



Systemisch & Agil: Ausbildung »Organisationsberater & Change Manager« (m/w)

INFOPAKET
Start 09/2022



Mitgliedsinstitut im dvct -
Deutscher Verband für
Coaching und Training e.V.



Zertifiziert durch den
Qualitätsring Coaching
& Beratung e. V.

ICO Institut für Coaching & Organisationsberatung
Provinstr. 52, D-86153 Augsburg
info@ico-online.de | +49 (0) 821 - 5697 5670

Zertifizierte Ausbildung: Organisationsberatung & Change Management

Die Ausbildungen am ICO bieten einen starken Bezug zur konkreten Praxis und gleichzeitig wertvolle Theorie-Inputs. Seit vielen Jahren bieten wir die Ausbildung »Organisationsberatung & Change Management« an, in der Veränderungsprozesse in Organisationen und deren professionelle Begleitung und Beratung im Mittelpunkt stehen.

KURZ & KNACKIG

- Umfang: 5 Präsenzmodule plus 3 Webinare (insgesamt 14 Tage), sowie 4 Peergruppentreffen
- Dauer: ca. 9 Monate
- Individuelles Feedback
- Ausbildung zertifiziert durch den Qualitätsring Coaching und Beratung (QRC)
- Die Ausbildungsgruppe umfasst max. 14 Teilnehmer*innen (Mindestanzahl: 8)



ZIELE DER AUSBILDUNG

Im Fokus steht das wirksame Handeln innerhalb von Organisationen. Im Vergleich zur Beratung im Zweiersetting zeichnet sich diese Organisationsperspektive durch eine wesentlich größere Komplexität aus, die ihre ganz eigenen Regeln nach sich zieht. Wir haben es mit sozialen, technischen und geschäftlichen Dynamiken zu tun, mit unterschiedlichen Interessen, mit funktionalen Notwendigkeiten und vielfach verschlungenen Entscheidungs-, Entwicklungs- und Kommunikationsprozessen.

Diese sinnvoll, wirksam und souverän zu begleiten ist der Erfolgsknackpunkt in Veränderungsprozessen und ein zentrales Ziel dieser Ausbildung.

Durch die Ausbildung werden Sie ...

- ... Ihre Arbeitsweise innerhalb des Kontextes Organisation professionalisieren, insbesondere im Hinblick auf die interne oder externe Beratung in Veränderungsvorhaben.
- ... Ihre Diagnosekompetenz und Ihr Interventionsrepertoire erweitern.
- ... spezifische Tools kennenlernen und sie für Ihre eigenen Fragestellungen anwenden.
- ... sich mit Grundlagen, Theorien und Modellen auseinandersetzen, die sich als hilfreich für das Verständnis von Organisationsdynamiken erwiesen haben.
- ... sich mit Ihrem eigenen Interventions- und Beratungsstil auseinandersetzen, die dahinter liegenden Handlungen sowie Ihre spezifische Kompetenz reflektieren und profilieren sowie Ihren Standort und Ihre Ziele innerhalb Ihres Arbeitskontextes klären.



ZIELGRUPPE

Praktiker*innen, die in Organisationen intern Verantwortung tragen oder diese beraten, z.B. Manager*innen, Führungskräfte, Inhaber*innen von Stabsstellen, Projektleiter*innen, HR-Verantwortliche, Personalentwickler*innen, Organisationsentwickler*innen, Scrum-Master und Change-Agents, auch externe Berater*innen.

Die Ausbildung ist für Sie dann besonders geeignet, wenn ...

- ... innerhalb Ihres Aufgabenspektrums die Beratungs- und Veränderungskompetenz zunehmend an Bedeutung gewinnt.
- ... Sie Neu-Entwicklungen initiieren, planen, politisch durchsetzen und passgenau umsetzen müssen.
- ... Sie umfassenden Veränderungsprozessen Ihres Unternehmens ausgesetzt sind, innerhalb derer Sie Ihre Handlungsfähigkeit und Ihren Einfluss erfolgreich verteidigen bzw. strategisch nutzen wollen.
- ... Sie als Organisationsentwickler*in oder Managementtrainer*in extern Firmen beraten und anstehende Changeprojekte kompetent begleiten wollen.
- ... wenn Sie über den Tellerrand Ihres Unternehmens hinausblicken wollen, sich inspirieren lassen und mit Ihren Ausbildungskolleg*innen Ihr professionelles Netzwerk erweitern wollen.

Arbeitsweisen & Methodik

Die Ausbildung erfolgt **praxisnah** anhand der spezifischen Fragen und Fälle der Teilnehmer*innen.

In jedem Modul und Webinar wird ein inhaltliches Schwerpunktthema den **roten Faden** bilden, an dem entlang Kurz-Inputs zu zentralen Themenstellungen gegeben und Tools vorgestellt werden. Die Instrumente werden an den eigenen Organisationsthemen oder Veränderungsvorhaben der Teilnehmer*innen durchdekliniert und auf Praxistauglichkeit für den eigenen Betrieb geprüft.

