

1 FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT
Praxisbezogenes gruppenspezifisches
Verhaltenstraining für Führungskräfte
und Projektverantwortliche

2 VERHALTEN ÄNDERN ALS PROFESSION
Voraussetzungen, Mittel und Wege, Barrieren
Gruppendynamisches Training für Trainer, Berater
und Change Manager

**3 KONFLIKTE MANAGEN / BLOCKADEN LÖSEN /
ENERGIEN FREISETZEN**
Gruppendynamisches Intensivtraining
für Fortgeschrittene

**4 PROJEKTMANAGEMENT ALS
CHANGE MANAGEMENT**
**Intensivcoaching & Rüttelstrecke für
Konzepte und Projekte**
Ein Workshop für Berater und Projekt-
verantwortliche

5 CHANGE MANAGEMENT
Mehrstufiges praxisbezogenes Trainings-
programm für Führungskräfte und Projekt-
manager

6 ZUKUNFTSFÄHIGKEIT UND VERÄNDERUNG
**Ein integriertes Konzept von Organisations-
entwicklung, Projektcoaching und angewand-
ter Gruppendynamik** für Berater, Change
Manager und Prozessbegleiter

DOPLER

Organisationsberatung
& Verhaltenstraining

2006 - 2008

WARUM DIESES PROGRAMM?

Unternehmen und Organisationen sehen sich gegenwärtig wirtschaftlichem, technologischem und gesellschaftlichem Druck ausgesetzt. Nur wer seine Ziele und Strategie regelmäßig überprüft und sein Unternehmen konsequent danach ausrichtet, hat auf Dauer eine Chance, seine Zukunftsfähigkeit zu sichern.

Eine Vielfalt von unterschiedlichen und zum Teil widersprüchlichen Managementkonzepten und Führungsprinzipien verheißt Rat und bieten praktische Hilfestellung an, u.a. Reengineering der Geschäftsprozesse, Projektorganisation, Profit-Center-Organisation, Lernende Organisation, Wissensmanagement, systemisches Management, Lean Management, Kaizen, Change Management, EVA, Shareholder Value usw.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen allerdings:

- Prinzipien, Strategien, Strukturen und praktische Werkzeuge sind zwar wichtig, reichen allein aber nicht aus, um auf Dauer die notwendige Bewegung zu erzeugen
- Zumindest drei weitere Elemente beeinflussen die Situation:
 - gesellschaftliche, politische, technologische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen
 - die innere Haltung der betroffenen Menschen zu den anstehenden Herausforderungen, ihre Sichtweise, ihre mentalen Modelle, ihre Qualifikation und Motivation, sowie ihre typischen Reaktionsmuster
 - soziologische und gruppendynamische Prozesse

Nur wenn wir alle Aspekte gleichermaßen berücksichtigen und in einem integrierten Konzept miteinander verknüpfen, besteht eine Chance, dass weder Vogel-Strauss-Politik, noch operative Veränderungshektik, noch zäher Widerstand das Feld bestimmen, sondern vorausschauendes Denken und überzeugtes Handeln.

ZIELE

- Sich ein Gesamtbild verschaffen, welche Rahmenbedingungen und welche Prämissen zu berücksichtigen sind, damit Entwicklungs- und Veränderungskonzepte sowohl zukunftsfähig als auch praxisgerecht sind.
- Zugang finden zur eigenen Einstellung, Motivation und Emotion im Rahmen der Tätigkeit als Berater, Change Manager oder Prozessbegleiter. Dadurch die Quellen der eigenen Energie und Ursachen für Blockaden entdecken.
- Die persönliche Handlungs- und Interventionskompetenz vor allem in kritischen Situationen überprüfen (lassen) und sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst werden.
- Lernen mit Komplexität, Mehrdimensionalität und systemischen Wechselwirkungen in Organisationen, sowie zwischen Menschen und Organisationen bewusst und gezielt umzugehen.
- Kompetenz ausbauen sowohl im Bereich des persönlichen Auftretens als auch im Einsatz geeigneter Instrumente. Dadurch das eigene Profil schärfen und an persönlicher Sicherheit im Denken, Beobachten und Handeln gewinnen.

