Basis-Curriculum
SOE I D 26-27

Systemische Organisationsentwicklung, Change & Transformation I

Veränderungen in Organisationen sind nur dann sinnvolle Veränderungen, wenn sie im Alltag der Menschen in der Organisation und zum Nutzen der Kunden und Mitarbeitenden ankommen. Aber: Bis zu 75% der Veränderungsvorhaben und Entwicklungsprojekte versanden und werden nicht erfolgreich umgesetzt.

Du möchtest an der Wirksamkeit von Veränderungen arbeiten und ihre Umsetzung nachhaltig und strategisch gestalten? Welcher Blick auf dieses Phänomen hilft, es zu verstehen und konstruktiv zu einer verbesserten Umsetzung zu kommen?

Die systemische Perspektive auf Organisationsentwicklung, Change und Transformation zeigt Dir, welche Mechanismen und Muster in komplexen Organisationsentwicklungsvorhaben wirken und wie man daraus eine Kultur und Prozesse von Beginn an so anlegt, dass sie zu gewünschten Veränderungen führen. Du als Berater:in, Führungskraft, Changemanager:in, Coach, Personalentwickler:in oder Transformationsexpert:in kannst hier einen konstruktiven Beitrag leisten.

TERMINE:

26.-28.11.2026	Systemische Kompetenzen in Veränderungsprozessen Alexander Pauly
28.-30.01.2027	Methoden und Haltungen der systemischen Beratung im Kontext von Organisationsentwicklung | Julia Kessler
18.-20.03.2027	Diagnose, Architektur und kulturorientierte Organisationsentwicklung Julia Kessler
24.-26.05.2027	Verantwortung, Kultur und Kulturentwicklung in Organisationen Alexander Pauly
19.-21.07.2027	Die Innenseite von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen Dr. Aischa Astou Saw
20.-22.09.2027	Professionelle Standortbestimmung Dr. Aischa Astou Saw

SEMINARZEITEN:
Der erste Tag beginnt um 10 Uhr, der dritte Tag endet um 14 Uhr.

ORT: isb GmbH | Am Bahnbetriebswerk 5 | 69115 Heidelberg

KURSGEBÜHR:
10.800 € zzgl. MwSt.
(6x3 Tage, ohne Selbsterfahrung)

12.400 € zzgl. MwSt.
(6x3 Tage, + 4 Tage Selbsterfahrung)

ANMELDUNG UND INFORMATION

Eva Herzer

info@isb-w.eu

+49 6222 8188-0

Wie das geht, lernst Du im Basis-Curriculum „Systemische Organisationsentwicklung, Change und Transformation“.

Die Veränderungsgeschwindigkeit und der Rhythmus von und in Umorganisationen und Transformationen sind für viele Beteiligte atemberaubend. Neben den operativen Aufgabenstellungen ist dies inhaltlich wie seelisch fordernd und damit oft sehr erfolgsentscheidend. Der Wandel von Prozessen, Strukturen und Zuständigkeiten nach innen und außen, und es geht noch darüber hinaus: Veränderungen im Geschäfts- oder Organisationsmodell machen nicht Halt an den Organisationsgrenzen, sondern machen es mehr und mehr nötig, das Ökosystem der Organisation einzubeziehen. Damit steigt die Komplexität von Veränderung und Organisationsentwicklung in hohem Maß. Systemische Kompetenz und Haltungen sowie Handwerkzeug reduzieren Komplexität und ermöglichen einen professionellen Umgang mit den Herausforderungen in OE und Transformation. Und der systemische Ansatz unterstützt Dich persönlich wie in Deiner Rolle, einen Unterschied zu den bisherigen Vorgehensweisen in die Organisation zu multiplizieren.

Entscheidend ist neben Konzepten und Methoden die Gestaltung einer Organisationskultur, in der Menschen kreativ, verantwortlich, engagiert und „mit Herzblut" zusammenarbeiten. Eine Kultur, in der engagiert agiert und aus Fehlern gelernt werden darf.

