

# Zertifikat

Andreas Kenk

hat vom 14. Mai 2018 bis zum 11. Mai 2019  
erfolgreich an unserer Weiterbildung

zum

Berater für  
Systemische Organisationsentwicklung  
Organisationen systemisch beraten, führen und aktivieren

teilgenommen.

Ergänzend hat Herr Kenk die Personenzertifizierung durch den TÜV Rheinland mit zwei Klausuren und einer mündlichen Prüfung bestanden.

Die Weiterbildung umfasst 20 Präsenztage,  
aufgeteilt in 8 Module und beinhaltet:

- Systemtheoretische Grundlagen von Organisationen und Organisationsentwicklung
- Systemische Beratung und Führung in komplexen Veränderungssituationen
- Entwicklung und Umsetzung von kleinen und großen Veränderungsarchitekturen
- Entwicklung eines persönlichen Beraterprofils

Anhand von Fallbeispielen und der eigenen Berufserfahrung wird das Erlernte praktisch angewandt und vertieft. Die einzelnen Bausteine sind auf der nächsten Seite beschrieben.

*Sabine Kröhn*     *David Agert*

Sabine Kröhn

David Agert

Lehrberater/innen und Leitung der Weiterbildung

Zertifikat

# Inhalte

## **Modul 1      Organisation als System verstehen**

- Systemische Grundlagen neu entdecken. Den Blick für Sinnzusammenhänge im Zeitalter von Komplexität und Digitalisierung schärfen. Basismodelle für Beratung, Führung und Aktivierung von Organisationen kennen lernen. Die Mechanismen des sozialen Systems in Relation zur Rolle der Personen verstehen.

## **Modul 2      Organisationsdiagnose und Commitment**

- Analysekompetenz erweitern und Diagnosen aus systemischer Sicht erstellen – gemeinsam mit der Organisation. Tools erproben. Kernprobleme identifizieren und zu gemeinsamen Problemen machen. Die Wechselwirkung von weichen und harten Faktoren untersuchen. Durch Collective Sensemaking ein Commitment für die Weiterentwicklung schaffen.

## **Modul 3      Praxis der Organisationsentwicklung - Schwerpunkt: Analyse und Diagnose**

- Das bisher Erlernte anwenden, üben, vertiefen und reflektieren. Die persönlichen Anwendungskompetenzen weiterentwickeln.

## **Modul 4      Der Mensch in der Veränderung**

- Widerstände und Dilemmata in Veränderungssituationen verstehen. Personale und Organisationale Stellhebel identifizieren und bedienen. Das systemische Handwerkszeug erweitern. Lust auf das Neue wecken. Hierbei geht es um grundsätzliche Menschenbilder und die Herausforderung als Führungskraft durch den Change zu navigieren.

## **Modul 5      Praxis der Organisationsentwicklung - Schwerpunkt: Organisationen verändern**

- Die Brücke zwischen Theorie und Praxis schließen. Kunden, Mitarbeiter/innen und Kolleginnen/Kollegen ganz praktisch beraten und begleiten. Feedback erhalten. Unterschiedliche Transformationsprozesse kennen lernen. Ein Organisationsentwicklungsprojekt planen.

## **Modul 6      Intelligente Veränderungsarchitekturen**

- Entwicklung als Weg verstehen. Neue Bausteine kennenlernen und die Schritte planen. Abhängigkeiten erkennen und Chancen entdecken. Den Change und das Change-Projekt managen. Dabei nie die Strategie und das Business-Ziel aus den Augen verlieren. Auf Basis einer Fallstudie steigen wir in die Planung eines größeren Veränderungsprozesses ein.

## **Modul 7      Organisation neu denken**

- Klassische und innovative Organisationsmodelle diskutieren. Machbarkeit von Veränderungen mit der Organisation reflektieren. Darin einen wesentlichen Erfolgsfaktor entdecken. Die Risiken des Neuen managen. Gemeinsam vollenden wir die Arbeit an der Fallstudie aus Modul 6 und besprechen zusammenfassend einen „Masterplan“ als Basis aller Entwicklungsprojekte.

## **Modul 8      Von A wie Agilität bis V wie VUCA**

- Aktuelle Methoden und Themen auf Basis systemischer Organisationsentwicklung anders verstehen und reflektieren. Design Thinking, Scrum oder Megatrends mit der eigenen Arbeit verbinden. Chancen und Grenzen erkennen. Zum Abschluss beschäftigen wir uns außerdem mit Ihrem persönlichen „Meisterstück“ und Sie haben die Change, Ihr einzigartiges persönliches Nutzenversprechen zu erarbeiten.