Zeitgemäße Formen der Unternehmensführung und -steuerung:

- Die relevanten Umwelten des Unternehmens
- Generelle Trends
- Allgemeine Rahmenbedingungen
- Ziele und strategische Positionierung
- Prozesse, Strukturen und Systeme
- Personalführung und Performancemanagement

Persönliche Theorien von der Möglichkeit, den Grenzen und den relevanten Aspekten der Gestaltung und Entwicklung von Unternehmen bzw. Organisationen, Führung, Personalentwicklung und der Veränderbarkeit von Verhalten

- Theorien im Gebrauch
- Mentale Modelle
- Persönliche Grundannahmen

Typische und prekäre Phasen und Situationen im Verlauf von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen – ihre „Gesetzmäßigkeiten“ und was dabei vor allem zu beachten ist

- Die ersten Kontakte
- Projekthypothesen
- Projekteinstieg / Kontrakt
- Das Projekt in seinen Kontexten und mit seinen Vernetzungen
- Projektarchitektur
- Das Kräftefeld der Interessen am Projekt identifizieren und im Hinblick auf Energie und ownership des Vorhabens berücksichtigen
- Auftauphase: Problembewusstsein und das Gefühl von Dringlichkeit für die Notwendigkeit von Veränderung erzeugen
- Betroffene beteiligen
- Kommunikationskonzept
- Umgang mit Widerstand
- Umsetzung und Nachhaltigkeit sichern

Grundprinzipien und Kernelemente prozessorientierten Vorgehens

Modelle der Diagnose und Systemanalysen

Workshops: Stellenwert, Design und Moderation

Die Rolle von Hierarchie und Macht in Beratungs- und Veränderungsprozessen – und die Kunst der (eigenen) Politik

Gruppendynamische Prozesse und ihre Gesetzmäßigkeiten im Kontext von Organisationsentwicklung mit ihren Auswirkungen auf die Einstellung, Motivation und das Verhalten der Beteiligten exakter wahrnehmen und einschätzen, sowie das eigene Interventionsrepertoire ausbauen

Kernprinzipien des systemischen Steuerungs- und Betrachtungsansatzes

Vom klassischen Projektmanagement zum prozeßorientierten

Projektmanagement als Changemanagement

Persönliches Rollenspektrum und Rollenverständnis als Berater, Projektcoach, Change Manager oder/und Prozessbegleiter – Gemeinsamkeiten und Differenzierungen

Modell zur Überprüfung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen als lernende Organisation

Persönliches Kompetenzportfolio und Entwicklungsplanung

- Konzept der Unternehmensentwicklung der Selbst GmbH
- USP
- individuelles Marketingkonzept

WIE WERDEN WIR ARBEITEN?

Dieses mehrstufige Trainingsprogramm besteht aus einer systematischen Folge von einem fünf- und drei dreitägigen Workshops und sechs jeweils zweitägigen Supervisionseinheiten. Drei Supervisionseinheiten sind mit Workshops gekoppelt, die anderen drei finden im Zeitraum zwischen den Workshops statt.

Innerhalb der Workshops werden die ausgewählten Themenfelder abwechselnd durch Selbststudium, Impulsreferate, Gruppendiskussionen, Fallstudien, Rollenspiele, Selbsterfahrung und Feedback, Expertengespräche u.a.m. bearbeitet.

In den Supervisionseinheiten werden die Projekte der Teilnehmer in einer über das gesamte Programm konstanten Gruppe beraten. Jedem Teilnehmer steht in jedem Supervisionstreffen ein festes Zeitkontingent zur Verfügung. Durch das wiederkehrende Feedback wird eine frühzeitige Umsetzung der Theorie in das praktische Anwendungsfeld des Teilnehmers gezielt unterstützt.

