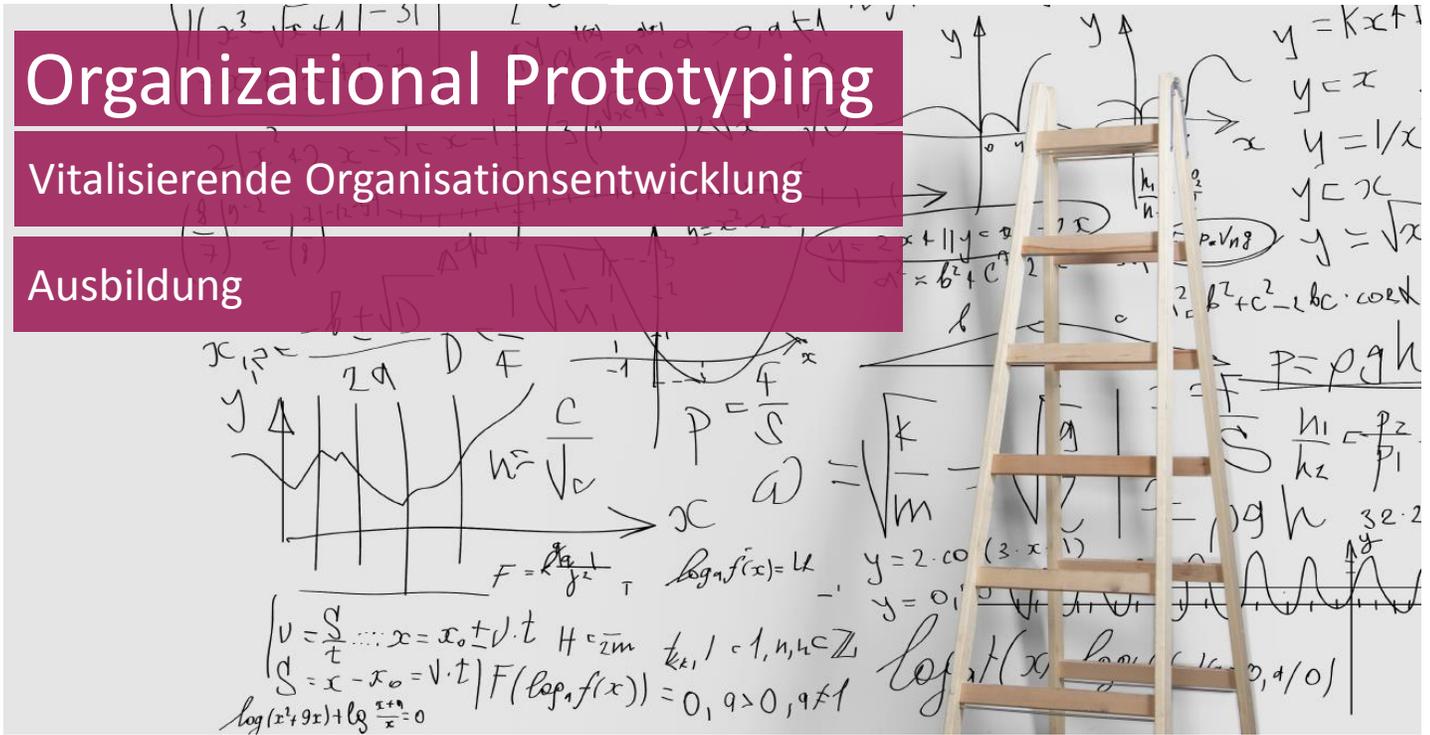


Organizational Prototyping

Vitalisierende Organisationsentwicklung

Ausbildung



Systemisch-integrale Ausbildung zum/zur Organisations-Innovator/in

Infoabende:

Mi. 30.08.2017 um 18:00 Uhr

Do. 05.10.2017 um 18:00 Uhr

Mi. 22.11.2017 um 18:00 Uhr

Bitte vorher anmelden!

AUSBILDUNG/WEITERBILDUNG

Organisationsentwicklung und Organisationinnovation in 9 Modulen

Jede Art von Organisation ist aktuell von einem massiven Wandel äußerer Einflussfaktoren betroffen, der sich intensiv auf die Anforderungen an Führung, ans Management, an Teams, an die Mitarbeiterschaft sowie auch an externe Berater und Begleiter auswirkt. Leergefegte Arbeitsmärkte, Digitalisierung und nicht zuletzt das anbrechende Zeitalter der Industrie 4.0 erhöhen dabei stetig die Geschwindigkeit und die Komplexität, in der Veränderungen im Unternehmen vollzogen und umgesetzt werden müssen. Das erfordert ein umfassendes, neues Know-how und Vorgehen bei organisationalen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen mit dem Ziel echter Innovationserfolge. Der Schwerpunkt dieser Weiterbildung liegt deshalb auf der Vermittlung und Anwendung von modernen Methoden und Praktiken zur ganzheitlichen Organisationsentwicklung und gezielten Organisationsinnovation.

