

Qualifizierung:

Systemische Organisationsentwicklung

Coaching

Organisationsentwicklung

Training

Klaus Holetz

- **Menschen begegnen**
- **Organisationen entwickeln**
- **Wandel gestalten**

Organisationen systemisch verstehen und gestalten



**Jahres-Fortbildung in 14 Tagen für Führungskräfte,
Personalentwickler und Entscheider**

Unsere Welt erlebt derzeit Wandel und Umbrüche in einem rasanten Tempo. In einer sich globalisierenden, vernetzten, sich ausdifferenzierenden und pluralisierenden Umwelt bedarf es Organisationen, die sich selbst weiterentwickeln, die lernen, sich in die rapide verändernden Umwelanforderungen einzupassen.

Dies betrifft nicht nur die „Großen“, sondern immer mehr auch den Mittelstand, kleinere Unternehmen, Verwaltungseinrichtungen und letztendlich jede einzelne Organisationseinheit, jedes Team.

Organisationen entwickeln heißt, dass Organisationen selbst lernen, und zwar auf der Ebene ihrer Kommunikationsstrukturen und organisationsspezifischer Regel- und Ordnungssysteme.

Organisationsentwicklung (OE) ist ein Veränderungsprozeß Ihrer Organisation und der darin tätigen Menschen. OE orientiert sich an bestimmten Werten und Prinzipien.

OE dient als spezielle, entwicklungsorientierte Form der Veränderung von Organisationen (Unternehmen, sozialen Einrichtungen, Vereinen, usw.), die bei vielen unterschiedlichen Anlässen eingesetzt werden kann, und die durch breite direkte und indirekte Einbindung der Betroffenen hohe Umsetzungskraft mobilisiert.

Systemische OE

Hierbei geht es darum, Ihre Entwicklungs- und Veränderungsprozesse so zu gestalten, daß sie nicht nur als unvorhergesehene bzw. spontane Nebenwirkungen technologischer, wirtschaftlicher oder personeller Neuerungen auftreten, sondern daß sie anhand klarer Prinzipien, Ziele und Werte zielgerichtet vorbereitet, eingeleitet und durchgeführt werden. OE bietet Landkarten, um Strategien zu planen und um Unternehmensprozesse zu synchronisieren.

Weiterhin geht es darum, die Veränderungsprozesse an der konkreten Situation Ihrer Organisation und der darin arbeitenden Menschen auszurichten, denn so gelingen Change-Managementprozesse am ehesten:

- OE ist ein kontinuierlicher Prozess und eine Grundhaltung
- Ausrichtung an Menschen und Organisationen
- Aktive Beteiligung
- Lernen statt Revolution
- Veränderungen und Fließgeschwindigkeit statt Erstarrung
- Angemessene Komplexität
- Konkrete Anlässe im Organisationsalltag
- Zukunftsrelevante Herausforderungen
- Ressourcen- und Lösungsorientierung
- Der Weg ist so wichtig wie das Ziel
- Ort der OE: der Arbeitsalltag

OE kann als eine Abenteuerreise mit einem mehr oder weniger bekannten Ziel verstanden werden, die im konkreten Fall immer wieder in unbekanntes Gebiet führt. Die Reise beginnt an einem bestimmten bekannten Bahnhof eines erforschten Gebietes, führt dann über viele Stationen und der Zielort ist letztendlich doch noch nicht genau bekannt, da das Ziel abhängig von den spezifischen Interessen und Bedürfnissen der Mitreisenden und der Umwelt beeinflusst wird.

Die verschiedensten Einflüsse spielen bei dieser Reise eine Rolle:

- ◆ Wieviel Zeit ist vorgesehen?
- ◆ Ist es eine Fahrt ins Blaue oder eine bis ins Detail geplante Geschäftsreise?
- ◆ Handelt es sich um einen Regionalexpreß oder um einen ICE?
- ◆ Wieviel Vertrauen besitzt der Lokführer?
- ◆ Gibt es Baustellen auf der Strecke?
- ◆ Wie viele Bahnhöfe werden angefahren?
- ◆ Wer stellt die Weichen?
- ◆ Reicht der Dieselkraftstoff oder gibt es unterwegs Stromausfall?
- ◆ Werden Grenzen überschritten oder ist es eher eine kurze Reise?
- ◆ Ist für ausreichend Proviant gesorgt?
- ◆ Haben sich die Mitfahrer selbst die Fahrkarte gekauft, oder wurde ihnen die Reise „geschenkt“?
- ◆ Sind alle an Bord, wenn der Zug anfährt?
- ◆ Was passiert, wenn das Ziel erreicht ist?

All das sind Fragen, die auf den Bereich OE übertragbar sind, bewußt gemacht und viele vor Reisebeginn geklärt sein sollten.