Fokus und Konzept

Im Mittelpunkt steht die Frage, wie unternehmerische Verantwortung wahrgenommen und Entwicklungen in der Organisation betrieben werden können. Dies geschieht durch unterschiedliche Akteure und muss im Zusammenwirken aller organisiert werden. Wenn gewohnte Pfade verlassen werden und Du Veränderungen gestalten willst, stehst Du vor der Herausforderung, strategische Vorhaben sinnvoll zu entwickeln und mit kompetenten Gestalter:innen in Eigenständigkeit umzusetzen.
Die Aufgabe und Kompetenz von Organisationsentwicklung, Change und Transformation bestehen darin, die Voraussetzungen, Haltungen und eine Kultur der Umsetzung zu etablieren. Der Ort von OE ist der Alltag der Organisation.

Im Aufbau des Curriculums orientieren wir uns an den wesentlichen Elementen und dem Spannungsbogen von Organisationsentwicklungs-, Change- und Transformationsprozessen und der dafür hilfreichen Dramaturgie dieser einzelnen Elemente:

- von der Rollen- und Auftragsklärung, dem Contracting und der Contractingkultur,
- über die Diagnose und Analyse von Stakeholdern in Organisationen, der Architektur und dem Design von Organisationsentwicklung
- bis zur Umsetzung des Wandels sowie dem wirkungsvollen Umgang mit der „Innenseite“ von Veränderungsprozessen.
- Organisationsentwicklung denken wir dabei stets zusammen mit Kulturentwicklung – beides gehört untrennbar zusammen.

Lernziele und Nutzen

Du lernst und entwickelst:

- welche Rollen und Beiträge für wirksam umgesetzte Organisations- und Veränderungsprozesse wichtig sind.
- wie Einzelne und die Organisation urteilsfähig werden können, um mit Stakeholdern zusammen sinnvolle Projekte von unwirtschaftlichen und unrealistischen zu unterscheiden.
- wie Du strategische Dialoge führst und eine Passung zwischen den beteiligten Menschen und dem Projekt herstellen.
- wie Du Konzepte, Maßnahmen und Projekte der Personal- und Organisationsentwicklung optimal gestaltest.
- wie Du eine Kultur der Veränderung und nachhaltigen Organisationsentwicklung initiierst.
- wie Du Veränderungsvorhaben und innovative Projekte konfigurieren und zu sinnvollen „Drehbüchern" zusammenfügen und vor Ort konkret in Szene setzen kannst.

Zusammengefasst und in den Essenzen:

- Du lernst einen umfassend andersartigen Blick auf Organisationen kennen. Es verbindet klassische, bewährte Vorgehensweisen mit aktuellen isb-Ansätzen von Organisationsentwicklung, Kulturentwicklung, Change und Transformation.
- Du setzt dich fundiert, tiefgreifend und umsetzungsorientiert mit der Steuerung von Veränderungs- und Organisationsentwicklungsprozessen auseinander. Organisationale Veränderungen werden aus verschiedenen Rollen und Zuständigkeiten beleuchtet und mit der Innenseite von Veränderungen sowie dem Umgang mit dem Einzelnen und seiner/ihrer Transformation verbunden.
- Wir vermitteln direkt anwendbare Landkarten und Modelle, Steuerungslandkarten für OE und Transformation und setzen diese durch die konkrete Arbeit im Curriculum in Bezug zu Deiner Organisationspraxis. Veränderungsideen können dadurch vor dem Hintergrund nachhaltiger, unternehmerischer Gesamtoptimierungen und mit Blick auf einen vernünftigen Umgang mit sachlichen und menschlichen Ressourcen verfolgt und zum Leben gebracht werden.

Ziel der Weiterbildung ist es, Dein persönliches Repertoire zu erweitern, Dich persönlich-professionell weiterzuentwickeln und Deine individuelle Kompetenz im Umgang mit Veränderungsprozessen in Unternehmen zu verbessern.

