

**2019
2020**

.....
Peschke Akademie



„CHANGE COMPANION“

AUSBILDUNG ZUM „CHANGE COMPANION“
für interne HR -Professionals und externe Beraterinnen und Berater

Ausbildung zum Change Companion

für interne HR -Professionals und externe Beraterinnen und Berater.

Das 21. Jahrhundert bringt für Organisationen deutliche Veränderungen. Digitale Disruption, künstliche Intelligenz, Änderungen in den Marktanforderungen, sowie die Notwendigkeit die Formen der Zusammenarbeit über das klassische hierarchische Denken hinaus zu transformieren, machen die Kompetenz, Veränderungen zu gestalten, zu einem zentralen Erfolgsfaktor.

Veränderungen in Organisationen müssen von den Menschen, die die Wertschöpfung in ihrer täglichen Arbeit erbringen, getrieben und gestaltet werden. Gleichwohl entstehen durch Veränderungen so viele Dynamiken, dass es wiederum Spezialisten für Veränderungen braucht, die dabei helfen, Phänomene und Symptome sinnstiftend zu erklären und im unklaren Gelände von Veränderungs- und Transformationsprozessen Maßnahmen zu planen und gemeinsam mit den Verantwortlichen durchzuführen, um die gesteckten Ziele tatsächlich zu erreichen. Diese nennen wir **Change Companion**. Begleiter derer, die die Veränderungen am Ende selber tun müssen.

Besonders ist hierbei zu beachten, dass Veränderungsprozesse schon in der Vergangenheit häufig nicht am technischen Changemanagement scheiterten, sondern an dem, was gewöhnlich als "Faktor Mensch" oder in anderen Kontexten als „unpassendes Mindset“ bezeichnet wird.

Wir nennen diese Phänomene **unwillkürliche Musterbildungen** in der Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen, die durch ganz unterschiedliche Faktoren in Wechselwirkungen erzeugt werden. Als Beispiel mag hier ein Meeting dienen, von dem schon vorher alle wissen, wie es ablaufen wird und aus dem erwartungsgemäß nichts Hilfreiches herauskommt. Dieses alltägliche Beispiel lässt sich an vielen Stellen im Kleinen wie im Großen beobachten.

Im Kontext der Veränderungen und Transformationen erleben wir eine Komplexität, die mit den gängigen, linear und logisch gedachten Change Konzepten nur sehr bedingt gestaltet werden kann. Daher widmet sich diese Ausbildung explizit dieser musterbezogenen, unwillkürlichen Phänomenologie und lehrt, wie **Change Companions**, durch ihre erworbene Expertise außergewöhnliche Unterstützungsangebote machen können.

Im Einzelnen geht es nun also darum, für die vielfältigen Situationen und Kontexten, in denen Sie sich als Change Companion wiederfinden, ein sicheres Handwerkszeug vermittelt zu bekommen, welches Ihnen dabei helfen wird

- eine kraftvolle, persönliche Beratungshaltung aufzubauen, in die Sie jederzeit zurückfinden können
- in bilateralen Gesprächssituationen den Möglichkeitsraum des Gesprächspartners für seine Ziele zu erweitern
- in Workshop Situationen ziieldienlich zu moderieren, um die Zielerreichung und die hierfür notwendige Balance ambivalenter Gedanken und Gefühle herzustellen
- einen komplexen, längeren Change Prozess eigenverantwortet zu begleiten.

Hierfür werden wir systematisch das Wissen um Organisationsformen und die in ihnen spezifisch auftauchenden Phänomene und Symptome erkunden und jeder Teilnehmer und Teilnehmerin wird seine Selbstwirksamkeit in bilateralen und Workshop-Kontexten erproben und evaluieren können. Da Erleben immer in der spezifischen Situation erzeugt wird, werden wir unser Handwerkszeug ganz nahe an der Wirklichkeit unserer Kunden entfalten und üben.