Alle Fakten auf einen Blick

Termine: Kursstart: 08.02.2018 / Kursende: 22.06.2019 / Gesamtumfang: 180 Fortbildungsstunden
 Jeweils: Do-Sa: Donnerstag, 17:00 - 20:30 Uhr / Freitag: 09:30 – 18:00 Uhr / Samstag: 09:30 – 14:00 Uhr

<p>Modul 1: 08.02.-10.02.2018 Startworkshop - Grundlagen Systemische und integrale Grundlagen und Ansätze der Organisationsentwicklung.</p>	<p>Modul 5: 01.11.-03.11.2018 Organisationale Resilienz Trend und Zukunftsthema der OE.</p>
<p>Modul 2: 26.04.-28.04.2018 Gesetzmäßigkeiten & Phasen im OE-Prozess Musterbildung, Funktionalität und Dysfunktionalität in Prozessen und Verhalten.</p>	<p>Modul 6: 24.01.-26.01.2019 Diversity Vom PE zum OE-Thema.</p>
<p>Modul 3: 21.06.-23.06.2018 Change & gesunde Veränderungsprozesse Ganzheitliches und innovatives Change-Management.</p>	<p>Modul 7: 21.03.-23.03.2019 Entscheidung & Kommunikation Aktivierung und Vitalisierung</p>
<p>Modul 4: 06.09.-08.09.2018 Innovation & Prototyping Innovationskultur und Innovationsdesign.</p>	<p>Modul 8: 16.05.-18.05.2019 Architekturen der OE Komplexe und iterative Beratungssequenzen.</p>
	<p>Modul 9: 20.06.-22.06.2019 Abschlussworkshop & Kolloquium Erfolgsfaktoren der Beratung und Begleitung.</p>

Ort: Leithoff - Institut für gesunde Organisationsentwicklung
 Taunusstraße 20, 65183 Wiesbaden

Kosten: 7.500,- Euro zzgl. MwSt., inklusive Kaffeepausen und aller Fortbildungsmaterialien. Frühbuecherkonditionen ab 6.375,- Euro zzgl. MwSt.

Kursgröße: min. 6 / max. 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Abschluss: Instituts-Zertifikat nach Hausarbeit und Kolloquium

IHRE INTENTIONEN

Sie sind eine erfahrene Führungskraft, Change-Agent oder gar Experte für systemische Veränderungen in Ihrer Organisation? Sie arbeiten als Personaler, Projektleiter oder verantworten einen Unternehmensbereich, der sich entwickeln soll?

Sie möchten Ihre Kompetenzen erweitern und über eine Professionalisierung Ihres Entwicklungsansatzes neue Impulse für die Umsetzung von komplexen Veränderungsprozessen finden?

Werden Sie systemisch-integrale/r Organisations-Innovator/-in!

Sie möchten eine Organisationsentwicklungsweiterbildung, die Ihnen die Möglichkeit gibt...

- ✓ Ihr Methodenrepertoire mit modernsten Instrumenten zu erweitern, um diese gezielt auf die aktuell treibenden Themen der Organisationsentwicklung praktisch anzuwenden.
- ✓ eine neue Art des Denkens zu trainieren, um einen Referenzrahmen für Innovation und Ganzheitlichkeit zu bilden und die Anschlussfähigkeit Ihres Beratungsansatzes zu verbessern.
- ✓ zu lernen, wie Sie Ihre Organisation zukunftsfähig aufstellen?

Dann sollten Sie an dieser Ausbildung zum/r Organisations-Innovator/in teilnehmen. Wir bieten Ihnen :

- ✓ Professionalisierung und Erweiterung Ihrer Organisationsentwicklungskompetenz und Ihres Methoden-Repertoires.
- ✓ die Möglichkeit der Reflexion und Verfeinerung Ihres Selbstverständnisses als Organisations-Innovator/in.
- ✓ Erhöhung der Anschlussfähigkeit und Wirksamkeit Ihres Veränderungs- und Entwicklungsmanagements innerhalb Ihrer Organisation.
- ✓ Vernetzung und Intersession mit Kollegen Ihres Fachs.

Elemente der Ausbildung sind:

- ✓ Entwicklung und Anwendung innovativer Lösungsansätze für aktuelle, organisationale Problemstellungen.
- ✓ Vermittlung moderner Instrumente der Organisationsentwicklung und deren unmittelbare Anwendung auf aktuelle Herausforderungen in Systemen und Organisationen.
- ✓ Bearbeitung konkreter Entwicklungsaufträge von und mit Experten aus der Wirtschaft.
- ✓ Supervision und Reflektion eigener Projekterfahrungen.
- ✓ Selbsterfahrung in Ihrer Rolle als Organisations-Innovator/in.
- ✓ Sie erfahren wie Sie Organisationen auf dem Weg zu mehr Zukunftsfähigkeit und Vitalität begleiten und so Innovation, Diversity und Resilienz in Unternehmen und Gesellschaft bringen.
- ✓ Sie sind eingebunden in ein Netzwerk, das Qualität, Expertise und Austausch gewährleistet.

