

neuwaldegg

Professionelles Know-how für wirkungsvolle
Veränderungsprozesse in zwei Programmen

2024–25



change

CAMPUS

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



Wir kombinieren unsere internationale Beratungspraxis aus über 40 Jahren mit der aktuellen Forschung und den Erfahrungen aus der Entwicklung unserer eigenen Firma. Uns leitet die Freude an der Weitergabe unseres Wissens – dabei entdecken wir selbst immer wieder Neues!

Bei uns wird viel geübt! In praktischer Fallberatung, in individuellen Übungssequenzen und persönlichen Transferaufgaben werden Change-Konzepte in die Praxis umgesetzt. Wir lieben die didaktische Vielfalt auf solidem theoretischen Fundament.

„Bring your own change!“ Bringen Sie eigene, aktuelle Anliegen! Wir werden daran gemeinsam arbeiten und Sie erhalten viele persönliche und methodische Impulse. So vertiefen alle ihre Methoden- und Handlungskompetenz.

Organisation

Jedes Seminar oder Modul beginnt um 10 Uhr am ersten Tag und endet am letzten Tag um 16 Uhr. Die Seminarzeiten sind 9 – 19 Uhr. Bitte halten Sie sich auch die Abende frei. Übernachtungen bitten wir Sie, direkt mit dem Hotel zu verrechnen. Nachdem Sie eine Anmeldebestätigung von uns bekommen haben, ist Ihr Platz im Training garantiert.

Die Teilnehmer:innenzahl ist mit 18 limitiert. Aus einer Organisation dürfen maximal zwei Personen am selben Training teilnehmen.

Veranstaltungsort: ein Hotel in Wien

Anmeldung

Um sich anzumelden, wenden Sie sich bitte telefonisch oder per Mail an Martina Semin.

Martina Semin, Assistentin
+43 1 3688070-12 oder +43 664 2688093
martina.semin@neuwaldegg.at

Kernkompetenz Change

5 Tage Intensiv-Training

Programm
Kernkompetenz
Change

Lernziele

Organisationen brauchen kompetente Change-Akteure:innen: Führungskräfte, Expert:innen und Berater:innen, die den Balanceakt zwischen einfühlsamem Verstehen und richtigem Handwerkzeug „spielend“ beherrschen. Dies vermitteln und üben wir. Dazu braucht es Methodenkompetenz und Wirkung als Person. Wir vermitteln die wesentlichsten Change-Tools und wie sie wirkungsvoll eingesetzt werden. Sie können viel üben, erhalten persönliche und methodische Anregungen und werden lernen, selbständig Change-Prozesse zu gestalten.



- Die Kunst der guten Diagnose: Fragen stellen und Hypothesen bilden
- Der Change Auftrag: Worum geht es hier und was ist unsere Rolle?
- Die Landkarte verschiedener Change-Vorhaben: ihre Dynamik und Art der Steuerung
- Die Roadmap: Wie die Stoßrichtung der Veränderung strukturiert wird
- Phasen und Emotionen in Change-Prozessen: die passenden Interventionsansätze
- Stakeholder-Perspektiven: die Analyse und wirkungsvolle Einbindung von Beteiligten
- Der Change-Workshop: Schritt für Schritt konkrete Veränderungen designen
- Die Rollen im Change: Führungskraft, Expert:in, Berater:in
- Feierlicher Abschluss mit Übergabe des Zertifikats

Trainer:innen

Das Training wird von Barbara Buzanich-Pörtl, Anna Jantscher und Michael Moeller in wechselnder 2er-Besetzung durchgeführt.

Zielgruppe und Voraussetzungen

Der Lehrgang „Kernkompetenz Change“ ist Teil des Neuwaldegger Change Campus und vermittelt die Schlüssel-Qualifikation für Führungskräfte, interne und externe Berater:innen und Expert:innen. Sie lernen hier Veränderungsprozesse wirkungsvoll umzusetzen. Voraussetzung für die Teilnahme ist Praxiserfahrung und konkrete Arbeit an Veränderungsprojekten.

Kosten

Die Teilnahme am 5-tägigen Intensiv-Training „Kernkompetenz Change“ kostet 3.750,- Euro (exkl. Ust.) zzgl. Seminarpauschale.

