

Zielgruppe

Lern- und Entwicklungsraum für Change Professionals

Mit dem **neuwaldegger change campus** bieten wir Führungskräften, Expertinnen, internen und externen Beratern eine zweigliedrige Aus- und Weiterbildung an. Das intensive Seminar „Kernkompetenz Change“ liefert alle Fähigkeiten und Werkzeuge, die Sie für die Planung und Gestaltung eines Change-Prozesses brauchen. Die Folgeausbildung „Change-Management Advanced“ baut auf dem

Kernkompetenz Seminar auf und vertieft Ihr Change-Know-how in drei Spezial-Modulen.

Mit der Weiterentwicklung Ihrer persönlichen Kompetenz und dem umfassenden Handwerkszeug, das in den Seminaren erworben wird, können Sie komplexe Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten und führen.

Kernkompetenz Change

Das Seminar „Kernkompetenz Change“ ist die Schlüssel-Qualifikation für die wirksame Gestaltung von Veränderungsprozessen. Voraussetzung für die Teilnahme ist Praxiserfahrung und konkrete Arbeit an Veränderungsprojekten.

Change-Management Advanced

Die Fachausbildung „Change-Management Advanced“ bietet die vertiefte Professionalisierung im Bereich Change und Organisationsentwicklung für erfahrene Verantwortungsträger und Beraterinnen.

Zeit, Ort und Kosten

Jedes Seminar beginnt um 10 Uhr am ersten Tag und endet am letzten Tag um 16 Uhr. Veranstaltungsort ist in Wien bzw. Wien-Umgebung.

KERNKOMPETENZ CHANGE

Die Kosten für die Teilnahme, sowie die Seminarpauschale finden Sie auf unserer Homepage. Gerne können Sie diese auch bei uns anfragen.

CHANGE-MANAGEMENT ADVANCED

Die Kosten für die Teilnahme, sowie die Seminarpauschale finden Sie auf unserer Homepage. Gerne können Sie diese auch bei uns anfragen. Teilnehmer des Kernkompetenz Change erhalten einen Nachlass von 10 Prozent auf die Teilnahmegebühr des Advanced Programms.

Anmeldung

Wenn Sie sich für den **change campus** interessieren, rufen Sie uns an oder schreiben uns ein E-Mail mit Ihrer Telefonnummer.

Wir setzen uns dann umgehend mit Ihnen in Verbindung und vereinbaren das persönliche Vorgespräch, in dem wir mit Ihnen gemeinsam klären, welches Programm die richtige Wahl für Sie ist.

office@neuwaldegger.at

+43 1 368 80 70-0

MODULE UND TERMINE

Kernkompetenz Change

TERMINE 2018/2019:

16. – 20. April 2018
24. – 28. September 2018
25. – 29. März 2019
23. – 27. September 2019

Change-Management Advanced

TERMINE 2018/19:

Modul 1: 12. – 14. November 2018
Modul 2: 14. – 16. Jänner 2019
Modul 3: 11. – 13. März 2019

TERMINE 2019/20:

Modul 1: 6. – 8. November 2019
Modul 2: 15. – 17. Jänner 2020
Modul 3: 18. – 20. März 2020



Beratergruppe Neuwaldegger

Gesellschaft für Unternehmensberatung
und Organisationsentwicklung GesmbH

Gregor-Mendel-Straße 35
A-1190 Wien / Vienna

T: +43 1 368 80 70-0
F: +43 1 368 80 70-60

office@neuwaldegger.at
www.neuwaldegger.at

neuwaldegger change campus
Professionelles Know-how für
wirkungsvolle Veränderungsprozesse

NEUWALDEGGER ENTWICKLUNGSRÄUME

neuwaldegger curriculum für systemische Unternehmensentwicklung

Organisations-Know-how für Führungskräfte, Beraterinnen, Experten

neuwaldegger SBI – Systemisch Bewegen intensiv

für Berater, Managerinnen und Unternehmer, die Unternehmen bewegen

neuwaldegger coaching programm

für interne und externe Beraterinnen

Führung entwickeln – Leadership mit System

Neuwaldegger Fachprogramm für Profis aus PE, HR, OE, Corporate Academies

Frauen . Führen – Das Leadership Development Programm

für Unternehmerinnen, Managerinnen und weibliche Führungstalente

Weitere Informationen bekommen Sie online unter www.neuwaldegger.at
und bei einer persönlichen Beratung.