IHRE BENEFITS

Unsere nahezu 20-jährige Erfahrung mit der Entwicklung und Neuausrichtung von Unternehmen und Organisationen vielfältigster Art garantiert ein ausgeprägtes Markt- und Qualitätsverständnis.

Wir gewährleisten eine optimale Mischung aus Theorie und Praxis und haben dafür eigene Modelle und Vorgehensweisen entwickelt, die in einem zielgerichteten Lösungsdesign aufgehen. Die Basis der vermittelten Grundlagen und Ansätze bilden:

- ✓ Systemische Organisationsentwicklungs-Modelle (Willke, Luhmann, de Shazer)
- ✓ Integraler Bezugsrahmen, 4-Quadranten Modell/AQUAL-Modell (Gebser, Wilber)
- ✓ Spiral Dynamics (Graves, Beck)
- ✓ U-Prozess (Scharmer)
- ✓ Resilienz-Modelle (Lietaer, Werner, Reivich/Shatté, Wellensiek)
- ✓ Ansätzen der Salutogenese (Antonovsky, Satir)
- ✓ Modelle der Kommunikation und Teamentwicklung (Storch/Lencioni)
- ✓ Organisationale Resilienzstufen (Leithoff)
- ✓ Rot-grün Modell (WSFB)
- ✓ Design Thinking (Hasso Plattner Institut, Potsdam)
- ✓ Ansätze der Komplexitätsbewältigung und Selbststeuerung (Pfläging)
- ✓ Ansatz der Evolution von Organisationen: „Reinventing Organizations“ (Laloux)
- ✓ Resilienz-Coaching-Circles (Leithoff)
- ✓ Gelingende Führungskommunikation - GFK (Rosenberg, Leithoff)
- ✓ Reflexionsmodelle (Führungsbewusstsein nach dem Big-Mind-Prozess, Dyadenarbeit)

Unsere Theorieansätze und unsere langjährige Beratungserfahrung in der Konzernwelt, im Mittelstand sowie im Gesundheitswesen bilden die Grundlage der Organisationsentwicklungsausbildung zum/r Organisations-Innovator/in. Der unmittelbare Praxisbezug sowie die aktuelle Relevanz und Anschlussfähigkeit in der Wirtschaft werden vor allem durch konkrete Fallbearbeitung in der Ausbildung gewährleistet.

Die Beraterweiterbildung zum/r Organisations-Innovator/in ist die erste Organisationsentwicklungsausbildung die auch das notwendige Know-how zu den brennenden strategischen Unternehmensthemen Resilienz, Diversität und Innovationen vermittelt und hierzu erprobte Beratungs- und Begleitungspfade anbietet.

ZENTRALE ZUKUNFTSTHEMEN

Organisationale Resilienz

Organisationale Resilienz bedeutet Widerstandsfähigkeit und Flexibilität von Organisationen und bezeichnet deren Fähigkeit, unternehmerische Krisen erfolgreich zu meistern und gestärkt daraus hervorzugehen. In Zeiten von hoher Dynamik, hoher Komplexität und radikalen Umbrüchen ist die organisationale Resilienz eine zentrale Kompetenz für die langfristige Überlebensfähigkeit des Unternehmens und ein entscheidender Wettbewerbsfaktor.

Die Resilienzentwicklung in Organisationen wird zu den Zukunftsthemen der Beratung gehören. Unser Institut gehört zu den Pionieren, die das noch sehr neue Themenfeld der organisationalen Resilienz erforschen und hierzu bereits erfolgreich konkrete Entwicklungsprojekte durchgeführt haben. Dafür haben wir sowohl bestehende Resilienzansätze der personalen Ebene auf Organisationen übertragen, als auch eigene Modelle entwickelt.

- ★ Es wird ein reales Veränderungsanliegen zur organisationalen Resilienz als Fallarbeit eingebracht und während der Ausbildung bearbeitet.

Diversität

Der Begriff Diversität (Diversity) bedeutet Vielfalt und bezeichnet den Umgang mit Unterschiedlichkeit. Im Kontext der Organisationsentwicklung geht es um die Schöpfung des Potenzials, das in der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation begründet ist. Immer mehr Organisationen öffnen sich mit bewusstem Diversity-Management der Vielfalt und fördern damit gleichzeitig die Entwicklung ihrer Innovationskultur. Eine wesentliche Komponente der Diversity Kompetenz ist die innere Einstellung zur Andersartigkeit und das Aufbrechen tradierter Muster, die ausschließlich Ähnlichkeit statt Unterschiedlichkeit fördern. Personelle Vielfalt im Unternehmen ist die Grundlage für Produktivität, Flexibilität und Innovation.