Exemplarische **Fallbeispiele** aus der konkreten Organisations- und Beratungspraxis der Teilnehmer*innen können dabei bearbeitet werden. So entsteht eine Vernetzung von Wissen – firmen- und branchenübergreifend – und die seltene Möglichkeit, aus den unterschiedlichen Perspektiven und Arbeitsweisen Erkenntnisse für die eigene Praxis zu gewinnen. Erweiterte Spielräume und neue Handlungsmöglichkeiten kommen so in den Blick.



Inputs zu zentralen Themenstellungen und Theorien



Übung und Anwendung von Methoden, Modellen und Tools an eigenen Praxisfällen



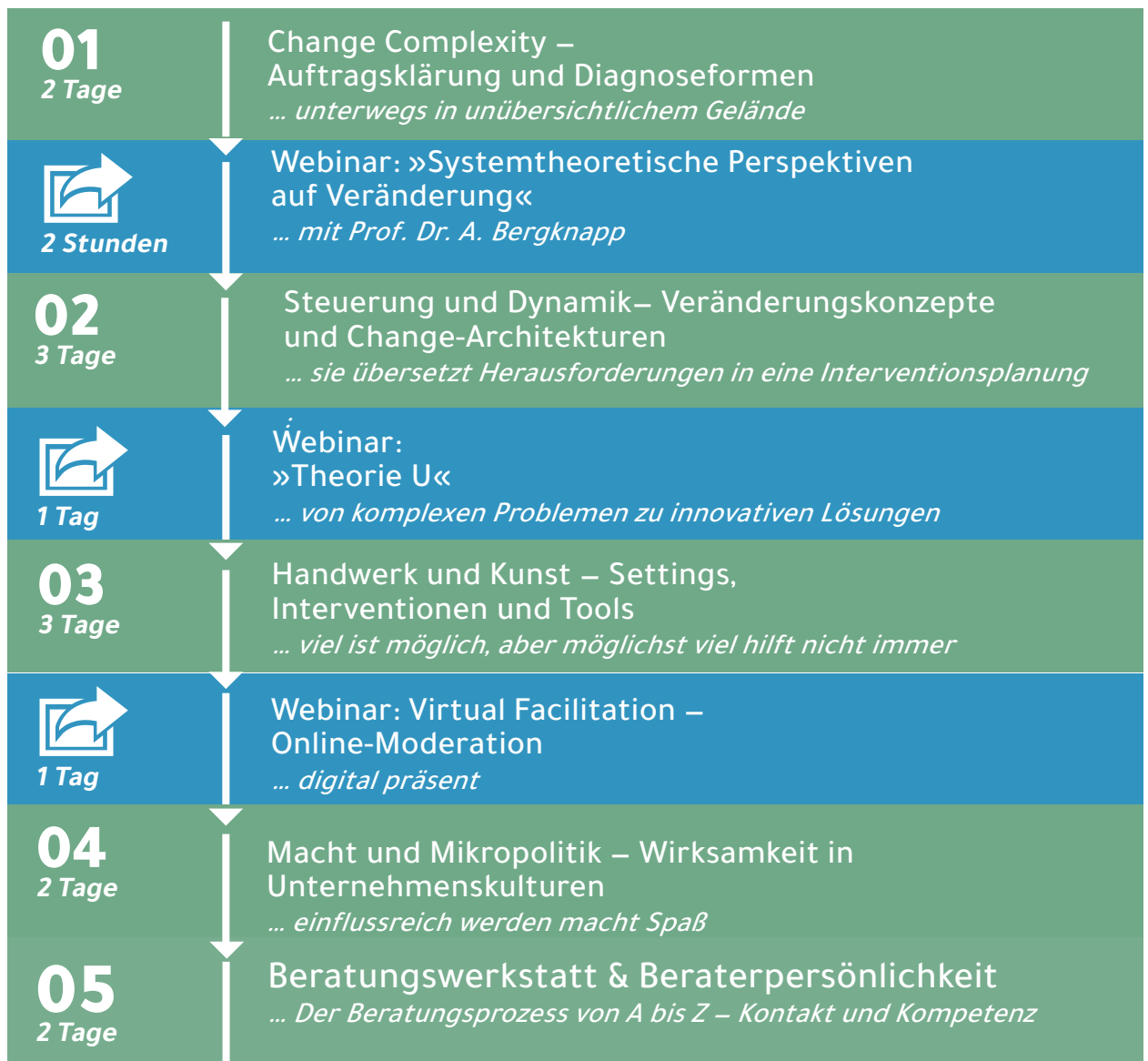
Supervision und Arbeit an Fallbeispielen aus der eigenen Praxis der Teilnehmer*innen

Inhalte der Ausbildung

In der Ausbildung »Organisationsberatung & Change Management« bekommen Sie einen klaren Blick auf Veränderungsprozesse in Organisationen, eine Schatztruhe an praktischen Tools und ein tiefes Verständnis für mikropolitische Machtspiele und Organisationskulturen. Das generelle Ziel der Entwicklung von Change-Kompetenz erfolgt auf den Ebenen:

- **Themenkompetenz:** Wissen, Modelle, Theorien
- **Beratungskompetenz:** relevante Schlüsselfragen, Diagnose- und Interventionskompetenz, Settings, Methoden, Tools
- **Selbstkompetenz:** Selbst-Bewusstheit, Haltung, Rollenreflexion

Wirkungsvolle und souveräne Beratung basiert auf dem dynamischen Wechselspiel dieser Ebenen, die sich in allen Modulen der Ausbildung wiederfinden.