2018/19
2019/20

Stimmen der Teilnehmerinnen



„Ich durfte erleben, wie sich Fach- und Methodenwissen der Trainer mit vielfältigen Praxiserfahrungen der Peer-group multiplizieren. Diese Monate haben meine Sichtweise nachhaltig verändert und ich konnte daraus unmittelbaren Nutzen als Gestalterin von Change-Architekturen für meine Organisation ziehen.“

Dr. Claudia Thurner-Scheuerer,
Bereichsleitung Business Solutions
Technische Universität, Graz

„Hier wird umfangreiche Change-Erfahrung praxisnahe und bedarfsorientiert vermittelt. Die Inhalte sind gut abgestimmt und die Teilnehmer stehen im Mittelpunkt. Wenn man hier rausgeht, hat man nicht nur eine Menge dazugelernt, sondern ist auch hochmotiviert das Gelernte gleich umzusetzen.“



Wilhelm Jütte,
Support Architect
SAP Österreich GmbH, Wien

Die Lerngruppe als Erfolgsfaktor

Nicht nur von den Trainern, auch von den Teilnehmerinnen gibt es etwas zu lernen. Daher legen wir bei der Zusammensetzung der Lerngruppe großen

Wert auf eine gute Mischung unterschiedlicher Kompetenzen, Schwerpunkte und Branchen.



„Alle, die den Wandel im Unternehmen aktiv gestalten wollen, profitieren neben der theoretischen Untermauerung von den vielen anschaulichen Praxisbeispielen. Die konkrete Anwendbarkeit wird dadurch ermöglicht und erleichtert.“

Kerstin Alert,
Global Shopper and Customer Manager Pharmacy
Beiersdorf AG, Hamburg

„Überzeugt hat mich die inhaltliche Expertise mit vielen Hintergründen, Modellen und Erfahrungen aus der Praxis. Ich konnte sehr schnell und heute noch nachwirkend vieles anwenden. Eine Top-Investition für den Aufbau von Change-Kompetenz.“



Christoph Bader,
Selbstständiger Berater
Wertefabrik, Wuppertal

Kernkompetenz Change 5 Tage Intensiv-Training

LERNZIELE

Nur eines ist fix: Nichts bleibt gleich, alles ist in Bewegung. Change-Kompetenz ist zum kritischen Erfolgsfaktor der Unternehmensführung geworden. Führungskräfte und Beraterinnen, die etwas bewirken wollen, müssen den Balanceakt zwischen einfühlendem Verstehen und klarer Neuorientierung „spielend“ beherrschen. Change-Management braucht dazu Methodenkompetenz und Wirkung als Person.

- » Wir vermitteln die wesentlichsten Change-Konzepte und Sie erarbeiten sich das professionelle Know-how, um selbstständig komplexe **Change-Prozesse** gestalten und leiten zu können.
- » **„Bring your own change!“** Wir arbeiten gemeinsam an Ihrem Anliegen und Sie erhalten viele praktische Impulse.
- » Sie vertiefen die Methoden- und Handlungskompetenz für wichtige **Change-Tools**.

INHALTE

- » **Landkarte** für unterschiedliche Change-Vorhaben: von kontinuierlicher Verbesserung bis zur radikalen Neugestaltung
- » **Prozess-Denken, Hypothesen und „Roadmap“:** die grundlegenden Werkzeuge jedes Change-Prozesses
- » **Erfolgsfaktoren** und **Systemdiagnose**
- » Die **Logik der Gefühle** und ihre Wirkung im Change
- » **Stakeholder-Perspektiven:** die Einbindung von Topmanagement, Führungskräften und Mitarbeiterinnen in die Gestaltung des Change-Prozesses
- » **Change-Workshops** designen
- » **Phasen** in Change-Prozessen und passende Interventionsansätze

Change-Management Advanced 5 Monate des Entdeckens und Erprobens

MODUL 1

Konflikte & Kooperation: Vom Widerstand zu Engagement

Kein Change-Vorhaben ohne Konflikte, keine Veränderung ohne Widerstand – deshalb ist der aktive, konstruktive Umgang mit diesen Kräften Voraussetzung für erfolgreiche Entwicklungsprozesse.