Unternehmen stehen heute vor der Herausforderung, sich im globalen Markt innerhalb verschiedenster kultureller Hintergründe zu etablieren, der Vielfältigkeit ihrer Kundengruppen und –bedürfnisse gerecht zu werden und im Kampf um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestehen. Vor diesem Hintergrund verfolgen Organisationen Veränderungsansätze insbesondere zu Gender-Diversity, Age-Diversity und kultureller Vielfalt. Diese Ausbildung vermittelt das Know-how, wie professionelles Diversity-Management als Organisationsentwicklungsthema aufgesetzt wird. Wir stellen Architekturen vor, die in unseren Referenzprojekten die Haltung, das Denken und Verhalten im Management, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachhaltig positiv verändert haben und somit zu strukturellen Veränderungen sowie zu den angestrebten Ergebnissen führen konnten.

- ★ Es wird ein reales Veränderungsanliegen zu Diversity Management als Fallarbeit eingebracht und während der Ausbildung bearbeitet.

INHALTE/AUFBAU DER AUSBILDUNG

Modul I Startworkshop – Grundlagen

Sie werden eingeführt in die Grundlagen der Organisationsentwicklung und lernen die systemischen und integralen Ansätze der Organisationsberatung kennen. Bezugsrahmen und Landkarte

Einführung: Zu Beginn der Ausbildungsreihe geben wir einen Überblick zur Aufbau-logik der Ausbildung und eine Einführung in die Denkwelten einer systemischen und integralen Arbeitsweise. Im Gruppenprozess öffnen wir den Raum zur WIR-Intelligenz, die als roter Faden über alle Module hinweg als Mehrwert in der Erarbeitung von Organisationsentwicklungsprozessen erlebbar sein wird. Wir beleuchten die Zusammenhänge und Interdependenzen der Zukunftsthemen Resilienz, Diversity und Innovation und betten sie ein in die Grundthemen der Organisationsentwicklung: Strategie, Leadership und Change.

Lernziel: Sie erlernen die Grundlagen der Systemtheorie und des Konstruktivismus. Sie werden eingeführt in eine integrale Sichtweise und in die Entwicklung integraler Landkarten zur Orientierung und zu Navigation in komplexen Zusammenhängen.

Leitfragen: Wie erfasse ich die Perspektiven einer Organisation und wie erkenne ich deren Abhängigkeiten und Wechselwirkungen? Wie navigiere ich sicher in der Komplexität des Vorhabens?

Modul II Gesetzmäßigkeiten & Phasen im OE-Prozess

Sie lernen die Gesetzmäßigkeiten von sozialen Systemen kennen sowie die Phasen der Organisationsentwicklung und Organisationsinnovation.

Einführung: Soziale Systeme lernen, erinnern und vergessen anders als Individuen. Innerhalb von Organisationen bilden sich stabile Verhaltensmuster aus, die auch dann Bestand haben, wenn diese zu Dysfunktionalität und Problemen führen. Die Folge sind Lähmungerscheinungen und Frustration in der Zusammenarbeit. Genau diese Muster gilt es im Rahmen der OE aufzuspüren und positiv zu verändern.

Lernziel: Erkennen von funktionalen und dysfunktionalen Interaktionsmustern und deren Auswirkungen auf Prozesse, Führung, Team, Mitarbeiterschaft und Unternehmensergebnisse. Interventionsansätze zur Vitalisierung der gesamten Organisation und Phasen des Entwicklungsprozesses.

Leitfragen: Wie initiiere ich Perspektivwechsel und welche Perspektive nehme ich in der Beratungs- und Begleitungssituationen ein? Wie gelingen das Erkennen und die Veränderung dysfunktionaler Interaktionsmuster?

Modul III Change & gesunde Veränderungsprozesse

Sie erfahren und erproben Wandlungsprozesse mit modernen und tiefgehenden Methoden des Change-Managements.

Einführung: Der Begriff Change-Management wird oft sehr mechanistisch und im Sinne von operativem Projektmanagement verstanden. Für die Implementierung von wirksamer Veränderung braucht es jedoch ein umfassenderes Verständnis der Komplexität von Change in Organisationen. Dabei gilt es nicht nur die Prozesse sondern insbesondere die mentalen Modelle zu verändern.

Lernziel: Sie werden mit der Bildung und Veränderung von individuellen und kollektiven mentalen Modellen vertraut gemacht. Sie lernen innovative Methoden der Veränderung kennen. Sie werden eingeführt in den Ansatz der „Theorie U“ von Otto Scharmer, mit der sie dem notwendigen Tiefgang und der Komplexität von Veränderungsvorhaben gerecht werden können.

Leitfragen: Was ist die strategische Bedeutung von Change-Management? Wie wirkt ein umfassendes Change-Management auf die Unternehmensziele? Wie aktiviert man ein Commitment aller Betroffenen und Beteiligten zum Veränderungsprozess?

Modul IV Innovation & Prototyping

Sie lernen die evolutionären Phasen der Entwicklung von Organisationen vor dem Hintergrund der historischen Entwicklungsstränge von Wirtschaft und Gesellschaft sowie den industriellen Basisinnovationen kennen. Sie erhalten die Grundbausteine zur Innovation und zum Prototyping.

