

Organisationscoach & Change Consultant (MöFa) Flexibles Format			
Datum	Zeit	UE	Module/ Inhalte
Flexibler Start (Nach Abstimmung) (Online-Session)	18.00 – 20.00	ca. 4	<b>Kurseröffnung, Einführung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung / Begrüßung</li> <li>• Kennenlernen</li> <li>• Organisatorisches zum Lehrgang</li> <li>• Einführung in die Arbeit mit der Lernplattform</li> <li>• Informationen zur Projektarbeit</li> <li>• Anmeldung / Profilgestaltung</li> <li>• Fragenklärung / Wissensaustausch</li> </ul>
Organisationsentwicklung (OE) (3 Module, ca. 31 UE)			
Alle Module können zeitlich flexibel bearbeitet werden		ca. 11	<b>Modul 1: Grundlagen der Organisationsentwicklung</b> <p>Was macht eine gute Organisation aus und was ist überhaupt eine Organisation? Dieses Modul schafft ein Verständnis dafür, was Organisationen auszeichnet und warum ihre Dynamiken nur im Zusammenspiel von Struktur, Kultur und Wertschöpfung verstanden werden können. Dabei wird deutlich, dass Organisationscoaching und Change Consulting selten strikt getrennte Felder sind: Beide greifen ineinander, weil Veränderung immer sowohl menschliche als auch organisatorische Dimensionen berührt. Die Abgrenzung professioneller Rollen sowie die systemische Haltung mit Neutralität und Allparteilichkeit bilden den Rahmen, um diese Übergänge kompetent zu gestalten und Entwicklungsprozesse ganzheitlich zu begleiten.</p> <p>Lerninhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist eigentlich eine Organisation?</li> <li>• Warum laufen Organisationsentwicklung und Change-Management oft Hand in Hand?</li> <li>• Unterscheidung zwischen Coaching, Training, Moderation &amp; Beratung</li> <li>• Systemische Haltung: Neutralität &amp; Allparteilichkeit als Coachinggrundlage</li> <li>• Fragestellungen im Coaching: Verantwortung, Vertraulichkeit, Auftragsklärung und professionelle Grenzen</li> <li>• Organisationsmodelle kennenlernen und Wertschöpfung verstehen</li> <li>• Praxisbeispiel: Einführung eines digitalen Tools zur Mitarbeiterbeteiligung in Veränderungsprojekten</li> <li>• Fortlaufendes Praxisprojekt: Einführung eines hybriden Arbeitsplatz- und Kollaborationsmodells - Schrittweise die Organisation verstehen – durch Grundlagen und erste Dialoge</li> </ul>

		ca. 11	<p><b>Modul 2: Diagnostik und Analyse in der Organisationsentwicklung</b></p> <p>Bevor Veränderungen umgesetzt werden, ist es wichtig, genau zu verstehen, was hinter den Kulissen passiert. Es wird vermittelt, wie Kultur, Kommunikation und Prozesse analysiert und entschlüsselt werden können.</p> <p>Lerninhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie verhalten sich Menschen, was sind Schutzräume und was treibt sie wirklich an?</li> <li>• Das Zusammenspiel formeller und informeller Regeln</li> <li>• Wie erkenne ich die „unsichtbaren“ Strukturen einer Organisation? Artefakte, Werte und Grundannahmen sichtbar machen</li> <li>• Verschiedene „Brillen“ aufsetzen: systemische, soziale und strukturelle Perspektiven verstehen und den eigenen Blick erweitern</li> <li>• Prozessketten und Informationsflüsse: Engpässe und Blockaden gezielt erkennen</li> <li>• Stakeholderanalyse: Anspruchsgruppen, Interessen, Einflussfaktoren und Kommunikationswege analysieren</li> <li>• Praxisbeispiel: Organisationsdiagnose in einer internationalen Bank während der digitalen Transformation</li> <li>• Fortlaufendes Praxisprojekt: Einführung eines hybriden Arbeitsplatz- und Kollaborationsmodells - Strukturen, Schlüsselakteure und Schnittstellen erfassen</li> </ul>
		ca. 9	<p><b>Modul 3: Gestaltung und Steuerung von Prozessen in der Organisationsentwicklung</b></p> <p>In diesem Modul werden die Übergänge fließend: Es wird vermittelt, wie Organisationsentwicklungsprojekte systematisch geplant, Formate geleitet und mit Schnittstellen zum Change-Management begleitet werden.</p> <p>Lerninhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erste Gespräche: Situations- und Chancencheck als Werkzeug einsetzen</li> <li>• OE-Projekte steuern: Von der Planung zur lebendigen Prozessgestaltung</li> <li>• Die eigene Rolle als Organisationsentwickler*in reflektieren: Wie kann ich wirksam begleiten, ohne alles lösen zu müssen?</li> <li>• Reflexion und Begleitung der Veränderungsprozesse durch Coachingmethoden</li> <li>• Praxisbeispiel: Begleitung eines Changeprojekts zur Einführung flexibler Arbeitszeiten</li> <li>• Fortlaufendes Praxisprojekt: Einführung eines hybriden Arbeitsplatz- und Kollaborationsmodells - Workshop moderieren: Grundlegende Probleme und Symptome sichtbar machen und hinterleuchten</li> <li>• Abschließende Wiederholung der wichtigsten Lerninhalte der Organisationscoach-Module zur Festigung des Wissens</li> </ul>

