



Institute for Digital
Learning & Leadership
Steinbeis-Transfer-Institut



Steinbeis

AKADEMIE

Steinbeis-Transfer-Institut
Institute for Digital
Learning & Leadership

Change Leadership und Kulturentwicklung

CAS Programm 2021



TRANSFORMATION GANZHEITLICH LEBEN

DIGITAL LEARNING &
LEADERSHIP



Liebe Interessenten

In diesen digital-agilen Zeiten basiert die unternehmerische Zukunftsfähigkeit zuallererst auf menschlichen Fähigkeiten wie:

- Kritisch-konstruktives Denken und Umsetzen
- Anpassungs- und Lernfähigkeit bei neuen Anforderungen und Möglichkeiten
- Verstehen und Nutzen von komplexen Vernetzungen von Menschen, Unternehmen und Kulturen
- Resilienz bei unvorhersehbaren Schwierigkeiten
- Innovationsfähigkeit, Selbstinitiative und Selbstorganisation

Entwicklungen für die dynamische Zukunft benötigen state-of-the-art Methoden in Lernen, Führung und Organisationsentwicklung, damit die digitalen und agilen Möglichkeiten optimal ausgeschöpft werden können.

Vor diesem Hintergrund wissen unsere Absolventen, dass eine Weiterbildung am IDLL – Institut for Digital Learning and Leadership – nicht mit dem Zertifikat endet, sondern mit den erlernten Methoden sofort eine Weiterentwicklung und Stärkung ihrer Organisation initiiert werden kann.

Ich hoffe, wir können die Zukunft gemeinsam gestalten.
Notwendig wird es sein.

D. Treichel

DIETMAR TREICHEL

Institutsleitung

IDLL - Institute for Digital Learning and Leadership

Institute for Digital Learning and Leadership

Die digitale Transformation und agile Methoden erfordern neue Kompetenzen und Methoden der Kompetenzentwicklung.

Das Steinbeis-Institute for Digital Learning & Leadership entwickelt wirkungsorientierte Konzepte für die Entwicklung von Führungskräften, Teams und Organisationen. In der Durchführung werden Leistungsprozesse und Kompetenzentwicklung eng verzahnt.

Die Lehrgänge werden mit den anerkannten Diplomen der Steinbeis+Akademie, im Verbund der Steinbeis-Hochschule Holding GmbH, abgeschlossen.

Change Leadership und Kulturentwicklung Certificate of Advanced Studies (CAS)

Gelungene Veränderung basiert auf Initiative von Menschen, optimalen Führungsimpulsen und wertorientierter Arbeit.

Wie können Teams auf innovative Lösungen und Vorgehensweisen fokussieren? Welche Aufgabe hat Führung?

Und welche Rolle spielt die Organisation im agil-digitalen Zeitalter? Was sind die nächsten Entwicklungsschritte? Wie lassen sich diese umsetzen?

Wie kann die Transformation durch eine Kulturentwicklung nachhaltig gesichert werden?

Was sind Ihre Erfahrungen und wie lassen sich diese mit neuen Konzepten und Methoden zukunftsorientiert weiterentwickeln?



The greatest danger in times of turbulence is not the turbulence. It is to act with yesterday's logic.

Peter F. Drucker

ANMELDUNG

Online möglich, unter digital-learning-leadership.com.

DOZENTEN

Yannick Treichel beschäftigt sich in Theorie und Praxis mit der Lösung komplexer Herausforderungen, wobei das Aufbauen und Führen von agilen und selbstorganisierten Teams eine zentrale Rolle spielen. Dabei sind Innovation und Potentiale durch neueste Technologien, Methoden und Tools immer wichtiger Bestandteil.

Valentin Nowotny ist Experte für Agilität und Leadership und beschäftigt sich als Autor und Trainer mit der Frage, wie moderne Methoden und innovative Vorgehensweisen in Organisationen initiiert und verankert werden können, denn jede Organisation ist anders und braucht andere Entwicklungsimpulse.

Dietmar Treichel hat spezielle Expertise im transformativen Leadership, Organisations- und Kulturentwicklung. Seine Passion gilt der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und anderen Organisationen, die er als Berater, Coach und Trainer mit wissenschaftlich abgesicherten Methoden begleitet.