Einführung: In der evolutionären Entwicklung vollziehen auch Organisationen Entwicklungssprünge bei denen sich die Haltung, die Werte und die Unternehmenskultur ebenso radikal verändern wie der Führungsstil und die Organisationsstrukturen. Auch wenn aktuell umfassende Umbrüche anstehen, hängt das Gelingen von Veränderungs- und Innovationsvorhaben letztlich von ihrer Anschlussfähigkeit an die derzeitige Organisationskultur und Organisationsstruktur ab.

Lernziel: Einführung in Spiral Dynamics sowie in den Ansatz der organisationalen Entwicklungsphasen nach Frederik Laloux. Sie erproben die Anwendung von Elementen des Design Thinkings im Innovationsprozess. Sie erwerben das Know-how zur umfassenden Analyse der Innovationskultur im Unternehmen.

Leitfragen: Wie wirken sich Wertewandel und industrielle wie gesellschaftliche Entwicklung auf organisationale und kulturelle Strukturen im Unternehmen aus? Welche Indikatoren zeigen notwendige Entwicklungssprünge und echte Innovation an und wie können diese professionell begleitet werden? Was sind die Kennzeichen des organisationalen Prototypings?

Modul V Organisationale Resilienz

Sie erlernen die Bedeutung, den Aufbau und die Wirkungsweise der Resilienzförderung auf der personalen und organisationalen Ebene, um Widerstandskraft, Belastbarkeit und Flexibilität fest im Kultur- und Wertesystem der Organisation zu verankern.

Einführung: Organisationale Resilienz ist die Kernkompetenz im Unternehmen um mit Wandel und Krisen erfolgreich umzugehen. Die Zukunftsfähigkeit von Organisationen wird durch den Grad ihrer Anpassungsfähigkeit an Umbrüche sowie an ihrer Innovationsfähigkeit entschieden.

Lernziel: Die Teilnehmer werden befähigt, Resilienz in ihr vorhandenes Methodenrepertoire zu integrieren und erlernen darüber hinaus gezielte Interventionen zur Entwicklung organisationaler Resilienz. Sie werden dabei mit dem Element der Narrative als Indikator und als Interventionsinstrument vertraut gemacht.

Leitfragen: Was heißt Resilienz auf der personalen im Unterschied zur organisationalen Ebene? Warum sind resiliente Unternehmen zukunftsfähiger und wandelbarer? Wie kann man Resilienz in Organisation messen, entwickeln und gestalten? Warum bietet Resilienz die Metaebene um den nachhaltigen Erfolg von Veränderungsvorhaben sichtbar zu machen? Wie befruchten herkömmliche Beratungsansätze (wie z.B. Wertearbeit, Prozessmanagement) organisationale Resilienz?

Modul VI Diversity

Sie erfahren, wie Sie Organisationen dabei unterstützen können, die Qualität von Vielfalt und Unterschiedlichkeit hervorzubringen, zu schätzen und gewinnbringend für Organisation und Mensch zu nutzen.

Einführung: Diversität bedeutet nicht nur Vielfältigkeit zu haben und zu fördern, sondern auch, diese bewusst zu managen und für die Organisation nutzbar zu machen. Um das zu erreichen, braucht es Rahmenbedingungen und Führungsansätze, die den Anforderungen vielfältiger Teams gerecht werden. Die bewusste Integration von Diversität in Unternehmen wirkt sich unmittelbar positiv auf die Resilienz und Innovationsfähigkeit der Organisation aus.

Lernziel: Sie gestalten den Zusammenhang von Resilienz, Diversity und Innovation in Unternehmen und lernen den bewussten Umgang mit Spannungen, die aus Unterschiedlichkeit entstehen, um diese für die Organisation nutzbar zu machen. Sie vertiefen dabei die Arbeit mit mentalen Modellen und der Narrative.

Leitfragen: Was bedeutet Diversity für Unternehmen und welche Dimensionen gibt es? Wie integriere ich die Wertschätzung von Unterschiedlichkeit in der Unternehmenskultur?

Modul VII Entscheidungen & Kommunikation

Die Analyse von dysfunktionalen Mustern in der Entscheidungsfindung und den Entscheidungsprozessen einer Organisation sowie in ihren Kommunikationsstrukturen und in ihrem Kommunikationsstil bilden die wesentlichen Knackpunkte im Beratungs- und Entwicklungsprozess.

- Einführung:** Entscheidungsstaus und Kommunikationsdefizite gehören in nahezu jedem Beratungs- und Entwicklungsauftrag zu den zentralen Themen, die einer Veränderung bedürfen. Hierzu wird eine genaue Analyse der Ursachen und deren Auswirkungen ebenso benötigt, wie geeignete Interventionen um Entscheidungsprozesse zu aktivieren und die Kommunikation gezielt zu verbessern.
- Lernziel:** Vermittlung und Anwendung von Tools zur Untersuchung von Defiziten in Entscheidungs- und Kommunikationsprozessen. Sie erlernen die wesentlichen Kompetenzen für die Aktivierung einer gelingenden Kommunikation und Zusammenarbeit im Unternehmen.
- Leitfragen:** Welche Gelingensbedingungen gelten für Entscheidungen und Kommunikation? Wie trägt die Führung, wie die Mitarbeiter dazu bei, dass hier dysfunktionale Muster entstehen. Wie können diese überwunden werden?

