



Veränderung findet statt – Ob Sie wollen oder nicht.  
Sie können den Wandel gestalten.

## SYSTEMISCHES CHANGE DESIGN

Veränderungsprozesse professionell managen  
Ein Programm für Führungskräfte und Berater

# 2012/13

# SYSTEMISCHES CHANGE DESIGN

Veränderungsprozesse professionell managen. Ein Programm für Führungskräfte und Berater

Die Zukunft von Organisationen hängt davon ab, ob und wie sie auf Veränderungsimpulse reagieren und wie sie sich unter dynamischen Bedingungen weiterentwickeln.

„Systemisches Change-Design“ ist ein ganzheitliches Konzept – ein praxiserprobter Weg Veränderungsprozesse in Organisationen theoretisch fundiert und praxisnah zu gestalten. Am Ende des Prozesses sind Organisationen nicht nur anders, sondern auch „klüger“.

## WEN WIR ANSPRECHEN

Wir richten uns an alle Entscheidungsträger und Berater, die in ihrer Tätigkeit Veränderungsprozesse managen und begleiten und ihre Kompetenzen dafür weiter entwickeln wollen:

- > Obere Führungskräfte
- > Projektleiter/innen in Change-Prozessen
- > Personal- und Organisationsentwickler/innen
- > Interne und externe Berater/innen

## IHR NUTZEN

- > Ihre Arbeit erhält ein solides theoretisches Fundament und beruht auf erprobten Konzepten
- > Sie erleben und erfahren persönlich die Wirkung von Veränderungen und erhöhen Ihre Sensibilität für die Wirkung des Wandels
- > Sie lernen anhand konkreter Projekte aus unserer Praxis sowie Case-Studies der Teilnehmer
- > Sie erhalten eine „Schatzkiste“ an erprobten Instrumenten und Methoden, die Sie in der Praxis umsetzen können.

## DAS PROGRAMM

Die Veränderung komplexer Systeme erfordert einen angemessenen komplexen Ansatz. Systemisches Change-Design verbindet ein solides Theorie-Fundament mit einem breiten Repertoire an Instrumenten und Interventions-Methoden und erfordert hohe kommunikative Kompetenz sowie eine professionelle Klarheit und Haltung.

### > PHASE 1: Die theoretische Basis

Systemische Kern-Kompetenz und Haltung entwickeln: Systemische Theorie, Konzepte und Methoden von Veränderung

### > PHASE 2: Umsetzungskompetenz aufbauen

Instrumente und Methoden der Gestaltung von Veränderungen In jedem Modul der PHASE 2 wird es Gelegenheit geben, mit erfahrenen Managern, Künstlern und Querdenkern zu diskutieren.

### > PHASE 3: Persönliche Meisterschaft

Persönliche und fachliche Reflexion und Supervision

## DAS PROGRAMM IM ÜBERBLICK

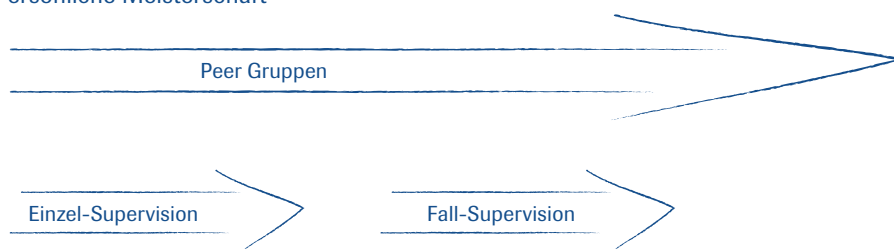
### PHASE 1: Die theoretische Basis



### PHASE 2: Umsetzungskompetenz aufbauen



### PHASE 3: Persönliche Meisterschaft



## DIE INHALTE

### PHASE 1: Die theoretische Basis

Diese Phase ist verpflichtend, wenn Sie bisher noch keine systemische Ausbildung absolviert haben.

#### Modul 1: Einführung in das systemische Paradigma

- > Woher kommt unser Denken?
- > Was ist das neue Paradigma?
- > Systemisches Denken als neues Weltbild und neue Haltung
- > Organisation, Veränderung und Steuerung im systemischen Denken

Termin: 21.–23. März 2012

Leitung: Ruth Seliger

#### Modul 2: Den Anfang gestalten

- > Anlass und Ziele von Veränderungen
- > Wer bin ich hier? – Rollen und Auftrag klären
- > Systemische Fragetechnik

Termin: 10.–12. Mai 2012

Leitung: Ulrich Clement, Ruth Seliger

#### Modul 3: Systemische Veränderungs-Konzepte

- > Changes of change: Wie sich die Bilder von Veränderungen verändern
- > Systemisches Verständnis: Das ganze System im Blick
- > Veränderungsprozesse gestalten: Instrumente und Roadmaps

Termin: 27.–29. Juni 2012

Leitung: Christof Schmitz, Ruth Seliger

### PHASE 2: Umsetzungskompetenz aufbauen

Sofern Sie bereits eine systemische Ausbildung absolviert haben, können Sie direkt in diese Phase einsteigen.

#### Modul 1: Mein eigener Wandel

- > Bewusstsein für die eigenen Veränderungen schärfen
- > Eigene Muster im Umgang mit Veränderung erkennen
- > Familien-Aufstellungen

Termin: 12.–14. September 2012

Leitung: Ria Lindner, Ruth Seliger

#### Modul 2: Organisations-Screening

- > Wie kann man Organisationen beobachten?
- > Latente Muster und blinde Flecken erkennen
- > Befragungsmethoden und sequenz-, system- und inhaltsanalytische Auswertung von Interviews
- > Rückkoppelungen von Ergebnissen an die Organisation

Termin: 23.–25. Oktober 2012

Leitung: Oliver Schrader, Ruth Seliger

#### Modul 3: Die Zukunft designen

- > Ein gemeinsames Bild der Zukunft schaffen
- > Organizational Design: Wir erfinden eine neue Organisation
- > Vision und Strategie entwickeln und umsetzen
- > Kultur bewusst gestalten: Annahmen, Werte und Prinzipien als Herz der Veränderung
- > Organisationale Energie: „Work“-FLOW!