Sowohl in den Workshops wie auch in den Supervisionseinheiten gibt es vielfältige Möglichkeiten, neue Einsichten zu gewinnen, die eigene Prozesskompetenz und dazu notwendiges (neues) Verhalten auszuprobieren und kontinuierlich durch Feedback zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

TEILNEHMER

Interne und externe Berater, Change Manager, Trainer, Projektleiter, Projektcoaches, Prozessbegleiter, Personal- und Organisationsfachleute, die in der Wirtschaft, der Verwaltung, in Sozial-, Bildungs- oder sonstigen Non-profit-Bereichen Entwicklungs- und Veränderungsprozesse durchführen, beraten oder begleiten

TEILNAHMEBEDINGUNGEN

Mehrjährige Berufstätigkeit um die Praxisorientierung der Weiterbildung zu gewährleisten

Basisfertigkeiten in Prozesskompetenz und Umgang mit Feedback durch Teilnahme an gruppendynamischen Trainings, TZI, Gestalt, systemisch-orientierten Verfahren, Teamentwicklung oder gleichwertigen Ansätzen.

Konkretes Übungsprojekt oder Anwendungsfeld während der Zeit des Programms. Dieses soll einerseits den konkreten Bezug zur eigenen Beratungs- bzw. Veränderungspraxis ermöglichen, andererseits aber nicht so komplex oder / und unter einem solchen Zeitdruck stehen, dass Leistungs- und Ergebnisdruk experimentelles Lernen und Probehandeln verhindern

Es ist nur eine Teilnahme am gesamten Programm möglich.

PROGRAMMAUFBAU UND TERMINE

5./6. Oktober 2006

Orientierungstreffen zum Kennen lernen des Programms und der aktuellen Interessenten an der Teilnahme sowie ihrer Themen und Zielvorstellungen als Hilfe zur endgültigen Entscheidungsfindung.

Startworkshop A

Supervision 1

Supervision 2

Workshop B

Supervision 3

Supervision 4

Workshop C

Supervision 5

Supervision 6

Workshop D

11. bis 15. Dezember 2006

8./9. Februar 2007

16./17. April 2007

18. bis 20. April 2007

21./22. Juni 2007

22./23. Oktober 2007

24. bis 26. Oktober 2007

10./11. Dezember 2007

3./4. März 2008

5. bis 7. März 2008

LEITUNG

Dipl. Psych. Birgitt Lebbe-Waschke

Heinrich-Osterath-Straße 301, 21037 Hamburg,

Tel.: 040/73717480, Fax: 040/73717481

E-Mail: info@lebbe-waschke.de

Birgitt Lebbe-Waschke wird das gesamte Programm durchgängig leiten und begleiten. Sie arbeitet seit vielen Jahren als selbständige Beraterin für Organisationsentwicklung, Trainerin für Gruppendynamik und hat vielfältige branchenübergreifende Erfahrung im persönlichen Coaching von Führungskräften, Beratern und Projektleitern, in der Begleitung von Veränderungsprojekten, sowie in der Konzeption und Durchführung von unternehmensinternen wie auch frei ausgeschriebenen praxisbezogenen Fortbildungsprogrammen für Manager, Trainer und Berater.

Sie ist (Co-)Autorin des Buches „Unternehmenswandel gegen Widerstände. Change Management mit den Menschen“. Campus Verlag Frankfurt / New York 2002

REFERENTEN ZU SPEZIELLEN SCHWERPUNKTEN

Dr. Klaus Doppler

Seit 1972 selbständiger Organisations- und Managementberater in der Privatwirtschaft und in Nonprofit-Bereichen; Mitbegründer und Mitherausgeber der Zeitschrift Organisationsentwicklung und Autor zahlreicher Veröffentlichungen zu den Themen Change Management, Führung, Coaching, Organisationsentwicklung, Kommunikation und Gruppendynamik

Hubert Friedmann

Dipl. Betriebswirt, leitet seit 1975 bei Roche Diagnostics im Werk Penzberg das Personalwesen. Im Zusammenhang mit dem Aufbau des Werkes zu einem führenden Zentrum der Biotechnologie im Konzern und in Europa beschäftigt er sich seit vielen Jahren mit Veränderungsprozessen in vielen Bereichen der Organisation. Führung, Coaching von Führungskräften, Kommunikation und Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit zählen zu seinen besonderen Themenfeldern.