Modul VIII Architektur der Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklungsprozesse sind immer komplex. Sie müssen die viele Perspektiven einer Organisation berücksichtigen und diese verlaufen relational und prozesshaft. Der Begleitungsprozess bildet sich in einem ganzheitlichen, iterativen Konzept ab, das im Sinne einer Beratungsarchitektur entwickelt wird und das Grundgerüst für den Gesamtprozess beschreibt.

- Einführung:** Die Architektur der Organisationsentwicklung beschreibt die Struktur, den Aufbau und das grundsätzliche Vorgehen im Veränderungsprozess. Dabei werden u.a. folgende Eckpunkte definiert: Zentrale Fragestellung, Leitziel und Unterziele, Inhalt und Interventionen der Workshops, Auswahl und Anzahl der Teilnehmer für Ziel-, und Kerngruppen sowie Beratungs-, Reflexions-, Aktions- und Evaluationssequenzen.
- Lernziel:** Einführung in iterative, agile Arbeitsmethoden. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer entwickelt anhand eines konkreten Falls aus der Praxis (meist eigene Fälle) eine entsprechende OE- Architektur. Diese bildet die Grundlage für das Abschlusskolloquium.
- Leitfragen:** Wie baut man einen kohärenten Beratungsprozess auf? Wie strukturiert man Inhalt und Interventionen? Wo lauern welche Fallstricke? Wie werden OE-Prozesse in ihrer Architektur der sich ständig wandelnden Realität gerecht?

Modul IX Abschlussworkshop & Kolloquium

Die Weiterbildung wird mit einem persönlichen Kolloquium zur individuellen Fallbearbeitung und der Zertifikatsübergabe beendet. Zum Schluss geben wir hierbei auch unsere Erfahrungen und Tipps aus fast 20 Jahren der Begleitung von Veränderungsvorhaben weiter. Wir tauschen Geschichten aus zu den erfolgreichsten Ergebnissen unserer Arbeit, den kuriosesten Erlebnissen sowie zu unsere größten Fehlern und Fallen in der Organisationsentwicklung. Darüber hinaus entwickeln alle Teilnehmer einen persönlichen Aktionsplan zur Anwendung und weiteren Vertiefung des Gelernten in den nächsten drei Jahren. Unabhängig davon mit welcher Vorerfahrung und mit welchem Hintergrund jemand an dieser Weiterbildung teilnimmt, sollte Neues wiederholt, angewendet und integriert werden. Das Erlernen der Organisationsentwicklung ist wie das Erlernen eines neuen Berufes. Dafür braucht man in der Regel 3-5 Jahre. Diese Weiterbildung bildet dabei also nur den ersten Teil des Weges ab, für den folgenden Teil braucht man einen Plan um diesen Weg erfolgreich weiter zu gehen. Der zum Abschluss entwickelte Entwicklungsplan bildet dafür die handlungsleitende Grundlage.

ABSCHLUSS & ZERTIFIZIERUNG

Den Abschluss der Ausbildung bietet eine Gesamtschau der erarbeiteten Themenfelder im Kontext einer modernen Organisationsentwicklung sowie deren Zusammenhänge und Wechselwirkung.

Nach den 9 Modulen sowie einer schriftlichen Architekturdokumentation und erfolgreich bestandenen mündlichen Prüfung, erwerben Sie den Abschluss als:

Systemisch-integrale/r Organisations-Innovator/in.

SEMINARORT

Leithoff-Institut für gesunde Organisationsentwicklung

Tanusstraße 20
65183 Wiesbaden

Tel. 0611-900 37 02
Fax 0611-900 37 95

Email: leithoff@gesundeOE.de

TERMINE: KURSSTART FEBRUAR 2018

Jeweils: Do-Sa

Donnerstag, 17:00 - 20:30 Uhr / Freitag: 09:30 – 18:00 Uhr / Samstag: 09:30 – 14:00 Uhr

MODUL I:	08.02.-10.02.2018	MODUL II:	26.04.-28.04.2018
MODUL III:	21.06.-23.06.2018	MODUL IV:	06.09.-08.09.2018
MODUL V:	01.11.-03.11.2018	MODUL VI:	24.01.-26.01.2019
MODUL VII:	21.03.-23.03.2019	MODUL VIII:	16.05.-18.05.2019
MODUL IX:	20.06.-22.06.2019		

UMFANG/KOSTEN

Umfang

9 Module á 2,5 Tage. Jedes Modul umfasst 20 Unterrichtseinheiten.

Der Gesamtumfang liegt bei 180 Stunden, die über ca. anderthalb Jahre verteilt sind.