Zielgruppe

Das Curriculum „Systemische Organisationsentwicklung, Change & Transformation“ richtet sich an

- Menschen, die gefordert sind, Veränderungen und strategische Organisationsentwicklungsprojekte zu gestalten und umzusetzen
- als Berater:in, Coach, Trainer:in, Mediator:in,
- als Organisations-, Personal- und Kulturentwickler:in, Changemanager:in sowie Transformationsexpert:in sowie
- als Projekt- und Führungsverantwortliche oder Unternehmer:in und Geschäftführer:in in der strategisch-unternehmerischen Verantwortung mit einer hohen Sensibilität für den zeitgemäßen Umgang mit Veränderungen für die Organisation und die darin tätigen Individuen

Lernen am isb: Didaktik und Lernkultur

> „Lernen und Arbeiten gehören zusammen.“

Wir sind überzeugt, dass optimales Lernen in dem Kulturraum stattfindet, für den gelernt wird. Die gelehrten Inhalte/Elemente müssen hochwertig, anschlussfähig und realisierbar sein (Integration), für Dich als Lernende:r Sinn machen und Nutzen stiften (Integrität).

Die Didaktik und Lernkultur des isb legen den Fokus speziell auf die Verbindung von persönlicher Entwicklung und fachlicher Qualifizierung sowie die Verzahnung von Theorie aus der Weiterbildung und Praxis im Unternehmen.

Die isb Lernkultur steht prototypisch für ein „Alltagslernen“ im Beruf: In den Bausteinen der Curricula wird konsequent an den individuellen Themen und Anliegen der Teilnehmenden gearbeitet. Diese konkreten Lernerfahrungen für die eigene Arbeit ermöglichen damit den direkten Transfer in die Unternehmenspraxis. Mit dieser fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung durch praxisbezogenes Lehren und Lernen können die Teilnehmenden so auch die Weiterentwicklung der Organisation unterstützen - insbesondere die Kultur der Zusammenarbeit und des gemeinsamen Lernens.

Ein Baustein wird jeweils von einem:r Lehrtrainer:in des isb geleitet. Typische Design- und Lernelemente sind Impulsreferate, kollegiale Beratungen, Übungen in Designskizzen für Dienstleistungen und Spiegelungen des persönlichen Stils. Lernimpulse der Lehrtrainer:innen vor und nach den Bausteinen sowie die Nutzung des isb campus geben zusätzlich Möglichkeit, nach eigenem Bedürfnis Inhalte zu vertiefen.

Zwischen den Bausteinen sind die Teilnehmenden mehr als eingeladen, sich in Peergroups oder im isb Netzwerk zu ihren aktuellen Themen austauschen, zu beraten und miteinander zu lernen. Auch und gerade über die Weiterbildung hinaus.

Dein Curriculum im Detail

Baustein 1: Systemische Kompetenzen in Veränderungsprozessen

Fokus Kernkompetenzen, systemische Grundlagen, Basiskonzepte für OE und Change, Einführung in die Lernkultur des Instituts

Themen und Perspektiven

- Orientierung und Einführung in die Lernkultur des Instituts
- Team- und Kulturbildung der Lerngruppe
- Kernkompetenzen systemischer Organisationsentwicklung
- Systemische Grundlagen & Basiskonzepte für OE und Change
- Schlüsselbegriffe = Sprache der Veränderung
- Einführung in die Beratungsarbeit

Baustein 2: Methoden und Haltungen der systemischen Beratung im Kontext von Organisationsentwicklung

Fokus Die systemische Perspektive auf Beratung in OE Prozessen

Themen und Perspektiven

- Professionelle Steuerung in der Beratung und OE Prozessen
- Auftrags- und Rollenklärung in der Beratung
- Den Fokus in der Beratung finden
- Die systemische Schleife und hypothesengeleitetes Arbeiten
- Systemische(s) Fragen
- 5 Perspektiven auf OE Maßnahmen