Mindset der Ausbildung

Unsere Grundannahmen und Ausgangshypothesen basieren einerseits auf den Erkenntnissen und Interventionsstrategien der systemischen und hypnosystemischen Beratung und andererseits auf den vielfältigen Erfahrungen aus agilen Projekten und Organisationsentwicklungsprojekten. Da alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Ausbildung voller wertvoller Erfahrungen und Kompetenzen sind, werden wir dieses wertvolle Gut aktiv in die Ausbildung hineinvernetzen. So wird es immer Raum für den Austausch dieser weiterführenden und bewährten Konzepte und Vorgehensweisen geben.

Erweitertes Programm

Neben den Modulen werden wir in Supervisionen die individuellen Entwicklungen und selbstverantworteten Beratungsprozesse reflektieren und weiterentwickeln. In den Modulen werden wir praxisorientiert arbeiten und viel Raum für die persönlichen Erfahrungen geben. Zwischen den Modulen organisieren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer regionale Interventionsgruppen, um sich wechselseitig zu supervidieren und um sich in ihren Lern- und Transferprozessen zu unterstützen.

Wir organisieren nach Beginn des 2. Durchlaufs jährliche, gruppenübergreifende Transfer-Tage.



1. Der Change Companion

- Im Umgang mit sich selbst im Kontext von Beratung und Moderation

Ausgangsidee und Ziele

In dem Baustein wollen wir die Rolle des Change Companion in seinen vielschichtigen, kontextbezogenen Anforderungen verstehen und abgrenzen. Darüber hinaus werden wir den Grundstein für das Verstehen und Gestalten von Erlebnisprozessen in Organisationen legen.

Inhalte:

- Rollenbild und Rollenklarheit im Dschungel von Aufträgen, Anfragen und Erwartungen
- Selbstbild und Selbstverständnis der eigenen Vielheit im Kontext der vorherrschenden Rolle
- Grundverständnis: Unterschiedsbildung als Intervention in Beratung und Moderation
- Autopoiesis im Ernstfall: mein Umgang mit mir in "schwierigen" Beratungs- oder Moderationssituationen
- Der Dreiklang unserer kognitiven, emotionalen und intuitiven Ressourcen, wie sie sich zeigen und wie wir sie nutzen können
- Erlebnisprozesse als Trancephänomene mit willkürlichen und unwillkürlichen Anteilen zieldienlich gestalten
- Auftragsklärung
- Überblick und Set-up Ausbildung

2. Transformationen bei unseren Kunden

- Was gerade alles in Bewegung geraten ist und seine Auswirkungen

Ausgangsidee und Ziele

Alle Probleme werden in einem spezifischen Kontext erzeugt, erlebt und können auch nur dort verändert werden. Daher müssen wir als Beraterinnen und Berater genügend von den Kontexten von Führungskräften und Mitarbeitern in einer sich teilweise fundamental ändernden Arbeitswelt verstehen. Daher wollen wir uns in diesem Baustein ganz bewusst mit diesen Kontextveränderungen beschäftigen.

Inhalte:

- Digitalisierung, künstliche Intelligenz, agile Arbeitsweisen, Augenhöhe und wie sie sich auswirken können
- Systemgestaltende Parameter in Organisationen
- Wie wir Wirkungen in uns erzeugen: vom SCARF Modell zur Einführung zieldienlicher Unterschiede in vorherrschende Muster
- Vom Umgang mit Ambivalenz in Einzel- und Gruppensituationen
- Grundlagen von Agilität und Soziokratie im Denken und Arbeiten

3. Die Führungsrolle im Wandel

-Von der Person zur Dienstleistung

Ausgangsidee und Ziele

Nichts ist durch die Veränderungen der Gegenwart, die in Richtung Empowerment, mehr Verantwortungsübernahme durch Mitarbeiter, agiles Arbeiten, Augenhöhe und Selbstverantwortung, etc. so stark in Frage gestellt wie die Führungsrolle an sich. Wir Beraterinnen und Berater müssen die Führungskräfte auf diesem Weg achtsam begleiten, da gerade das Führungsmindset Showstopper und Treiber dieser Veränderungen sein kann. In diesem Baustein lernen Sie Ansätze und Interventionsmöglichkeiten kennen, wie Sie Führungskräfte in den folgenden Situationen unterstützen können.