Prof. Dr. Eckard Minx

Betriebswirtschaftler und Ökonom. Er leitet seit vielen Jahren die gesellschaftliche Zukunftsforschung von DaimlerChrysler mit Sitz in Berlin, Palo Alto (Kalifornien) und Kyoto (Japan). In vielen Projekten beschäftigt

er sich immer wieder mit den Fragen: Wie können wir rechtzeitig Trends erkennen? Wie können sich Unternehmen auf unterschiedliche Zukünfte ausrichten? Wie können wir Zukunft mitgestalten?

Darüber hinaus werden fallweise weitere Diskussionspartner zu speziellen Themen im Rahmen von Veränderungen eingeladen.

KOSTEN

Die Teilnahmegebühr beträgt EUR 490,- pro Tag, d.h. die Kosten für das gesamte Programm von 28 Tagen betragen über die beiden Jahre hinweg EUR 13.720,- zzgl. MWSt.

In dieser Gebühr sind die Kosten für alle Seminarunterlagen und Erfrischungsgetränke enthalten.

Die Kosten für EZ mit VP im Tagungshotel von ca. EUR 125,- pro Tag werden vor Ort vom Teilnehmer mit dem Hotel direkt abgerechnet.

- Die Teilnahmegebühr wird in vier Raten zu je EUR 3.430,- jeweils nach den Workshops in Rechnung gestellt.
- Auf Wunsch kann die gesamte Teilnahmegebühr auch nach dem Orientierungsworkshop und Entscheidung zur Teilnahme auf einmal beglichen werden.
- Davon abweichende Zahlungsmodalitäten können ohne weiteres vereinbart werden.
- Besuchern des Orientierungswshops, werden nur zwei Tage berechnet.
- Bei Abbruch des Programms durch einen Teilnehmer bleibt bleibt die Gesamtgebühr fällig, da es prinzipiell keine Nachrücker geben kann.

ANMELDUNG

- Telefonischer oder auch persönlicher Erstkontakt mit der Kursleiterin oder dem Veranstalter zur gegenseitigen Sondierung und Vorauswahl.
- Bei entsprechendem Ergebnis des Erstkontaktes Einladung und Anmeldung zum Orientierungstreffen.
- Während oder nach dem Orientierungstreffen endgültige Auswahl bzw. Entscheidung zur Teilnahme.

VERANSTALTUNGSORT

Hotel Marina, Am Yachthafen 1 - 15

82347 Bernried/Starnberger See

Tel.: 08158/9320; Fax:08158/7117.

E-Mail: info@HotelMarina.de

Organisationsberatung & Verhaltenstraining

Klaus Doppler

Ammergaustr. 15

81377 München

Tel.: +49 (0)89 / 714 28 02

Fax: +49 (0)89 / 719 37 01

E-Mail: doppler@doppler.de

www.doppler.de

ANMELDUNG ZUR FORTBILDUNG

Einfach ausfüllen und faxen: **+49 (0)89 / 719 37 01**,
per Post an: Dr. Klaus Doppler, Ammergaustraße 15,
81377 München
oder per E-Mail.

Hiermit melde ich mich verbindlich an zu

Zukunftsfähigkeit und Veränderung

Ein integriertes Konzept von Organisationsentwicklung,
Projektcoaching und angewandter Gruppendynamik ·
2006 bis 2008

Name

Vorname

Firma

Funktion

Straße/Postfach

PLZ/Ort

Telefon

Fax

E-Mail

Persönliche Ziele:

Projekt oder Anwendungsfeld während des Programms
zur Umsetzung der Theorie in die Praxis:

Datum/Unterschrift

www.doppler.de