Termine

4.–8. März 2024
16.–20. September 2024

Detailed information on the website:
www.neuwaldegg.at/weiterbildung/change-campus/programm-kernkompetenz-change

Change Advanced

9 Tage Spezial-Training

Lernziele

Diese dreiteilige Ausbildung vertieft Wissen und Fähigkeiten aus dem Programm „Kernkompetenz Change“. Sie lernen, wie man einen Veränderungsprozess über längere Zeit, vom Anfang bis zum Ende gestaltet. Auf der Basis systemischen Change-Know-hows werden Methoden des agilen Managements erprobt und angewendet. Jedes der drei Module nimmt einen anderen Aspekt von Change-Prozessen in den Fokus. Selbstorganisation und agile Methoden sind Teil jedes Moduls. Um eine gute Lernatmosphäre zu gewährleisten, bleibt die Zusammensetzung der Gruppe konstant.

- Entwicklung professioneller Change-Kompetenzen, um selbständig komplexe Change-Prozesse gestalten und leiten zu können.
- Methoden des agilen Managements und der Selbstorganisation erproben und anwenden lernen.
- Entwicklung der eigenen Persönlichkeit als Change-Akteur:in – Klarheit über die eigene Rollen- und Handlungspräferenz.
- Vertiefung der Methoden- und Handlungs-Kompetenz für wichtige Change-Tools.



Trainer:innen

Alle Module werden durchgehend von zwei Trainer:innen in wechselnder Besetzung gestaltet. Das Team: Barbara Buzanich-Pörtl, Anna Jantscher, Michael Moeller.

Zielgruppe und Voraussetzungen

Das Change-Management Advanced baut auf dem Programm „Kernkompetenz Change“ auf. Unsere Teilnehmenden sind Geschäftsführer:innen, Führungskräfte und Expert:innen, die Veränderungen aktiv gestalten wollen. „Quereinsteiger:innen“ können bei entsprechender Qualifikation und nach einem Vorgespräch mit den Trainer:innen teilnehmen.

Kosten

Die Teilnahme am Change-Management Advanced Programm 2024/25 kostet 6.250,- Euro (exkl. Ust.) zuzüglich Seminarpauschale. Bei einer virtuellen Teilnahme entfällt diese. Teilnehmer:innen des Programms „Kernkompetenz Change“ erhalten einen Nachlass von 10 Prozent auf die Teilnahmegebühr.

Team-Coaching und kollegiale Beratung zwischen den Modulen

Bei Bedarf unterstützen wir Sie zwischen den Modulen bei Ihren Fallbeispielen, in der Umsetzung und klären offene Fragen. Die kollegiale Beratung in Peer-Groups hilft Ihnen beim Transfer in die Praxis.

Termine

Modul 1:
13.–15. November 2024

Modul 2:
22.–24. Jänner 2025

Modul 3:
19.–21. März 2025

Detailinformationen auf der Website:
www.neuwaldegg.at/weiterbildung/change-campus/change-management-advanced

Modul 1

Konflikt & Kooperation

Kein Change-Vorhaben ohne Konflikte, keine Veränderung ohne Widerstand – deshalb ist der konstruktive Umgang Voraussetzung für erfolgreiche Entwicklungsprozesse: Wir lernen, wo man ansetzt, um Irritationen zu vermeiden oder zu beheben und üben wirkungsvoll zu intervenieren.

- Konflikte, ihre Dynamik und Formen der Intervention
Kooperationsmöglichkeiten und Konfliktrisiken durch digitale Kommunikation
- Systemische Ordnungsprinzipien und der Umgang mit Verletzungen
- Widerstand und sein Nutzen
- Von Problem- und Lösungssystemen – lösungsfokussierte Veränderungsarbeit
- Das Dreieck der Organisationsentwicklung: den Fokus der Interventionen bestimmen
- Analoge und Kooperationsfördernde Interventionen

Modul 2

Transformation als Projekt

Tiefgreifende Veränderungen brauchen eine sorgfältige Konzeption und müssen als Projekt auf verschiedenen Ebenen geführt und gestaltet werden. Wandel in der „Tiefenstruktur“ geht nicht ohne Arbeit an der Kultur: Wir entwickeln das Big Picture, erarbeiten den Purpose und nutzen die Digitalisierung.