Inhalte:

- Von der Führungsrolle zur Dienstleistung für Teams
- Sinn und Verbundenheit als Kennzahlen zieldienlicher Führung
- Führung in hybriden und agilen Organisationen
- Entscheidungsprozesse
- Identität, Werteentwicklung und Sinnstiftung von Führungskräften
- Karriereentwicklung

4. Mindset Entwicklung

- Erweiterungen des Möglichkeitsraums in der Zweierbeziehung

Ausgangsidee und Ziele

In dem Modul fokussieren wir auf das Phänomen und Mindset und wie wir es in uns selber und mit anderen für gewünschte Veränderungsziele in Bewegung setzen können. Dies ist sicherlich eine der wichtigsten und größten Anforderungen an Beraterinnen und Berater der Gegenwart.

Inhalte:

- Kosmos Mindset - und was wir darunter verstehen
- Reflektierter Umgang mit Glaubenssätzen zu Management und Führung
- Umgang mit verschiedenen Mindsets unterschiedlicher Stakeholder und Führungsebenen im Kundensystem
- Handwerkskoffer fluide Sprache und die Kunst der Fragengestaltung
- Sicherheit im Ungewissen und den kompetenten Umgang mit der Unklarheit
- Pacing und Umgang mit Restriktionen
- Umgang mit der inneren Viel- und Zerrissenheit von uns und unseren Klienten
- Lösungsfokus: Probleme sind Lösungen mit Preis und Lernen von sich selbst
- Die Kunst der 2. besten Lösungen für Selbstwirksamkeitserleben

5. Supervision I

In der Supervision spiegeln und reflektieren wir die gemachten Transfererfahrungen. In der Praxisfallarbeit suchen wir nach konkreten Lösungsideen und üben neue Interventionsideen an den konkreten Beispielen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

6. Moderation 1: Designentwicklung Workshop Formate

Ausgangsidee und Ziele

Da Beratung nichts Statisches sein kann, sondern immer in Kontexten von mindestens 2-x Personen stattfindet, verbringen wir die allermeiste Zeit mit dem Kunden damit, einen Gedankenentwicklungsprozess zu moderieren, der nachhaltig Wirksamkeit erzeugen soll. Da alle Anlässe und Themen, gleich ob es sich um einen Strategieworkshop, eine Teamentwicklung oder einen Planungsworkshop hält Ambivalenzen auslöst, müssen Beraterinnen und Berater neben allen fachlichen Überlegungen auch immer sicher mit Emotionen umgehen können. Das heißt, diese anzuregen, ihnen einen adäquaten Raum zu geben und für die Zielerreichung ausrichten.

Inhalte:

- Von ungefähren, klaren und Meta-Zielen in Auftragschoreographien
- Kohäsionsbildung im Workshop im hier und jetzt
- Elemente von Teamentwicklung als Framework für die Entwicklung von Workshop Designs
- Grundlegende Workshop Methoden und Choreografien für den Umgang mit Zielen, Mindsetentwicklung, Feedbackprozessen und Teamentwicklungen für Klein- und Großgruppen
- Zielgruppenspezifische Moderationsformate von der Kleingruppen zur Großgruppe als Teil eines Veränderungsprozesses

7. Moderation 2: Selbstwirksamkeit in der Moderation

Ausgangsidee und Ziele

Niemand kann vorhersagen, was während eines Workshops auftaucht und wohin sich die Dynamik entwickelt. Gerade dachte man, die Gruppe ist gut unterwegs und schon findet man sich in einer ungemütlichen Situation wieder. Nun kommt es darauf an, dass die eigenen Beiträge hilfreiche Impulse für die Weiterentwicklung liefern. Das sind Situationen, auf die man sich nicht so ohne Weiteres vorbereiten kann. In diesem Modul wollen wir konsequent üben und über die erzeugten Wirkungen sprechen. Jeder Teilnehmer, Teilnehmerin erhält vielschichtiges Feedback darüber, wie sie in der Situation auf die anderen wirkt, um daraus für sich stimmige Ableitungen zu vollziehen.