Kosten

Die Kosten der Ausbildung betragen **7.500,- Euro** zzgl. MwSt., inklusive einer gesunden Verpflegung in den Kaffeepausen und aller Fortbildungsmaterialien.

Frühbucherkonditionen

Wir gewähren folgende Frühbucherrabatte:

- Bei einer Anmeldung bis zu **6 Monaten vor Kursstart** gewähren wir **15% Frühbucherrabatt**. Wenn uns Ihre verbindliche Anmeldung bis 6 Monate vor Kursstart vorliegt, beträgt Ihre Teilnahmegebühr **6.375,- Euro** zzgl. MwSt.
- Bei einer Anmeldung bis zu **4 Monaten vor Kursstart** gewähren wir **10% Frühbucherrabatt**. Wenn bei uns Ihre verbindliche Anmeldung bis zu 4 Monaten vor Kursstart bei uns vorliegt, beträgt Ihre Teilnahmegebühr **6.750,- Euro**
- Bei einer Anmeldung bis zu **3 Monaten vor Kursstart** gewähren wir **5% Frühbucherrabatt**. Wenn bei uns Ihre verbindliche Anmeldung bis zu 3 Monaten vor Kursstart bei uns vorliegt, beträgt Ihre Teilnahmegebühr **7.125,- Euro** zzgl. MwSt.; inklusive einer gesunden Verpflegung in den Kaffeepausen und aller Fortbildungsmaterialien.

Teilnehmerzahl

Die Teilnehmerzahl liegt bei mindestens 6 und höchstens 12 Personen.

WIR ÜBER UNS

Das Institut für gesunde Organisationsentwicklung

Um der zunehmenden Komplexität, Globalisierung und Veränderungsgeschwindigkeit in Wirtschaft, Technologie, Arbeit und persönlichen Lebensbedingungen gerecht zu werden, hat das Institut für gesunde Organisationsentwicklung seine Arbeitsweise vor dem Hintergrund eines systemisch-integralen Ansatzes entwickelt. Seit über 15 Jahren antizipieren und erforschen wir systembedingte Problemfelder und Entwicklungstrends, um hochwirksame Beratungs- und Begleitungsstrategien anbieten zu können.

Die systemisch-integrale Beratung stellt zurzeit das umfassendste Know-how und Instrumentarium zur Verfügung, aus dem heraus eine ganzheitliche Architektur für Veränderungsprozesse und eine gesunde Entwicklung von Organisation und Mensch gestaltet werden können.

Mit innovativen Interventionen und komplexitätsgerechten Methoden bringen wir Kopf, Herz und Hand von Führungskräften, Mitarbeitern sowie von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Ausbildung in Bewegung. Unser Ziel ist es, tiefgreifende Denkprozesse in Gang zu setzen sowie Inspiration und Mut zu fördern, um Neues auszuprobieren und um Veränderungsvorhaben wirklich nachhaltig umsetzen zu können.

Dabei führen wir bewährte und modernste Ansätze der Organisationsentwicklung zusammen. Unser Fokus ist gerichtet auf die Transformation von:

- ✓ Strategie – die Organisation von morgen schon heute anlegen
- ✓ Leadership – zeitgemäße Führung in komplexen Bedingungen ermöglichen
- ✓ Change – den Weg auch in der Krise aktiv gestalten

sowie auf die erfolgsentscheidenden Zukunftsthemen:

- ✓ Resilienz – Was Organisationen nachhaltig vital hält
- ✓ Innovation – Agilität, Kreativität und Selbststeuerungsprinzipien zur Bewältigung von Industrie 4.0
- ✓ Diversität – Organisationales Diversity Management als Kulturentwicklungsressource

Auszeichnungen unserer Arbeit

Platz 1- "Innovativstes Entwicklungskonzept", Kategorie Konzerne, in 2014 und 2016 durch FKI, Frauen und Karriere Index

AUSBILDUNGSLEITUNG:

Susanne Leithoff

Diplom Kauffrau, Health-Managerin (Universität Düsseldorf), zertifizierte systemische Organisationsentwicklerin, systemisch- integraler Business-Coach und Autorin.

Gründerin und Leiterin des Instituts für gesunde Organisationsentwicklung in Wiesbaden. Sie verfügt über einen langjährigen Erfahrungsschatz in der Begleitung von Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern rund um die Themen: OE, Change, Leadership, Diversity, Innovation und Resilienz. Mit ihrer erfolgreichen Umsetzung von komplexen Organisationsentwicklungsarchitekturen sind die von ihr begleiteten Unternehmen bereits mehrfach mit begehrten Wirtschaftspreisen ausgezeichnet worden.

Sie ist Lehrbeauftragte der Hochschule Hannover für Leadership & Change und engagiert sich ehrenamtlich für den Auf- und Ausbau von Social Business Projekten.