1. MODUL (2 TAGE)**Change Complexity – Auftragsklärung und Diagnoseformen***... unterwegs in unübersichtlichem Gelände*

Zu Beginn geht es um die Annäherung an die aktuelle Situation in Unternehmen, die wachsende Komplexität der inneren & äußeren Systeme und Dynamiken. Veränderung ist heute der unternehmerische Normalfall. Was als „Change-Prozess“ bezeichnet wird hat sich gewandelt, ebenso das Changemanagement. Es werden klassische, systemische und agile Ansätze vorgestellt und ihre spezifischen Stärken diskutiert. Im dynamischen Feld von Veränderungsnotwendigkeit, bestehenden Strukturen und spezifischen Kulturen, von hard und soft facts, von widerstreitenden Zielen und operativem Druck, kommt den Auftragsklärungen eine besondere Bedeutung zu. Spezifische Diagnoseformen werden vorgestellt und ihre Anwendungsfelder diskutiert. Dieses Modul soll den Blick für die Komplexität der unterschiedlichen Organisationskontexte öffnen und gleichzeitig intelligente Fragestellungen und Tools vorstellen, mit deren Hilfe sich Überblick und Handlungsfähigkeit gewinnen lassen.

► **Setup, Kennenlernen & Arbeitsweise** ► **Change – früher und heute** ► **Komplexitätsmanagement** ► **Auftragsklärung** ► **Diagnoseformen** ► **Organisationsverständnis – Entscheidungen als zentraler Prozess**

**WEBINAR (2 STUNDEN)****»Systemtheoretische Perspektiven auf Veränderung«***... mit Prof. Dr. Andreas Bergknapp***2. MODUL (3 TAGE)****Steuerung und Dynamik – Veränderungskonzepte und Change-Architekturen***... sie übersetzt Herausforderungen in eine Interventionsplanung*

In diesem Modul liegt das besondere Augenmerk auf der Frage, wie sich Veränderungsprozesse strukturieren – also auch kontrollieren – lassen, wie dabei aber gleichzeitig Platz für das Neue möglich wird, wie sich Energie und positive Dynamik für Change-Projekte mobilisieren lassen. Im Unterschied zu Projektmanagement muss Change Management immer auch die Öffnung und das »Neue« zulassen, gleichzeitig muss der Prozess dennoch gut gemanagt werden, zeitliche und finanzielle Ressourcen müssen passen und Beteiligte orientiert sein über die anstehenden Schritte. Die verschiedenen Stakeholder und Key-Player sind unterschiedlich anzusprechen; ob und wie sie beteiligt werden (können), muss gut überlegt und kreativ gestaltet werden. Darüber hinaus spielen in diesem Prozess die Führungskräfte der Organisation und die Führung des Beraters eine besondere Rolle. Dies alles beinhaltet eine gute Konzeption von Veränderungs-Architekturen: Sie ermöglicht Steuerung wie Energetisierung; sie ist gelenkig genug, um innerhalb des Prozesses immer wieder nachzujustieren. Dabei hat die Planung des Prozesses die Aufgabe, Klarheit und Sicherheit zu erzeugen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass Offenheit gefördert und eingearbeitet wird. Sorgsam orchestrierte, begleitende Change Kommunikation sorgt während des Veränderungsprozesses für Kontinuität, Klarheit und für Motivation. Deswegen muss Kommunikation mitgedacht und mitgeplant werden.

► **Phasen von Veränderung** ► **Unterschiedliche Kategorien von Change-prozessen (Basisprozesse)** ► **Wesentliche Strukturelemente gelingender Change-Architekturen** ► **Change Leadership** ► **Change Kommunikation** ► **Präsentation und Reflexion einer Organisationsdiagnose**

**WEBINAR (1 TAG)****»Theorie U«***... von komplexen Problemen zu innovativen Lösungen*

Das strukturierte Vorgehen mit dem U-Prozess des MIT-Professors C. O. Scharmer ermöglicht es, komplexe Situationen relativ schnell in der Tiefe zu verstehen. Mit systemischen Methoden der »Feldwahrnehmung« werden Zusammenhänge und die Vernetzung von Einflussfaktoren deutlich. Die Verbindung von rationalen und intuitiven Methoden hilft, Zukunftspotenziale zu erkennen und nachhaltig wirksame Lösungen zu finden. Mit der klaren Prozessstruktur können Sie für sich selbst oder mit Kunden in Beratungs-situationen komplexe Fragestellungen klären.