Baustein 3: Diagnose, Architektur und kulturorientierte Organisationsentwicklung

Fokus Aufbau und Gestaltung von OE- und Changevorhaben

Themen und Perspektiven

- Bedarf und Ressource ermitteln: Das Diagnose-Rad als effektive Methode
- Ebenen der Einbeziehung in OE Prozesse
- Architekturen und Designs von Veränderungsprozessen
- Die Theatermetapher
- Großgruppenformate
- Weiterentwicklung der eigenen Beraterkompetenz

Baustein 4: Verantwortung, Kultur und Kulturentwicklung in Organisationen

Fokus Die Bedeutung von Führung und Verantwortung für nachhaltige Organisations- und Kulturentwicklung

Themen und Perspektiven

- Verantwortung als komplementäres System in der Organisation
- Das Gestalten von Verantwortungsbeziehungen im Verantwortungsdialog
- Zugänge zum Begriff der Kultur in Organisationen
- Organisationskultur als Verantwortungskultur
- Handlungsfelder und Interventionsebenen bei Veränderungsprozessen
- Organisationsentwicklung als nachhaltige Kulturentwicklung

Baustein 5: Die Innenseite von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen

Fokus Umgang mit dem inneren Erleben von Veränderungen und professionelle Begleitung von Menschen in diesen Prozessen

Themen und Perspektiven

- Mein Zugang: Wie erlebe „ich“ Veränderung und Wandel
- Seelische Arbeit in Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen: Anforderungen, Hürden und Chancen
- Umgang mit der „Innenseite“ von Veränderungsprozessen in Unternehmen
- Die Erlebnis-Perspektive von Veränderungen und die Optimierung von Führungs-, OE-, PE-Instrumenten

Baustein 6: Professionelle Standortbestimmung

Fokus Professionelle Standortbestimmung im beruflichen Arbeitsfeld und im Curriculum, Persönlichkeit und Profession

Themen und Perspektiven

- Eigene Standort-Bestimmung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen
- Beschreibung des persönlichen und professionellen Werdegangs des letzten Jahres
- Gewonnene Identitätsprofile
- Persönlichkeit & Professionalität
- Ausblick und weitere Perspektiven
- Feedback durch Gruppe und Lehrtrainer:in, Integration und positive Synthese

Lehrtrainerinnen und Lehrtrainer des Curriculums

Julia Kessler

„In meiner Arbeit versuche ich den aufrichtigen Dialog miteinander und die Klarheit des Einzelnen über sich selbst zu beflügeln - das ist für mich der Kern menschlicher und organisationaler Entwicklung. Dabei betrachte ich ebenfalls den Kontext, in dem der Mensch, das Team und die Organisation eingebettet ist. Dinge erlebbar und konkret zu machen, ist für mich ein wesentliches Element meiner Arbeit, denn die Wahrheit jeder Veränderung liegt im Tun und Erleben."

Julia ist Lehrtrainerin am isb, freie Beraterin und Referentin Change-Management und Personalentwicklung bei der KfW Bankengruppe.
Mehr über Julia Kessler: Profil

Alexander Pauly

„Ich arbeite mit zwei wesentlichen Überzeugungen. Erstens: 'Keep it simple'. Mach Dir und allen Beteiligten das Leben leicht und übertreib es nicht mit komplizierten Plänen und Projektarchitekturen. So paradox es klingt, nützliche Komplexität gedeiht besser, wenn man nicht versucht alle Einflussfaktoren zu kontrollieren. Zweitens: vitale Veränderungsprozesse beginnen oft im Kleinen. Es geht darum, dass Menschen das Neue erfahren können, um es zu begreifen. Wir erschaffen gemeinsam ein Stück der neuen Wirklichkeit und lernen aus dem Weg dorthin. So kann aus einem kleinen Vorteil ein großer werden."

Alexander ist Lehrtrainer am isb, Coach und Organisationsberater.
Mehr über Alexander Pauly: Profil

Dr. Aischa Astou Saw

„Wir begegnen ständig Veränderungen, in unserer Privatwelt ebenso wie in unserer Arbeitswelt. Dabei gehen wir alle unterschiedlich mit Veränderungen um. Gerne begleite ich Menschen dabei, innere Klarheit dazu zu finden, wie sie selbst zu einer Veränderung stehen, diese gestalten möchten und eine gute Passung im Übergang vom Alten zum Neuen finden. Im organisationalen Kontext bewegt mich vor allem das „Wozu" von Transformations- und Entwicklungsvorhaben. Dies kann für die Beteiligten ganz unterschiedlich sein und die Integration dieser verschiedenen Perspektiven eröffnet oft neue Lösungsräume."

