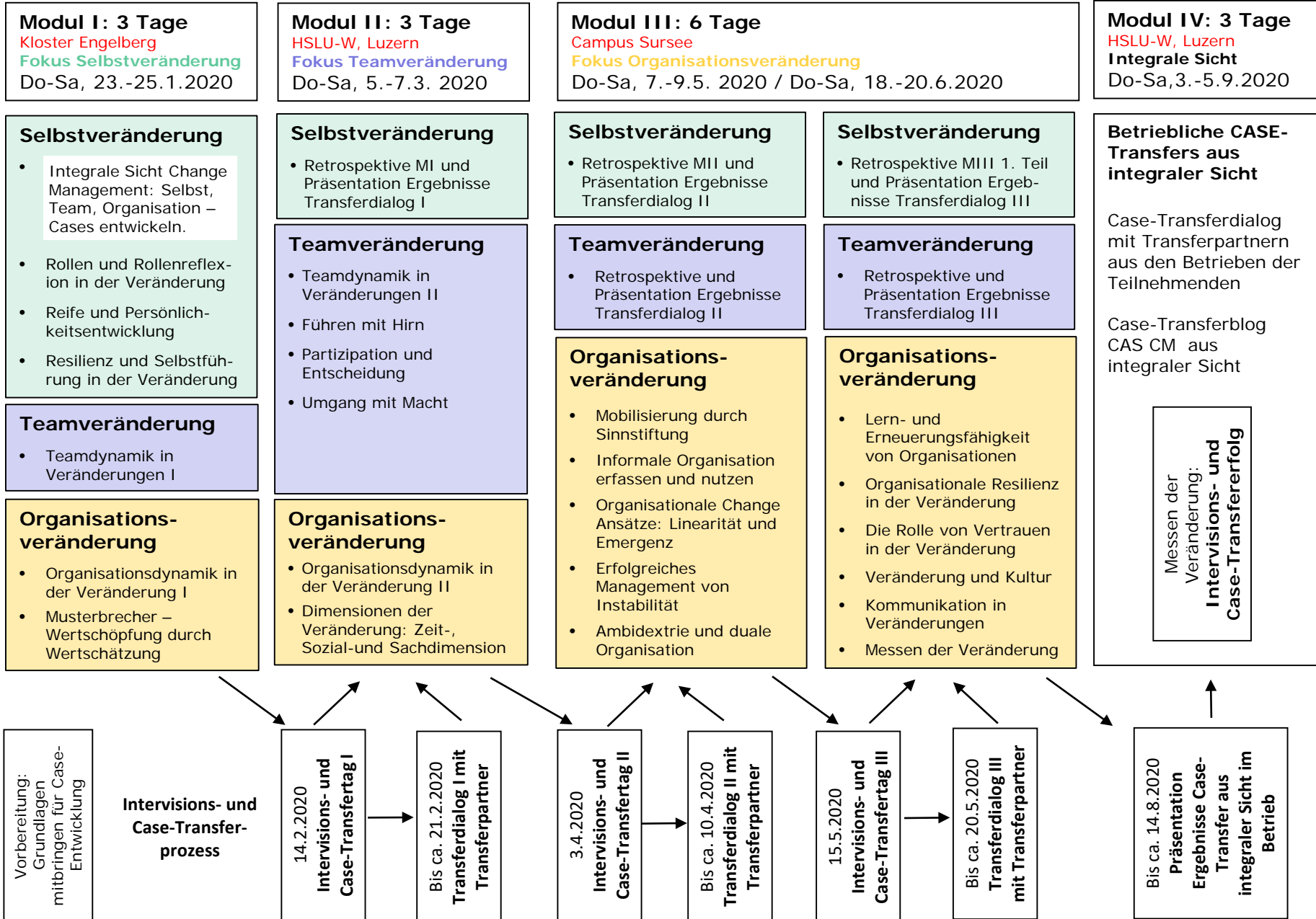


Module I-IV: Orte, Termine, Inhalte



Veränderungsfähigkeit erhöhen: Leitfragen

Selbstveränderung

- Warum ist Haltung wichtiger als Methoden und Techniken der Veränderung?
- Wie steuern meine Grundannahmen und Muster meinen Umgang mit Veränderung?
- Welches sind meine unterschiedlichen Denkmodelle für die Gestaltung von Veränderung und was sind deren Folgen?
- Wie kann ich nicht mehr funktionale Denkmodelle und Muster loswerden?
- Welches sind die Anforderungen, die ich erfüllen muss, damit ich Veränderungen glaubwürdig und vertrauenserweckend mitgestalten, begleiten oder steuern kann?
- Was sind Kompensationsstrategien? Arbeite ich damit und mit welchen? Was ist der Preis dafür?
- Warum brauche ich Sicherheit, mich nicht verändern zu müssen, um mich zu verändern? Von welchen Paradoxien lebt meine Selbstveränderung?
- Wie kann ich meine seelische Selbstorganisation erreichen und dadurch für mich und andere nutzen?

Teamveränderung

- Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Selbstveränderung und der Teamveränderung?
- Wie funktioniert unser Hirn und welche Folgen haben diese Erkenntnisse für die Veränderung von Teams?
- Wie können unterschiedliche Teamdynamiken genutzt werden, um die eine Veränderung des Teams zu unterstützen?
- Wie kann ein Team partizipativ und gleichzeitig «strategiekonform» entwickelt werden?
- Was sind Entscheidungen und welche Rolle spielen sie in der Veränderung von Personen und Teams?
- Was ist Macht und wie nutze ich sie zielführend im Team? Warum ist Widerstand ein Glücksfall?
- Welche Rolle spielt Zeit in der Veränderung von Teams und wie kann ich sie gezielt nutzen?
- Welchen Einfluss können Veränderungen auf Teamstufe auf die Veränderung der Organisation haben?

Organisationsveränderung

- Warum sind Organisationen nichts für Menschen und Menschen nichts für Organisationen?
- Wie gelingt es, Veränderungen so zu gestalten, dass Mitarbeitende sich mit dem Prozess und dem Ergebnis identifizieren – was ist die Rolle von Sinn?
- Sind Veränderungsprozesse planbar und wie soll mit Fehlern bei der Gestaltung des Change-Prozesses umgegangen werden?
- Wie lässt sich die Organisation verständlich beschreiben, um deren Veränderung einzuleiten, zu steuern und zu messen?
- Warum ist der Umgang mit Instabilität eine notwendige Kompetenz?
- Warum hat Vertrauen eine zentrale Bedeutung für Veränderung auf allen Stufen?
- Wie kann Vertrauen gefördert werden und welche Beiträge kann ich dabei leisten?
- Wie kann eine Organisation durch die Art und Weise der Veränderung agiler, lernfähiger und am Markt erfolgreicher werden?
- Warum ist Kommunikation in der Veränderung nicht das, was sie bereits zu kennen glauben?

Workload: 450 Arbeitsstunden (15 ECTS)

15 Tage UT: (Kontaktunterricht)	15x8x0.75h	=	090h
1.5 Tage Intervision/Coaching (Kontaktunterricht)	1.5x8x0.75h	=	09h
Vorbereitung im begleiteten Selbststudium		=	232h
Vorbereitung im freien Selbststudium		=	119h
Total:			450h