Modul 1 - Teamentwicklung

Immer häufiger zeigt es sich, dass komplexe Herausforderungen der Geschäftswelt von agilen Teams meist sehr viel erfolgreicher gemeistert werden können. Die praktische Entwicklung eines solchen Teams, ob von Grund auf, oder als Veränderung eines bestehenden Teams, ist zentrales Thema des Moduls "Teamentwicklung". Die Frage, ob Agilität für den jeweiligen Kontext überhaupt angebracht ist, und wenn ja, in welcher Form und an welcher Stelle, wird gemeinsam erarbeitet. Diversität und die Zusammenstellung des Teams werden hierbei genau ausgeleuchtet, da sie Potentiale bergen, die oft noch ungenutzt sind. Neue Arbeitsweisen können jedoch nur funktionieren, wenn sich auch das Leadership verändert, weshalb auch das ein wichtiges Thema für die Teamentwicklung darstellt und tatsächliche Erfolge in der Praxis hiervon stark beeinflusst werden. Erweitert man die Betrachtung auf den Kontext, in dem solche Teams eingebettet sind, wird schnell klar, dass hier in Zusammenhängen gedacht werden muss, um das gesamte System erfolgreich machen zu können.

Kontext

Zur Vorbereitung das Assessment machen, um ein Gefühl für den eigenen Kontext zu bekommen t1p.de/3bf6

Übersicht

Lernziele

- 1a.** Die Teilnehmenden verstehen, warum Agilität die richtige Wahl sein kann und wie ich erkenne, ob das in meinem Kontext auch so ist.
- 1b.** Verstehen, was ein Team ausmacht, welche Führungsqualitäten wichtig sind um ein selbstorganisiertes Team erfolgreich zu führen.
- 2a.** Die Teilnehmenden wissen, wie der Prozess für die Entwicklung eines solchen Teams Situationspezifisch erstellt wird.
- 2b.** Die internen Zusammenhänge Team-Management-Kunde werden verstanden und können auf die eigene Situation übertragen werden.

Methoden und Tools

- Complexity Matching
- Fünf Dysfunktionalitäten von Teams
- Werte-Olympiade
- Shu-ha-ri
- Scrum
- Kontextführung

Dozent:	Yannick Treichel MAS MBA
Vorbereitung:	ca. 4 Std.
Seminar:	07.06.2012 13:00 - 17:00
Workshop:	28.06.2012 09:00 - 17:00

Modul 2 - Organisationsentwicklung

In diesem Modul lernen die Teilnehmenden das Sieben-Stufen-Modell von Frederic Laloux als auch weitere wichtige Organisationsmodelle im Detail kennen. Die gemeinsame Betrachtung der Evolution unterschiedlicher Organisationssysteme erlaubt es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Phasenmodelle zu verstehen und die eigene Unternehmenssituation in diese Modelle einzuordnen. Die Anforderungen an Führung sind hierbei sehr unterschiedlich. Entsprechend unterscheiden sich auch die Herangehensweisen an Transformationsprozesse. Stabile Phasen und Phasen des Prozessmusterwechsels wechseln einander ab. Typische Übergänge und deren Herausforderungen werden herausgearbeitet: Was ist eine überforderte Organisation? Was sind Schattenorganisationen? Wie lassen sich Organisationskonflikte über die meditative U-Prozedur oder über eine gegenseitige Perzeptionsklärung erfolgreich bearbeiten?

Video

Erste Beschäftigung mit dem Laloux-Modell, über das Video von Peter Green

vimeo.com/121517508

Übersicht

Lernziele

1a. Die Teilnehmenden sind in der Lage, die Evolution der Organisationssysteme zu verstehen, kennen die Hintergründe und können die Unterschiedlichkeit der Modelle erklären.

1b. Darüber erfahren sie, dass sich die eigene Organisation in den Organisationsmodellen wiederfindet und daher einer eigenen Logik und Gestzmäßigkeit folgt. Damit verbunden erkennen die Teilnehmenden unterschiedliche Entscheidungsmuster und können bestehende Wertewelten differenziert einordnen.

2a. Zudem werden die Voraussetzungen für agile Ansätze klarer und die nächsten Entwicklungserfordernisse sichtbar.

2b. Die Einordnung der eigenen Organisation in organisationale Entwicklungsstufen erlaubt es den Teilnehmenden, absehbare Entwicklungsübergänge konstruktiv zu begleiten und die richtigen Weichenstellungen – zum Beispiel in Vorbereitung einer agile Transformation oder hin zu einer modernen Netzwerkorganisation – vorzunehmen.