Termin: 5.–7. Dezember 2012

Leitung: Ruth Seliger, Lothar Wenzl

#### Modul 4: Den Prozess designen

- > Prinzipien der Gestaltung von komplexen (Veränderungs-) Prozessen
- > Elemente von Roadmaps: Vom Sparring mit der Führung bis zu Organisations-Dialogen mit dem ganzen System
- > Ownership: Verantwortung für den Prozess übergeben und übernehmen
- > Nachhaltige Wirkung und Entwicklung erreichen

Termin: 30. Jänner–1. Februar 2013

Leitung: Ruth Seliger, Lothar Wenzl

#### Modul 5: Das Neue festigen

- > Organisations-Design: Neue Strukturen und Prozesse schaffen
- > Ergebnis-Evaluation: Wertschätzung des Prozesses und der Ergebnisse
- > Lern-Evaluation: Wie hat sich unser Denken und Handeln verändert?
- > Instrumente der Nachhaltigkeit: Den Prozess im Bewusstsein und in der Praxis halten
- > Rituale und Symbole finden

Termin: 7.–8. März 2013

Leitung: Ruth Seliger, Lothar Wenzl

### PHASE 3: Persönliche Meisterschaft

Sie sind als Person in Ihrer Rolle ein wesentliches Element des Veränderungsprozesses.

#### Persönliche Reflexion und Supervision

- > zur vertieften Reflexion Ihrer eigenen Muster des Wahrnehmens und Verhaltens.

Methode: Familien-Aufstellungen – das Angebot umfasst fünf Sitzungen von jeweils einer Stunde.

Empfohlene Begleitung: Dr. Ria Lindner

#### Fallsupervision

- > dient der Reflexion eines Ihrer konkreten Veränderungsprojekte.

Methode: Organisationsaufstellungen – drei eintägige Workshops.

Termine: 16. November 2012 / 11. Jänner 2013 / 22. Februar 2013

Leitung: Eelco de Geus

# SYSTEMISCHES CHANGE DESIGN

Veränderungsprozesse professionell managen. Ein Programm für Führungskräfte und Berater

## PEER-GRUPPEN

In PHASE 2 werden Peergruppen an konkreten Aufgaben arbeiten, Unterstützung bei konkreten Veränderungsprojekten, Erforschung der „Change-Landschaft“ ... Andere Gruppen arbeiten autonom und werden nach Bedarf von uns unterstützt, der Zeitbedarf wird von den Peers selbst definiert.

## ABSCHLUSS UND ZERTIFIKAT

Um nachhaltige Lernprozesse anzuregen, fertigen unsere Teilnehmer am Ende des Programms einen schriftlichen Bericht von etwa 20 Seiten an, der die Beschreibung und Reflexion eines konkreten und aktuellen Veränderungsprojekts enthält. Dieser dient als Grundlage der Zertifizierung.

## VERANSTALTUNGSORTE

Hotel Gastagwirt, 5301 Eugendorf  
TRAIN Consulting, 1070 Wien, Zollergasse 7/5

## LERNANGSKOSTEN

€ 11.650 + 20% USt.  
(inkl. 5 Stunden Supervision und bis zu 3 Tage Fallsupervision)  
SelbstzahlerInnen zahlen weniger, bitte um Rücksprache mit der Lerngangsleitung.

## ZUSÄTZLICHE KOSTEN

Seminarpauschale und Übernachtung

## ANMELDUNG

Die Teilnahme an der PHASE 1 ist für alle Interessenten offen. Die weitere Teilnahme an der PHASE 2 wird am Ende der PHASE 1 mit der Lerngangsleitung und jedem Teilnehmer gemeinsam besprochen.

Sollten Sie bereits eine gut fundierte systemische Ausbildung gemacht haben, bitten wir um ein Gespräch mit der Lerngangsleitung, um zu klären, ob ein direkter Einstieg in die PHASE 2 möglich ist.

Terminvereinbarungen und Informationen:

A-1070 Wien, Zollergasse 7/6

T +43-1-526 07 40

E: office@train.at

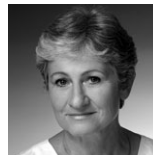
www.train.at

Änderungen vorbehalten!

**TRAIN**  
CONSULTING®

In Führung gehen

## DAS TRAINER/INNEN-TEAM



Ruth Seliger

Systemische Organisationsberaterin für Change-Management und Führung; Lehrtrainerin für systemische Beratung. **Wien**



Ulrich Clement

Klinischer Psychologe und Psychotherapeut, systemischer Coach und Berater. **Heidelberg**



Christof Schmitz

Trainer und systemischer Organisationsberater. **Zürich**



Ria Lindner

Psychologin, Psychotherapeutin. **Wien**



Oliver Schrader

Systemischer Organisationsberater, Lehrbeauftragter für internationale sozialwissenschaftliche Forschung. **Wien**



Lothar Wenzl

Systemischer Organisationsberater für Change-Management, Strategieentwicklung, Führung und strategisches Personalmanagement. Lehrbeauftragter für Change. **Wien**



Elco de Geus

Familien- und Organisations-Aufsteller, **Wien und Amsterdam**