikte und Lösungsmuster
- Diagnose von Konflikten
- Systemische Betrachtung und win-win-Ergebnisse

Transferelemente

- Analyse der eigenen Unternehmenskultur
- Auswertung des Unternehmensbesuchs
- Vitalisierung der Unternehmenskultur durch Kunst (Projekt mit Ute Seifert)
- Einführung in das Modell der "Kollegialen Beratung"
- Gruppenfeedback/(Teamcheck)

MODUL 4 Teil 1

Gesundheitsförderung als Baustein des Veränderungsprozesses

Wenn Sie die Gesundheit Ihrer MitarbeiterInnen fördern, tun Sie nicht nur ihnen etwas Gutes, sondern auch sich selbst. Schließlich werden Sie an Ihren Ergebnissen gemessen. Gute Ergebnisse stehen in direktem Zusammenhang mit Gestaltungsspielräumen, Beteiligung und sinnvollem Tun der Mitarbeitenden. Gelingt es, gemeinsame Zielvorstellungen im Projekt umzusetzen und die Selbstwirksamkeit der Einzelnen zu stärken?

Es liegt auf der Hand, dass gesunde, qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen qualitativ hochwertige Arbeit leisten.

- Führung und Gesundheitsförderung. Wem nützt es?
- Gesundheitsorientiertes Führen: Das Eisbergmodell
- Stressbewältigung und Umgang mit (eigenen) Grenzen
- Selbstführung und Resilienz (Selbststärkung)

Transferelemente

- Aktive Selbstfürsorge von der Arbeit mit (inneren) Bildern bis hin zu BOWTECH*
- Schaffung von Workshop-Bedingungen, in denen eigenverantwortliches, gesundheitsbezogenes Handeln (Selfcare) der GruppenteilnehmerInnen gefördert wird.

BOWTECH ist ein geschützter Begriff. Der Autodidakt **Thomas A. Bowen** (1916-1982) entwickelte die Methode in den 1950er Jahren in **Australien**. Er ging davon aus, dass der Körper die angeborene Fähigkeit besitzt, sich unter geeigneten Bedingungen selbst zu heilen. Um diesen natürlichen Heilungsprozess zu aktivieren und zu fördern, helfe die Bowen-Technik, die "Energiestrukturen, Schwingungs- und Bewegungsmuster" im Körper neu zu organisieren, und fördere so die Selbstheilungskräfte des Körpers.

Methoden / Instrumente, die in allen Modulen zum Einsatz kommen:

Hypothesenbildung, Wertschätzendes Interview (AI), Lösungsorientierte Fragetechniken, Critical Incident Methode, Artefaktenanalyse, Visionsarbeit, Leitbildentwicklung, Großgruppenverfahren: wie etwa Sounding Board - World Cafe, Kundenparlament, Zukunftswerkstatt, Kick-Off Veranstaltungen, Feedback, erlebnisaktivierende Methoden, Outdoor/Indoor Übung, Testverfahren, Reflecting Team, Moderations- und Präsentationstechniken

Modul 4 Abschluss

Projektpräsentation und Evaluation

Der Abschluss dient der Präsentation der einzelnen Projekte. Wir bewerten gemeinsam anhand bestimmter Zielkriterien was erreicht wurde.

- Projekt-Präsentation und Auswertung
- Qualitätssicherung und Sicherung von Nachhaltigkeit
- Ihr Projekt unter Marketingaspekten

Abschlussevent und Zertifikatsübergabe

Jedes Projekt verleiht Organisationen/Unternehmen Klang, Rhythmus und Volumen. Die Resonanzen/Synergien zwischen den AkteurInnen der Lernpartnerschaften aus den Bereichen Soziales und Wirtschaft und den übrigen Beteiligten entscheiden sowohl über die Qualität des Projekts als auch über die Zufriedenheit des internen Prozessberaters/der Prozessberaterin: sowohl in den einzelnen Projekten als auch in der Weiterbildungsgruppe.

In einem gemeinsamen Musik-Event sollen diese Synergien erfahrbar werden und einen angemessenen Rahmen bieten, den eigenen und gemeinsamen Erfolg zu feiern.

Zielgruppe:

Unternehmen und Institutionen, die sich in Veränderungsprozessen befinden.

Zeitraumen:

10 Tage über 1,5 Jahre verteilt

Beginn:

In Abstimmung mit dem Unternehmen

Kosten:

Auf Anfrage

Hauptverantwortlich für die Ausbildung

Ingrid Kadisch Kadisch & Partner GbR, Coaching und Organisationsberatung
www.kadisch-und-partner.de

Ulla Laacks Unternehmensentwicklung, Beratung & Training
www.ullalaacks.de

Kooperationen: Verschiedene ReferentInnen zu Einzelthemen und Impulsreferate

Sie haben Interesse, möchten mehr Informationen oder haben
Nachfragen:

Per Fax
Ulla Laacks
0421/8359092

Per Fax
Kadisch & Partner GbR
0421/7941073

Per Post
Ulla Laacks
Unternehmensentwicklung
Beratung & Training
Rüdesheimer Str. 5
28199 Bremen
Telefon: 0421/8359090
Internet: www.ullalaacks.de

Per Post
KADISCH & Partner GbR
Lüneburger Straße 20
28203 Bremen
Telefon: 0421/702645
Internet: www.kadisch-und-partner.de

Name, Vorname: _____

Firma, Funktion: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon / Fax: _____

Mobil: _____

Email: _____

Ort, Datum, Unterschrift: _____

abweichende Rechnungsanschrift: _____