- Change Projekte aufsetzen und steuern
- Aufbau der Change-Architektur: die inhaltliche, soziale, zeitliche und räumliche Organisation des Prozesses konzipieren
- Purpose, die Sinndimension entfalten
- Großgruppen professionell planen und in den Prozess integrieren
- Cultural Change: Was macht diese Veränderung so herausfordernd?
- Kultur verstehen und beeinflussen: Ansatzpunkt kultureller Transformation
- Digital Transformation als Veränderungsansatz

Modul 3

Selbstorganisation & Change

Agile Methoden helfen den Change Prozess zu verändern und den Übergang zur Selbstorganisation zu gestalten. Der Change wird nicht als Projekt gedacht, funktionierende Selbstorganisation stellt den Change auf Dauer. Wir verstehen die Unterschiede der neuen Modelle, erproben ihre Wirkung und planen eigene, maßgeschneiderte Anwendungen.

- Methoden und Praktiken der Selbstorganisation kennenlernen: Scrum, Holacracy, Soziokratie
- Agile Meetingformate erproben
- Den Übergang zur Selbstorganisation gestalten: Herausforderungen, Knackpunkte
- Gestalten von Veränderungsprozessen durch agile Methoden
- Changeansätze unterscheiden: Change als geplante Transformation vs Change in der Sprintlogik vs Change durch Selbstorganisation
- Veränderung der Rollen: von Change-Manager:in/ Change-Berater:in zum: sozialen Architekt:in
- Feierlicher Abschluss mit einem gemeinsamen Dinner und Übergabe des Zertifikats



„Als Strategieberaterin setze ich mich mit unterschiedlichen Themen meiner Kunden auseinander. Durch die systemische Herangehensweise konnten ich erfahren, wie sich Veränderungsprozesse noch wirkungsvoller umsetzen lassen. Wir konnten sehr viel von den erfahrenen Trainern lernen, aufgrund der kompetenten Teilnehmer:innen und der vielfältigen Case-Arbeit, aber auch voneinander.“

Dr. Mareike Ahlers
Geschäftsführerin Strategie- und Marketingberatung
Prof. Bruhn & Partner AG



„Wer den Wandel in Unternehmen gestalten will, bekommt beim Change Campus das Rüstzeug mit vielen Tools, untermauert von zahlreichen Praxis-Beispielen. Das modulare Format hält die Motivation hoch und das erworbene Know-how lässt sich sofort im eigenen Unternehmen anwenden. Eine Top-Investition in Sachen Change-Kompetenz.“

Dr. rer. pol. Peter Mantsch
Chief Human Resources Officer, TX Group AG



„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
People Lead IT, MPG The Eyewear Company

WEITERE NEUWALDEGGER WEITERBILDUNGEN

[Neuwaldegger Curriculum](#)
Systemische Organisationsentwicklung
für Führungskräfte, Berater:innen,
Expert:innen

[Neuwaldegger Coaching Campus](#)
Systemisches Ausbildungsprogramm für
Handwerkzeug, Theorie und Haltung

[Gender Equality Lab](#)
Durch Gleichstellung das volle Potenzial
in Organisationen entfalten

[Agile Leadership Campus](#)
Unsere Lernreise für Führungskräfte
in agilen Organisationen

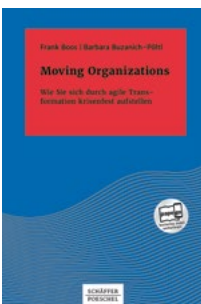
[Purpose Driven Organizations
Workshop](#)
2 x 2 Tage um mehr Purpose Drive in das
eigene Unternehmen zu bringen

[Agiler Freiraum](#)
Ein-Tages-Praxis-Workshop zum
Experimentieren mit agilen Formaten

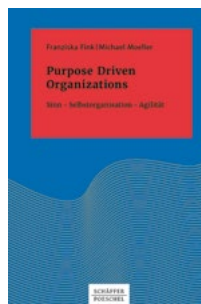
[Remaking Organizations](#)
Das digitale Lernprogramm für agile
Transformation

[Virtual Architects](#)
Online-Formate so spannend gestalten,
dass sich ihre Wirkung erhöht

Weitere Informationen finden Sie
unter www.neuwaldegg.at



Moving Organizations
F. Boos /
B. Buzanich-Pörtl,
Schäffer-Poeschl
Verlag



Purpose Driven Organizations
F. Fink / M. Moeller,
Schäffer-Poeschl
Verlag



Being in Organizations
A. Jantscher /
N. Lauchart-Schmid,
Schäffer-Poeschl
Verlag