► **Der U-Prozess nach C.O. Scharmer** ► **Systemische Methoden der »Feldwahrnehmung«** ► **Die klare Prozessstruktur: Zukunftspotenziale erkennen und nachhaltig wirksame Lösungen finden**

3. MODUL (3 TAGE)**Handwerk und Kunst – Settings, Interventionen und Tools ... *viel ist möglich, aber möglichst viel hilft nicht immer***

Jetzt richtet sich der Blickwinkel auf einzelne Settings und Interventionen innerhalb der Gesamtkomposition des Veränderungsprozesses. Wir erproben ausgewählte Veranstaltungsformate und reflektieren deren innere Dramaturgie und gezielten Einsatz im Kontext des Change-prozesses. Es geht darum, Sicherheit und Klarheit zu gewinnen, welche Methode wann die passende ist und Workshops und Veranstaltungen partizipativ, lebendig und erfolgreich zu gestalten. Dabei betrachten wir auch die Prozessgestaltung, d.h. die Passung von Rahmen und Inhalt, die richtige Balance von Aktion und Reaktion, von Push und Pull, von Zulassen und Eingreifen, den Umgang mit Widerständen, Konflikten und Gruppendynamiken. Die auftauchenden Dilemmata, Konflikte und Widerstände sind von hohem Nutzen und Informationswert und der kluge Umgang mit ihnen der Schlüssel zum Erfolg. Im Laufe des Moduls 3 und 4 moderieren Sie eine eigene Workshop-Sequenz und profitieren vom konstruktiven Feedback der anderen Teilnehmenden und der Seminar-Leitung.

► **Bestandteile erfolgreicher Workshop-Designs** ► **Die Moderations-Methode wählen** ► **Prozessverständnis & Prozess-gestaltung – souverän navigieren** ► **Methodenkoffer von klassisch bis agil: Think-pair-share, Fishbowl, World Café, Appreciative Inquiry, Open Space, Kopfstand-Methode, 6-3-5 Methode, Walt-Disney, Retrospektive, Daily Stand-up, Lean Coffee, Line Up, Hash-Tagging, Action Planning, Marktplatz u.v.m.** ► **Bedeutung und Nutzen von Widerständen**

**WEBINAR (1 TAG)****Virtual Facilitation – Online-Moderation ... *digital präsent***

Online-Meetings und Workshops werden in Zukunft fester Bestandteil von Change-Prozessen sein. Für lebendige und effektive Online-Meetings ist aber nicht nur der sichere Umgang mit verfügbaren Technologien wichtig. In diesem Modul lernen Sie, Meetings und Workshops exakt vorzubereiten und auch online zielorientiert zu leiten. Sie erfahren und üben die wesentlichen Instrumente der Online-Moderation und stärken durch praxisbezogene Übungen Ihre Moderationskompetenz.

► **Grundlagen und Instrumente virtueller Moderation** ► **Einsatz bewährter Online-Tools** ► **Visualisierung zur Beteiligung und Fokussierung der Teilnehmer** ► **Teamgefühl und Zugehörigkeit online herstellen** ► **Moderation der eigenen Praxisfälle**

4. MODUL (2 TAGE)**Macht und Mikropolitik– Wirksamkeit in Unternehmenskulturen... *einflussreich werden macht Spaß***

Mag in einem Expertenteam noch so sehr die Sache im Vordergrund stehen – in einer Organisation hat die politische Dimension stets eine große Bedeutung. Sachlogik und professionelle Argumentationen können dabei in den Hintergrund geraten. Sich auf dieser mikropolitischen Ebene strategisch klug zu verhalten, erfordert zum Teil ganz neue Kompetenzen. Welche politischen »Spiele« gespielt werden, hängt dabei ganz entscheidend von der jeweiligen Unternehmenskultur ab. Diese zu verstehen und sich richtig in ihr zu bewegen wird zur zentralen Machtfrage – mit anderen Worten: ist entscheidend für die eigene Wirksamkeit und den Gestaltungsspielraum. Dieses Modul beleuchtet die persönlichen Interessen innerhalb von Systemen und die damit verbundenen Dynamiken. Es stärkt den eigenen politisch-strategischen Instinkt und klärt den Blick auf verwinkelte Spielzüge.