Astou ist Lehrtrainerin am isb, selbständige Beraterin, Executive Coach und Dozentin. Mehr über Dr. Aischa Astou Saw: Profil

Bildungsurlaub

Unsere Curricula und Selbsterfahrungen (außer digitalen Angeboten) sind für Bildungsurlaub in Baden-Württemberg anerkannt. Alle Infos zum Bildungsurlaub findest Du hier. Für alle Fragen rund um Bildungsurlaub steht Dir Katja Baumeister zur Verfügung: baumeister@isb-w.eu.

Zertifikate

Das Curriculum ist vom Deutschen Bundesverband Coaching e. V. (DBVC) anerkannt.

Mit Abschluss des ersten Jahres im Curriculum I erhältst Du ein Basis-Zertifikat und die Möglichkeit, Deine Weiterbildung im zweiten Jahr mit einem Fortgeschrittenen-Curriculum II fortzusetzen. Nach Abschluss des zweiten Jahres kannst Du ein Qualifizierten-Zertifikat als Systemische:r Berater:in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische:r Organisationsentwickler:in im Bereich Organisation erwerben. Mehr über den Erwerb von Zertifikaten am isb erfährst Du hier.

...und wie kann es danach am isb weitergehen?

Die gesamte Weiterbildung ist auf zweijähriges Lernen in der Gruppe angelegt: Wenn Du Deine Weiterbildung mit einem zweiten Jahr im Fortgeschrittenen-Curriculum fortsetzen und vervollständigen möchtest, empfehlen wir das anschließende Fortgeschrittenen-Curriculum Systemische Organisationsentwicklung, Change & Transformation II, das vertiefend inhaltlich und didaktisch auf das Basis-Curriculum aufbaut. Grundsätzlich kannst Du frei wählen, wann Du welches Fortgeschrittenen-Curriculum absolvierst.
Für Deine weitere Professionalisierung empfehlen wir zudem den ergänzenden Besuch einer Selbsterfahrung - zur Arbeit an persönlichen Themen und Anliegen. Zusätzlich kannst Du zu spezifischen Themen rund um Transformation, Leadership, OE und Beratung auch einzelne Seminare & Digitale Learning Sessions buchen.
Nach Deiner zweijährigen Weiterbildung kannst Du Dich in der MasterClass zum isb Master qualifizieren. Bei Interesse wende Dich an unseren isb Leiter Thorsten Veith.

Das isb – Mehr als Weiterbildung

Mit Buchung und Beginn Deiner Weiterbildung in einem Curriculum des isb bekommst Du Zugang auf und Zugriff zu den besonderen Angeboten des isb – unserem „Mehr als Weiterbildung“:

- Du wirst Teil des großen isb Netzwerkes, das mittlerweile rund 6000 isb Alumni umfasst und vom isb moderiert wird. Hier hast Du die Möglichkeit, Dich zu vernetzen und in den kollegialen Austausch zu gehen.
- Du hast zeitlich unbegrenzten Zugriff auf den isb campus mit zahlreichen Schriften, Audios, Videos und didaktischen Materialien, die Du kostenfrei herunterladen und nutzen kannst.
- Für alle unsere isb Alumni veranstalten wir außerdem regelmäßig Netzwerk-Events wie z. B. das PionierLabor und das Symposium isb Nord - für kollegialen Dialog und zur weiteren Vernetzung innerhalb der isb Community.

Du hast Fragen?

Für alle Fragen und eine persönliche Beratung rund um unsere Weiterbildungen steht Dir Eva Herzer gerne zur Verfügung. Per E-Mail: info@isb-w.eu. Oder ruf einfach an: 06222/81880.