Methoden und Tools

- Die Evolution der Orga-Strukturen und Subsysteme einer Organisation
- Maßgebliche Organisationsmodelle (Fritz Glasl sowie Frederic Laloux)
- Matching organisationaler Reife und passender Führungsmodelle
- Aktualisierung des organisationalen Betriebssystems
- Konflikte und Konfliktbearbeitung in Organisationen
- Von der Zukunft her führen mit der Theory U

Dozent:	Dipl.-Psych. Valentin Nowotny MBA
Vorbereitung:	ca. 4 Std.
Seminar:	14.06.2012 13:00 - 17:00
Workshop:	29.06.2012 09:00 - 17:00

Modul 3 - Kulturentwicklung

Kultur kann nicht wie ein Produkt entwickelt oder wie ein Projekt durchgeführt werden. Kultur ist Ergebnis eines erfolgreichen Lernprozesses mit Werten und Normen, die tief im Unbewussten der Organisation und ihrer Menschen gespeichert sind.

Wenn wir sie also verändern wollen, dann müssen wir zwei Dinge tun:

1. Die Menschen durch Handlungen, Methoden und Erlebnisse gehen lassen, die möglichst kurzfristig und wiederholbar zu neuen und Ergebnissen führen, die aus ihrer Sicht einen nützlichen Fortschritt darstellen. Die Teilnehmer verstehen und erleben Modelle und Methoden, für Kulturentwicklung in der eigenen Organisation.
2. Die unbewussten, emotional verankerten Muster bewusst machen, die sich einer Veränderung widersetzen. Das wiederum ist der Schlüssel, um Teams, Leadership und die Organisation neu zu leben.

Video

Einführung in die Lean Change Methode

t1p.de/4zg6

Übersicht

Lernziele

- 1a.** Verstehen, warum die neuen digitalen Technologien und agilen Methoden andere "Kulturen" sind als die traditionellen Verfahren und Organisationsmodelle.
- 1b.** Mithilfe der "Immunity to Change" Methode transparent machen, welche "guten" Gründe und Verhaltensweisen aus Sicht der alten Kultur eine Entwicklung behindern oder sogar verhindern. Danach wird jeder Teilnehmer darin Optionen und Ansatzpunkte wählen, um konkrete Entwicklungen in Gang zu setzen.
- 2a.** Mithilfe der "Lean Change" Methode lernen die Teilnehmer, wie schnelle und ergebnisorientierte Entscheidungen und Entwicklungen so erfolgen können, dass die beteiligten Menschen sie einerseits mittragen und andererseits lernen, dass solche Veränderungen sich lohnen.
- 2b.** Sie lernen und erleben Methoden und Tools für systemische Interventionen aus Berater- und Unternehmenssicht. Auch diese Methoden sind sehr gut dafür geeignet, Menschen durch einen agilen Prozess zu führen, der sowohl sachliche Entwicklungen als auch persönliches Lernen anstößt und durch die Integration dieser beiden Stränge sozusagen unmerklich zu einer Weiterentwicklung der kulturellen Werte und Muster führt.

Methoden und Tools

- Immunity to Change
- Lean Change
- Systemische Interventionen
- Transformation Canvas
- Liberating Structures
- Agile Games

Dozent:	Prof. Dr. Dietmar Treichel MA MBA
Vorbereitung:	ca. 4 Std.
Seminar:	21.06.2012 13:00 - 17:00
Workshop:	30.06.2012 09:00 - 17:00



**Institute for Digital
Learning & Leadership**
Steinbeis-Transfer-Institut

Weitere Angebote

Wir bieten neben dem Kurs Change Leadership und Kulturentwicklung weitere Kurse an, die für Sie ebenfalls interessant sein könnten. Folgende sind thematisch naheliegend.

Leadership Development im digitalen Zeitalter (CAS)

Durch die Digitale und Agile Transformation entstehen neue Anforderungen an die Kompetenzen, Techniken und Mindsets von Führungskräften. Ein Leadership Development, das dem gerecht wird, werden einerseits die entsprechenden Fähigkeiten trainiert. Andererseits soll dies aber auch in einer Form geschehen, die auf demselben digitalen und agilen Niveau arbeitet.

Manager Digital Learning & Leadership (DAS)

Dieses Angebot richtet sich an Mitarbeiter aus den Bereichen Management, Personalentwicklung, Training und E-Learning sowie aus den Fachbereichen (z.B. Vertrieb für Produkttrainings), die E-Learning in der Mitarbeiter- oder Kundenschulung einsetzen wollen. Außerdem sind Lehrer, Dozenten und Professoren angesprochen, die aktuelle und innovative Lehrmethoden einführen wollen.

Das gesamte Kursangebot unter digital-learning-leadership.com.



**Institute for Digital
Learning & Leadership**
Steinbeis-Transfer-Institut

ANSCHRIFT

Schlossgasse 4
35423 Lich
Deutschland

+49 6404 66 55 44

info@digital-learning-leadership.com

digital-learning-leadership.com



Steinbeis-Transfer-Institut
Institute for Digital
Learning & Leadership