► **Der Paradigmenwechsel von der Sach- zur Machtebene** ► **Formen der Macht und Mikropolitik in Organisationen** ► **Die 4 wesentlichen Schritte für mehr Einfluss in Organisationen** ► **Persönliche Strategien der Einflussnahme** ► **Präsentation und Reflexion einer Organisationsdiagnose**

5. MODUL (2 TAGE)**Beratungswerkstatt & Beraterpersönlichkeit ... *Der Beratungsprozess von A bis Z – Kontakt & Kompetenz***

In diesem Modul rückt das Beraterhandeln von der Auftragsklärung bis zur Design-Entwicklung in den Fokus und wird im Rahmen eines eintägigen Planspiels bearbeitet und aus einer Gesamtperspektive heraus reflektiert. Berater*innen, Beratungssystem (Auftraggeber und Berater*innen) und Keyplayer aus dem Kundensystem agieren aus ihren jeweiligen Rollen und Perspektiven heraus. Kooperation und Ideen-Konkurrenz in der Design-Entwicklung, Arbeit unter Zeitdruck und bei unvollständigem Kenntnisstand, der ständige Wechsel zwischen Beziehungs- und Sachebene in der Präsentation und die Perspektivübernahme unterschiedlicher Player aus dem Kundensystem werden beispielhaft erprobt und reflektiert.

► **Die Konzeptentwicklung: Von der Auftragsklärung bis zum Design** ► **Der Auftritt vor Kunden: Vom richtigen Fragen und klugen Präsentieren** ► **Perspektivenwechsel: die Interessen der verschiedenen Keyplayer** ► **Präsentation und Reflexion einer Organisationsdiagnose** ► **Abschluss und Ausblick**

Organisation und Abschluss

PEERGRUPPEN

Die Peergruppen gründen sich im ersten Modul und treffen sich selbstorganisiert für jeweils einen halben Tag zwischen den weiteren Modulen. Inhalte der Peergruppentreffen sind die vertiefte Behandlung von Inhalten und Themen aus dem vorangegangenen Modul sowie die kollegiale Unterstützung und Beratung.

Abschluss

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erhalten Sie ein Zertifikat mit dem Titel:

SCHRIFTLICHE REFLEXIONSARBEIT

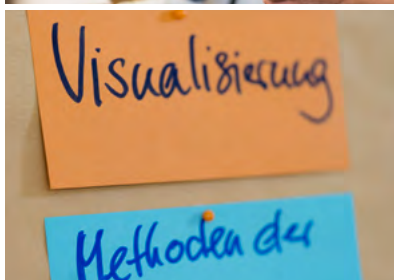
Die Teilnehmer*innen übernehmen im Rahmen des Curriculum-internen Wissensmanagements eine eigene Reflexionsarbeit und stellen diese im Laufe der Ausbildung zur Diskussion. Die Entscheidung für Thema und Präsentationszeitraum erfolgt in Modul 1. Mögliche Reflexionsarbeiten sind:

- ▶ ein Werkstattbericht über ein eigenes Change(teil)-projekt
- ▶ eine Organisationsdiagnose über das Unternehmen eines anderen Teilnehmenden
- ▶ die Vorstellung von 1–2 interessanten und selbst erprobten Change-Tools



Ausbildung »Organisationsberater & Change Manager« (m/w) – zertifiziert durch den Qualitätsring Coaching & Beratung e.V.

Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss ist die Teilnahme an allen Modulen und Peergruppentreffen sowie das Erstellen der Reflexionsarbeit.



Termine & Ort

VERANSTALTUNG	TERMIN	SEMINARORT	LEHRTRAINER
Modul 1 Change Complexity	15.–16. Sep. 2022	Klostergasthof Thierhaupten	Thorsten Schlaak Michael Stiegler
Webinar System(theoretische) Perspektiven	10. Okt. 2022 18:00–20:00 Uhr	Online ZOOM	Prof.Dr. Andreas Bergknapp
Modul 2 Veränderungsansätze und Change-Architekturen	15.–17. Nov. 2022	Kloster Holzen	Thorsten Schlaak
Webinar Theorie U	12. Dez. 2022 9:00–16:00 Uhr	Online ZOOM	Rainer Paszek
Modul 3 Settings, Interventionen & Tools	18.–20. Jan. 2023	Kloster Holzen	Hagen Schurbohm
Webinar Virtual Facilitation	8. Feb. 2023 9:00–16:00 Uhr	Online ZOOM	Hagen Schurbohm
Modul 4 Macht und Mikropolitik	27.–28. Mrz. 2023	Kloster Holzen	Theresia Volk
Modul 5 Beratungswerkstatt & Beraterpersönlichkeit	4.–5. Mai 2023	Kloster Holzen	Thorsten Schlaak Michael Stiegler

SEMINARORTE:

- ➔ Hotel Kloster Holzen, Allmannshofen (www.kloster-holzen.de) | Modul 2–6
- ➔ Hotel Klostergasthof, Thierhaupten (www.hotel-klostergasthof.de) | Modul 1
- ➔ Online (ZOOM)

SEMINARZEITEN (PRÄSENZ):

- 1. Tag: 10:00–19:00 Uhr
- 2. Tag: 09:00–18:00 Uhr
- (3. Tag: 09:00–16:00 Uhr)

Investition

TEILNAHMEGEBÜHR:

UNTERNEHMEN: 6.900,– € zzgl. MwSt.
PRIVATZAHLER: 5.865– € zzgl. MwSt. (6.979,35 € brutto)

INKLUSIVE:

- ✓ 14 Seminartage (12 in Präsenz, 2 Live-Online)
- 4 selbstorganisierte Peertreffen
- ✓ Präsentationen der Themen-Inputs, Literaturlisten und andere Materialien digital in der Dropbox
- ✓ Aufnahme in das ICO-Alumni-Netzwerk
- ✓ 660,– € Tagungspauschale (12 x 55,– €): Mittagessen, Kaffee- und Teepausen, Pausensnacks, Tagungsgetränke, Obst)

- ➔ **Selbstzahler erhalten 15% Ermäßigung.**
- ➔ Bei Anmeldung bis zum 1. Juli 2022 erhalten Sie **5% Frühbucher-Rabatt.**
- ➔ Übernachtungskosten sind nicht enthalten.

**5% Frühbucher-
Rabatt
bis 1.7.2022 !**





DAS SAGEN UNSERE TEILNEHMER*INNEN



»Trotz großer Erfahrung in der Unternehmensberatung hat mir die Ausbildung neue Perspektiven zur Veränderung von Organisationen aufgezeigt und mein Skill- und Tool-Set erheblich erweitert. Der Ansatz, eine Organisation als lebendes System zu verstehen und den Menschen bei Organisationsveränderungen in den Mittelpunkt zu stellen, führt zu längerfristigem Erfolg und macht die Arbeit deutlich wertvoller. Die ICO-Trainer überzeugen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Hintergründen und behalten während der Ausbildung stets den praktischen Nutzen im Blick. Vielen Dank für eine lehrreiche Weiterbildung!«

N. LAWITZKE, STRATEGY, TRANSFORMATION & MANAGEMENT CONSULTANT

»Die Ausbildung Systemische Organisationsberatung und Changemanagement bei ICO kann ich in allen Belangen empfehlen. Location, Lehrtrainer, Dauer und Inhalte der Module sind bestens abgestimmt. Die Arbeit und der Austausch in der Gruppe war sehr inspirierend. Für mich eine absolut lohnende Investition, beruflich und persönlich. Der systemische Blick auf Organisationen eröffnet neue Perspektiven und die Reflektion der eigenen Rolle in der Organisation »wirkt« nachhaltig. Von mir gibt es 5 Sterne!«



O. RENKA, REFERENT DER KAUFMÄNNISCHEN DIREKTION EINER UNIVERSITÄTSKLINIK



»Die Referenten arbeiten alle selbst als Berater, so dass hierdurch die Praxisrelevanz der vermittelten Inhalte gewährleistet ist, was mir bei der Auswahl des Anbieters besonders wichtig war. Neben der Erweiterung meiner Fachkenntnisse, Analysekompetenz und meines Methodenkoffers habe ich den größten Mehrwert an einer unerwarteten Stelle identifiziert: Meine Haltung gegenüber und Reaktion auf berufliche Herausforderungen hat sich grundlegend geändert. Dadurch habe ich für mich mehr Gelassenheit und in meinem Team sichtbar mehr Einfluss gewonnen. Mir wurde ICO damals von einer Kollegin empfohlen und diese Empfehlung gebe ich seit dem ersten Modul der Ausbildung privat wie auch beruflich gerne für alle internen und externen Berater weiter, die Veränderungsprozesse in Organisationen souverän begleiten wollen.«

T. KÖHLER, PWC DEUTSCHLAND



Ihre Lehrtrainer*innen

IN DEN VERSCHIEDENEN AUSBILDUNGSJAHRGÄNGEN TRETEN NICHT ZWINGEND
ALLE HIER ANGEFÜHRTE LEHRTRAINER*INNEN UND DOZENTEN*INNEN AUF.



Thorsten Schlaak

hat seit 1990 Führungs-, Management- und Beratungserfahrung (u.a. in Toppositionen bei einem führenden IT-Unternehmen und im Verlagswesen). Seine Kunden finden sich in globalen Konzernen wie im Mittelstand. Als Berater, Trainer & Coach begleitet er mit seinem analytischen und empathischen Stil Entscheider- und Managementteams in Veränderungsprozessen.

Tätigkeitsschwerpunkte: Teamentwicklung | Einzel- und Team-Coachings | agile Konzeption und Begleitung von nachhaltigen Veränderungsprozessen | Purpose-Entwicklung und strategische Ausrichtung mit Menschen, Teams und Organisationen

Aus- und Weiterbildungen: Studium Systemische Beratung; Philosophie, Linguistik und Pädagogik | Umfassende Leadership- und Kommunikationstrainings.



Michael Stiegler

Change Consultant und Umsetzungsspezialist mit Beratungs- und Führungserfahrung. Michael verfügt über ein breites Erfahrungsspektrum in multinationalen Konzernen, KMUs und Startups - als Selbständiger und leitender Angestellter.