WEITERE REFERENTEN

Adeline Gütschow

Magister der Medienwissenschaft, Interkulturellen Wirtschaftskommunikation & Wirtschaft, Beraterin, Coach, Social Architect und Mediatorin. Sie hat ihren Studienschwerpunkt in den Bereichen Kommunikationspsychologie & Organisationsentwicklung gelegt.

Lehrbeauftragte im Masterstudiengang "Management" an der Hochschule Mainz für den Themenbereich "Change Management".

Als ehemalige Bereichsleiterin für Transformation Enablement (Management of Change & Transformation Communication, Project & Program Management) bei Hewlett Packard bringt Sie Ihre Erfahrungen in globalen Business- und IT-Transformationsprozessen zahlreicher Branchen ein.

Adeline Gütschow ist zertifizierte interkulturelle Mediatorin, systemisch-integraler Life & Business Coach, Business Change Expertin und Social Architect und begleitet Menschen und Organisationen gezielt durch Krisen, Veränderungen und Entwicklungsprozesse.



Leithoff- Institut für gesunde Organisationsentwicklung

Taunustrasse 20

65183 Wiesbaden

Mail an: leithoff@gesundeOE.de / Fax an: +49 (0)611-900 37 95

Hiermit melde ich mich verbindlich zur AUSBILDUNG II - ZUM/ZUR SYSTEMISCH-INTEGRALEN ORGANISATIONS-INNOVATOR/IN 2018/19 an.

ANMELDEFORMULAR

Name:	
Vorname:	
Firma:	
Funktion/Position:	
Adresse geschäftlich: Straße, Hausnummer PLZ, Ort	
Adresse privat: Straße, Hausnummer PLZ, Ort	
Telefon geschäftlich:	
Telefon privat/mobil:	
E-Mail geschäftlich:	
E-Mail privat:	
Kursgebühr/Zahlungsmodalitäten (z.B. Ratenzahlung bitte vermerken)	

ORT, DATUM

UNTERSCHRIFT

TEILNAHMEBEDINGUNGEN

- ✓ NACH DER ANMELDUNG ERHALTEN SIE VON UNS EINE SCHRIFTLICHE BESTÄTIGUNG, EINE RECHNUNG SOWIE ALLE INFORMATIONEN ZUR ANFAHRT UND ZU PARK- & ÜBERNACHTUNGSMÖGLICHKEITEN.
- ✓ DIE TEILNAHMEGEBÜHR IST BIS ACHT WOCHEN VOR KURSBEGINN ZU ENTRICHTEN.
- ✓ ES GELTEN FOLGENDE STORNOBEDINGUNGEN: BEI EINER STORNIERUNG BIS ZU 6 MONATEN VOR KURSBEGINN ENTFALLEN KEINE STORNIERUNGSKOSTEN. BEI EINER STORNIERUNG BIS ZU 4 MONATEN VOR KURSBEGINN IST EINE STORNIERUNGSGEBÜHR VON 25% DER TEILNAHMEGEBÜHR ZU ENTRICHTEN. BEI EINER STORNIERUNG BIS ZU 3 MONATEN VOR KURSBEGINN FÄLLT EINE STORNIERUNGSGEBÜHR VON 50% AN. BEI EINER STORNIERUNG BIS 6 WOCHEN VOR KURSBEGINN BETRÄGT DIE STORNIERUNGSGEBÜHR 75% DER TEILNAHMEGEBÜHR. DANACH IST DIE VOLLE TEILNAHMEGEBÜHR ZU ENTRICHTEN.
- ✓ JEDE TEILNEHMERIN UND JEDER TEILNEHMER TRÄGT DIE VERANTWORTUNG FÜR IHR/SEIN TUN UND HANDELN SELBST, DAS GILT AUCH FÜR LERNFORTSCHRITTE UND DIE AUFGABENBEARBEITUNG SOWIE FÜR DIE QUALITÄT DER ABSCHLUSSARBEIT.
- ✓ IHRE DATEN, AUSKÜNFTE UND ARBEITSPROTOKOLLE WERDEN AUSSCHLIESSLICH INTERN VERWENDET UND NICHT AN DRITTE WEITERGEGEBEN.
- ✓ DIESES WEITERBILDUNGSANGEBOT WIRD NICHT DURCHGEFÜHRT, WENN DIE FESTGESETZTE MINDESTTEILNEHMERZAHL ZUM BEGINN DES ANGEBOTS NICHT ERREICHT IST. HIERÜBER WERDEN DIE TEILNEHMERINNEN/ DIE TEILNEHMER SPÄTESTENS 4 WOCHEN VOR BEGINN INFORMIERT. FÄLLT DAS ANGEBOT WEGEN EINER ZU GERINGEN TEILNEHMERZAHL ODER SONSTIGEN GRÜNDEN, DIE DIE VERANSTALTERIN ZU VERANTWORTEN HAT, AUS, SO WERDEN BEREITS FÜR DIESE VERANSTALTUNG GEZAHLTE ENTGELTE ERSTATTET. EIN WEITERGEHENDER ANSPRUCH BESTEHT NICHT.