Inhalte:

- » Konflikte, ihre Dynamik und Formen der Intervention
- » Systemische Ordnungsprinzipien und der Umgang mit Verletzungen und Unfairness
- » Engagement in Teams, Personen und Organisationen gewinnen
- » Widerstand – die Botschaften verstehen und im Prozess nutzen
- » Von Problem- und Lösungssystemen – lösungsfokussierte Veränderungsarbeit
- » Kooperationsfördernde Moderationsformen
- » Die eigene Person als „Ganzkörper-Intervention“ für Kooperation einbringen

MODUL 2

Aufbruch und die Architektur von Change-Prozessen

Tiefgreifende Veränderungen brauchen eine sorgfältige Konzeption, einen kraftvollen Start und müssen auf den verschiedenen Ebenen geführt und gestaltet werden. Die Architektur schafft hierzu die passenden sozialen Räume.

Inhalte:

- » Change im Change heißt Übergänge gestalten: „From Here to There“?
- » Aufbau der Change-Architektur: die inhaltliche und soziale Organisation des Prozesses konzipieren und in einen stimmigen zeitlichen Rahmen setzen
- » Gestaltung systemischer Interventionen
- » Großgruppen professionell planen und in den Prozess integrieren
- » Analoge Kommunikationsformate für vielfältige Wirkung

Gastreferentin:

Franziska Fink / Anna Jantscher,
Beratergruppe Neuwaldeg

Von Erfahrung und Wissen profitieren



Dr. Frank Boos
Partner der
Beratergruppe Neuwaldeg



Mag. Heinz Jarmai
Senior Partner der
Beratergruppe Neuwaldeg

Wie gibt man Change-Know-how am besten weiter?

Bei Neuwaldeg machen wir es so: Wir kombinieren das Beste aus nunmehr 40 Jahren internationaler Praxis mit einem soliden theoretischen Fundament und didaktischer Vielfalt. Wir leiten alle Module persönlich und haben Freude an der Weitergabe unseres Wissens – dabei entdecken wir selbst auch immer wieder Neues! Schritt für Schritt in der Wechselfolge von Herausforderung und Support lernen die Teil-

nehmerinnen in Theorie- und Praxisblöcken, die Führung auf dem Parkett der Transformation zu übernehmen. Die Theorieinputs basieren auf der aktuellen Forschung und auf unserer Erfahrung mit führenden Organisationen. In praktischer Fallberatung, vielen individuellen Übungssequenzen und persönlichen Transferaufgaben wird theoretisches Wissen in die Praxis umgesetzt.

MODUL 3

Kultur-Transformation: Wege zu einer neuen Praxis

Wandel der „Tiefenstruktur“ gelingt nicht ohne Arbeit an der Kultur, wie auch an den Führungs- und Steuerungssystemen und der Organisation.

Inhalte:

- » Selbstorganisation des Wandels: Was benötigt eine robuste Selbststeuerung und wie gelingt der Übergang aus dem Prozess in die tägliche Praxis?
- » Kultur verstehen und beeinflussen: Ansatzpunkte und Prozesse kultureller Transformation
- » Werte, Vision und Purpose: worauf man aufbauen kann, wenn sich alles ändert
- » Verankerung des Change: das Zusammenwirken von Person-, Team- und Organisations-Perspektive
- » Führung im Wandel – Wandel der Führung
- » Persönliche Perspektiven – Kompetenzen, Rollen, Haltung

Webinar und Peer-Coaching für optimalen Praxis-Transfer

In zwei Webinars bieten wir Supervision, in der wir Ihre Fallbeispiele bearbeiten und offene Fragen klären, an. Zwischen den Modulen unterstützt Sie zusätzlich das Peer-Coaching, ein wertvolles Praxisinstrument, in dem Transfererfahrungen reflektiert und „Good Practices“ ausgetauscht werden.

Feierlicher Abschluss | Zertifikat

Im Rahmen des letzten Moduls, mit einem Candlelight-Dinner und Übergabe des Zertifikats.