Tätigkeitsschwerpunkte: Strategie- und Organisationsentwicklung, Change Management, Führungskräfteentwicklung, Coaching für Executive, Unternehmer und Gründer; Mentoring für Startups und Selbständige; Teamcoaching

Aus- und Weiterbildungen: Systemischer Teamcoach (ICO, Augsburg), Systemischer Berater & Coach (ICO, Augsburg), Design Thinking (J2C, Berlin), Fachjournalismus (Freie Journalistenschule, Berlin), Betriebswirt (VWA), Bankkaufmann



Theresia Volk

Management- und Organisationsberaterin, arbeitete in vielen Führungspositionen in Industrie und Unternehmensberatung; Sparringspartner und Ideengeberin von mehr als der Hälfte der Dax-Unternehmen, Rednerin und Autorin (2011 nominiert für den Deutschen Wirtschaftsbuchpreis), langjährige Vorstandsvorsitzende der deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv).

Tätigkeitsschwerpunkte: Change Management und organisationale Veränderungsbegleitung | Führung, Macht und Mikropolitik | Top Executive Coaching.

Aus- und Weiterbildungen: Systemische Organisationsberatung & Change Management, Diplom-Supervision und Coaching, Psychodrama, Soziometrie und Gruppenpsychotherapie nach J. L. Moreno, Organisationsaufstellungen, Zertifiziertes Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv).

Hagen Schurbohm



ist seit 2003 als Change Manager, Moderator, Trainer und Coach tätig und spezialisiert auf partizipative Veränderungsprozesse, Feedbackkultur und High Performance Führungsteams. Die Entwicklung exzellenter Führung, vertrauensvoller und effektiver Zusammenarbeit und persönlicher Schlüsselkompetenzen auf allen Ebenen sind für ihn weitere zentrale Ansatzpunkte für Erfolg in Unternehmen.

Tätigkeitsschwerpunkte: Facilitating Change, Beratung und Begleitung in Veränderungsprozessen und Kulturwandel, Workshop-Moderation, Großgruppenmoderation, Teamentwicklung und -begleitung, Coaching, Mediation, Trainings

Aus- und Weiterbildungen: Diplom-Biologe. Mehrere Ausbildungen und diverse fachliche Fortbildungen zum Coach, Trainer, Facilitator, systemischen Change Manager und Organisationsentwickler.

Prof. Dr. Andreas Bergknapp (Gastreferent)



Institutsleitung des ICO, Professor für Personalmanagement & Organisationsentwicklung an der Hochschule Nordhausen, Privatdozent an der Universität Augsburg, Beratung, Training & Coaching, Supervisor (DGSv), Senior Coach (DBVC), Coach und Gutachter (dvct).

Tätigkeitsschwerpunkte: Einzel- und Teamcoaching | Karriereberatung | Stress- und Emotionsbewältigung | Teamentwicklung und Teamsupervision | Konfliktmanagement | Unternehmenskulturanalyse | Change Management | Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen.

Aus- und Weiterbildungen: Systemische Organisationsberatung, Analytisch orientierte Gruppenleitung, Rational-Emotive Verhaltenstherapie, Supervisor (DGSv), Hypnotherapeutische Kommunikation (SySt), Systemische Strukturaufstellung (SySt).

Rainer Paszek



seit 1995 als Trainer, Berater und Coach (dvct) tätig, Pädagogikstudium, Studium der Betriebswirtschaftslehre, Ausbildung zum Industriekaufmann.

Tätigkeitsschwerpunkte: Führungskräftequalifizierung | Teamentwicklung und Supervision | Entwicklung von Gesprächskultur durch Dialog | Moderation von Konflikten und Konfliktmanagement | Organisationsaufstellungen | Coaching in Krisen- und Übergangssituationen | Mediation mit Einzelpersonen und Teams.

Aus- und Weiterbildungen: Systemische Supervision und Coaching im Management (IFW, München), Dialog in Organisationen (Trigon Entwicklungsberatung, München), Mediation in Organisationen (Trigon Entwicklungsberatung, München), NLP (Dr. G. Bayer), Kreative Methoden: Gesang/Stimmbildung, Tanz (Richard Lee, New York). Organisationsberatung (Dr. Gunther Schmidt, Heidelberg), Systemisches Veränderungsmanagement, Gruppendynamik.

Patricia Paule



Agile Expertin, Trainerin, Coach und Beraterin, v.a. im Change- & Innovationsmanagement. 6 Jahre Beratungs- und Coachingenerfahrung im Großkonzernumfeld. Ihr Ziel ist es, die Entwicklung vom „agil und nutzerzentriert machen“ zum „agil und nutzerzentriert sein“ zu begleiten. Vom Methodenkoffer in der Hand zur Kultur im Kopf.