7. Moderation 2: Selbstwirksamkeit in der Moderation

Inhalte:

- Im Umgang mit Soziogrammen
- Im Umgang mit Spannungen zwischen Teilnehmern oder dem Moderator
- Im Umgang mit Stille bzw. Reaktionsarmut
- Im Umgang mit Clusterungen am Pinboard
- Im Umgang mit digitalen Moderationsmöglichkeiten

8. Gestaltung von komplexen Veränderungsprozessen

Ausgangsidee und Ziele

Jede Anfrage an Veränderungsunterstützung ist einzigartig hinsichtlich der Ausgangslage, der Veränderungsbedürfnisse, der Ansprechpartner und Auftraggeber, der Ausgangs- und der Zielkultur, der zur Verfügung stehenden und möglichen Regulationen, der Größe der Organisation oder Organisationseinheit, und.... Dies erfordert von Beraterinnen und Beratern ein Höchstmaß an Wissen und Flexibilität, um zieldienliche Veränderungsdesigns iterativ und inkrementell zu planen und entstehen zu lassen.

In diesem Abschlussmodul wollen wir uns ganz der Gestaltung von Beratungsprozessen, Ihrer Gestaltungs- und Planungsmöglichkeiten mit den unterschiedlich relevanten Stakeholdergruppen und deren spezifischen Herausforderungen widmen.

Inhalte

- Sonderrollen: vom Auftraggeber zum Sinnstifter und von Steuerungsboards zu Sinnteams
- Utilisation von Verdinglichungen in Diagnostik, Analysen und Zielbeschreibungen
- Grundprinzipien:
 - Planungsprozesse
 - Musterunterbrechung (von der Kultur zum Besprechungsformat) als Gestaltungsprinzip
 - Prinzipien aus Effectuation nutzen
 - Kommunikation ins Unternehmen hinein (Werkzeuge, Kommunikationsstrategie und Kommunikationskonzept)

9. Supervision II

Termine Ausbildungsgruppe 1

- Modul 1: 1.-2.10.2019
- Modul 2: 21.-22.11.2019
- Modul 3: 21.-22.01.2020
- Modul 4: 03.-04.03.2020
- Supervision I: 20.-21.04.2020
- Modul 5: 19-20.05.2020
- Modul 6: 30.06.-01.07.2020
- Modul 7: 15.-16.09.2020
- Modul 8: 27.-28.10.2020
- Supervision II 08.-09.12.2020

- Zeiten:** 1. Tag: 10.00-18.00
2. Tag: 09.00-17.00 Uhr

15 Teilnehmer maximal

Kosten pro Baustein:

700.- € zzgl. MwSt.
(10% Rabatt bei Gruppenbuchungen ab 3 Teilnehmer pro Firma. Bitte kommen Sie diesbezüglich auf uns zu.)

Ort: Vogelnest auf AEG, Nürnberg

Anmeldung und Information:

Elfriede Umberath
info@peschke-consulting.de



Trainer: Tilman Peschke
Geschäftsführer von
Peschke Consulting
Lehrtrainer am Milton Erickson
Institut Heidelberg in den
Themenfeldern Organisations-,
Teamentwicklung und Führung

Berufserfahrung und Schwerpunkte

- Hypnosystemische Konzepte für Coaching TE, OE
- Milton Erickson Institut Heidelberg (DBVC)
- Systemisches Coaching und Beratung in Veränderungsprozessen, Hauserconsulting (DBVC)
- Ausbildung in „Generative Trance: The Art of Creative Consciousness“, Stephen Gilligan, Ph.D.
- Zertifiziert in IDI Intercultural Development Inventory, ICS Intercultural Conflict Style
- Master of Adult Education (M.Edu), Ev. Fachhochschule Nürnberg
- Pädagogische Diplomprüfung, Hochschule für Musik Würzburg