Allgemeines zum Curriculum

Das Ziel:

Ziel dieser Fortbildungsreihe ist es, Ihre persönliche und fachliche Kompetenz in Ihrem speziellen Umfeld professionell zu entwickeln und zu erweitern, damit Sie Veränderungsprozesse in Organisationen besser verstehen, schöpferisch gestalten und begleiten können.

Um als Innovationsverantwortliche und als Berater wirksam zu sein, bedarf es Konzepte und Inszenierungsideen, die an Praxisbeispielen entwickelt und konkretisiert werden.

Es gilt, **Mensch und Organisation** als stimmiges Ganzes (System) zu betrachten, eine professionelle Identität und Haltung zu entwickeln und aus den verschiedenen professionellen Rollen in Bezug auf die Organisation passende Handlungsoptionen zu entwickeln und umzusetzen.

Zielgruppe:

Diese Qualifizierungsreihe wendet sich an Menschen, die sich – von verschiedenen Berufsfeldern her kommend – im Bereich Organisationsentwicklung (OE) und Personalentwicklung (PE) professionalisieren.

Angesprochen sind Führungskräfte, Personalentwickler, Projektleiter, Trainer, Berater, Betriebsräte, Supervisoren, die sich mit Entwicklungs- bzw. Veränderungsprozessen in ihrer Organisation befassen.

Themen:

Es geht um die Integration von „hard–“ und „soft–“ facts (Struktur / Kultur) bei der Implementierung von Innovation.

Die Entwicklung des Unternehmens mit seinem Personal richtet sich auf die Transformation hin zu einer lernenden Organisation.

Es werden „Landkarten“ entwickelt, um anhand praxisrelevanter Beispiele aus dem Alltag der Teilnehmer Lösungsansätze für die Organisation zu generieren.

**unsere
Arbeitsthemen:**

- Unternehmensentwicklung und die Rolle von OE
- Unternehmenszukunft entwickeln
- Change Management / Post-Merger-Integration
- Projektbegleitung
- Personalentwicklung
- Persönliche + professionelle Standortbestimmung
- Teamentwicklung
- Vertrauensbildung
- Führungskräftequalifizierung
- Mitarbeiterbefragung/-beurteilung

Das professionelle Repertoire wird so ausgebaut, daß in komplexen Situationen Übersichtlichkeit und integrative Handlungsfähigkeit hergestellt und ein intuitives Zusammenspiel der unterschiedlichsten Persönlichkeiten und Fachperspektiven gestaltet werden kann.

Inhalte:

Bei den Veränderungsprozessen geht es um die Integration von „hard-„ und „soft-facts“ (Struktur / Kultur).

Die Entwicklung des Unternehmens mit seinem Personal richtet sich auf die Transformation zu einer lernenden Organisation.

Hauptthemen in den einzelnen Bausteinen:

Baustein I: Systemische Organisationsentwicklung / Vertragsarbeit / Systemische Fragen für den O-Kontext / Prinzipien und Werte syst. OE

Baustein II: Leitbildentwicklung / Visionsworkshops / Zukunftswerkstätten

Baustein III: Menschen in Veränderungsprozessen

Baustein IV: Führung / Wissensmanagement / Team Gruppendynamik-Konzepte (syst. TA)

Baustein V: Projektberatung und –Begleitung / Mensch und System / Diagnoseinstrumente

Baustein VI: 2 Supervisionstage

Methoden:

In den einzelnen Lernbausteinen arbeiten wir vor allem auf drei Ebenen - weitestgehend zu gleichen Zeitanteilen:

- Theorieinput durch Lehrtrainer
- Arbeiten an Praxisbeispielen der Teilnehmer
- Selbststeuerungskompetenz der Teilnehmer

Gearbeitet wird an Praxisbeispielen der TN im Plenum, in Kleingruppen und in Einzelarbeit. Durch die verschiedenen Bausteine, verteilt über einen längeren Zeitraum, stehen jedem Einzelnen und der Gruppe ausreichend Reifezeit zur Verfügung.

Erworbene Kenntnisse integrieren sich zu persönlicher Kompetenz und professioneller Identität.



Klaus Holetz

systemischer Organisationsentwickler, Coach DBVC, lehrender Transaktionsanalytiker im Bereich Organisation (PTSTA: unter Supervision).

Seit 1999 selbständig, war vorher Leiter des Aus- und Weiterbildungsbereichs eines Versicherungsunternehmens, hat 14 Jahre Führungserfahrung und hat 8 Jahre im Wirtschaftsausschuss mitgewirkt. Er hat Versicherungskaufleute und –Fachwirte ausgebildet und war bis zur Selbständigkeit in IHK-Prüfungsausschüssen tätig.

Heute begleitet und qualifiziert er Menschen und Organisationen in Change-Prozessen. Mehr über ihn unter www.holetz.org.

Die Qualifizierung ist auf ein Jahr ausgelegt und wird an 14 Tagen (2x3 und 3x2 Tage, sowie zwei Supervisionstage) angeboten.