Tätigkeitsschwerpunkte: Workshop Facilitation, Team- und Leadershipcoaching, Konzeption & Moderation von Workshops, User Centered (UX) Design, Design Thinking, Begleitung von Zielfindungs- und Entscheidungsprozessen

Aus- und Weiterbildungen: MSc. Human Factors Engineering (TUM), UX Manager, Design Thinking Coach, UX & Agile Coach, Certified Professional for Usability & User Experience (CPUX-F), Certified Professional for Usability Testing and Evaluation (CPUX-UT), Professional Scrum Master (PSM-I)

Über uns



Das ICO Institut für Coaching & Organisationsberatung ist eine Ausgründung aus dem Lehrstuhl für Personalwesen (Prof. Dr. Oswald Neuberger) der Universität Augsburg. Seit mehr als 15 Jahren sind wir ein renommierter Anbieter von beruflichen Weiterbildungen für Fach- und Führungskräfte. Unsere Seminare sind praxisorientiert & theoretisch fundiert und werden von erfahrenen Trainer*innen durchgeführt. Themenschwerpunkte sind Coaching, Systemische Beratung, Change Management, Führung, Personalentwicklung, Konfliktmanagement und Persönlichkeitsentwicklung.

Zudem bieten wir kompetente Veränderungsberatung für Menschen, Teams & Organisationen. Unsere Kunden stammen aus den unterschiedlichsten Branchen und Regionen – darunter so-ziale Einrichtungen ebenso wie mittelständische Unternehmen und internationale Konzerne.



AECOM – AOK Bayern – Arag Versicherungen – AUDI – BMW AG – Bristol-Myers Squibb – Erwin Müller Group – Gardena GmbH – Nürnberger Versicherung – Sasol Germany – Stadt-sparkasse Augsburg – ROCHE Pharma AG – St. Gregor Jugendhilfe – Swiss Re Germany AG – Siemens – Versicherungskammer Bayern – Volvo Truck – Paul Hartmann AG.

Weitere Referenzen auf Anfrage.

Anmeldung

zur Ausbildung

»Organisationsberatung & Change Management«

Termine:	15. –16. September 2022 10. Oktober 2022 15. – 17. November 2022 12. Dezember 2022 18.–20. Januar 2023 8. Februar 2023 27.–28. März 2023 4–5. Mai 2023
Ort:	Hotel Kloster Holzen (Allmannshofen) Hotel Klosterghasthof (Thierhaupten) Online (ZOOM)
Teilnahmegebühr:	Firmenkunden und Unternehmen: 6.900,– € zzgl. MwSt. Privatkunden erhalten 15% Rabatt: 5.865,– € zzgl. MwSt. (= 6.979,35 € inkl. MwSt.) In der Teilnahmegebühr ist die Tagungspauschale von 660,– € (12 x 55,– €) bereits enthalten.

☐ **JA, ich melde mich an zur Ausbildung »Organisationsberatung & Change Management«,**
Start 15. September 2022.

Bitte Zutreffendes ankreuzen:

☐ 5% Frühbucker-Rabatt (bei Anmeldung bis zum 1.7.2022) ☐ 15% Selbstzahler-Ermäßigung

Vorname Nachname

Straße PLZ/Ort

Telefon Fax

Mobil E-Mail

Abweichende Rechnungsadresse:

☐ Ich akzeptiere die Teilnahmebedingungen und die allgemeinen Geschäftsbedingungen und bin damit einverstanden, dass meine Daten gemäß der Datenschutzbestimmungen des ICO verarbeitet werden.

Ort/Datum/Unterschrift:

TEILNAHMEBEDINGUNGEN: Die Rechnungsstellung erfolgt 4 Wochen vor Ausbildungsbeginn, der Rechnungsbetrag wird zwei Wochen vor Ausbildungsbeginn fällig.

Im Falle der Verhinderung eines Dozenten behält sich ICO vor einen vergleichbar qualifizierten Dozenten mit der Durchführung zu beauftragen.

Stornoregelungen: Das ICO ist berechtigt, bis zu 4 Wochen vor Beginn der Ausbildung von der Ausbildung zurückzutreten, wenn sich nicht genügend Teilnehmer verbindlich angemeldet haben. Zahlungen des Teilnehmers werden in diesem Fall in voller Höhe erstattet. Es bestehen keine darüber hinausgehenden Ansprüche des Teilnehmers. Der Teilnehmer ist berechtigt bis zu 6 Wochen vor Beginn der Ausbildung von der Ausbildung zurückzutreten. In diesem Fall wird eine Bearbeitungspauschale von € 150,– inkl. gesetzl. MwSt. einbehalten. Diese Regel gilt für den Fall, dass die angemeldete Person keine vom ICO akzeptierte Ersatzperson stellt und der Platz nicht durch einen Teilnehmer der Warteliste besetzt werden kann.

Sonstiges: Der Veranstalter verpflichtet sich, alle Informationen, die er über die Teilnehmer erfährt, Dritten nicht zugänglich zu machen. Auch die Teilnehmer binden sich an eine strikte Schweigepflicht über alle persönlichen Informationen.