Change-Management (CM) (4 Module, ca. 41 UE)			
		ca. 10	<p><b>Modul 4: Change-Management und agile Methoden</b></p> <p>Veränderung braucht Mut und gute Werkzeuge. In diesem Modul werden bewährte Changemodelle vorgestellt und aufgezeigt, wie mit agilen Methoden auch komplexe Prozesse dynamisch gestaltet werden können.</p> <p>Lerninhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen und Einsatzfelder systemischen Change-Consultings</li> <li>• Klassische und systemische Change-Modelle verstehen, situationsgerecht anwenden und Projekt- sowie ChangeManagementprozesse integrieren</li> <li>• Vom Dialog zur Transformation: Systemische Fragetechniken im Changeprojekt</li> <li>• Agile Methoden, hybride Prozessgestaltung und Beteiligungsinstrumente: von der Planung bis zur Moderation</li> <li>• Design von Change-Architekturen: Passende Interventionen und Prozesslogiken entwickeln</li> <li>• Quick Wins und nachhaltiger Wandel: Balance von Stabilität und Dynamik</li> <li>• Praxisbeispiel: Reorganisationsprojekt, bei dem eine Change-Architektur entworfen wird</li> <li>• Fortlaufendes Praxisprojekt: Einführung eines hybriden Arbeitsplatz- und Kollaborationsmodells - Wandel gestalten</li> </ul>
		ca. 10	<p><b>Modul 5: Führung und Kulturwandel</b></p> <p>Wie können Führung und Unternehmenskultur so gestaltet werden, dass Veränderung nicht nur möglich, sondern auch gewollt ist? In diesem Modul wird erklärt, welche Führungsrollen dabei entscheidend sind, wie psychologische Sicherheit entsteht und auf welche Weise Unternehmenskultur gezielt weiterentwickelt werden kann.</p> <p>Lerninhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungsrollen im Change: Aufgaben, Grenzen und Zusammenspiel bei Kulturwandel</li> <li>• Bruchmomente: Chancen für Kulturveränderung erkennen und nutzen</li> <li>• Neue Normen: Entwicklung und Verankerung neuer Verhaltensstandards</li> <li>• Symbolische Führung: Kultur sichtbar machen durch Rituale und Führungssignale</li> <li>• Kulturbotschafter: Authentizität, Fehlertoleranz und Lernen fördern den Wandel</li> <li>• Partizipation: Teams aktiv in die Kulturentwicklung einbeziehen</li> <li>• Praxisbeispiel: Reorganisationsprojekt – wie eine Führungskraft bewusst Bruchmomente nutzt, um Kultur von Hierarchie zu Partizipation zu verschieben</li> <li>• Fortlaufendes Praxisprojekt: Einführung eines hybriden Arbeitsplatz- und Kollaborationsmodells - Leadership als Kulturgestalter: neue Rituale, Normen und Partizipation etablieren</li> </ul>

		ca. 11	<p><b>Modul 6: Raumgestaltung und Arbeitsplatzpsychologie</b></p> <p>Arbeitsräume beeinflussen Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Unternehmenskultur. Dieses Modul zeigt, wie Arbeitsumgebungen gezielt auf unterschiedliche Tätigkeiten und Meetings abgestimmt werden können. Licht, Farben, Akustik, Materialien und Biophilic Design fördern dabei Zusammenarbeit, Gesundheit und Innovationskraft. Gleichzeitig unterstützen Räume das Employer Branding - sie machen Unternehmenskultur und Werte erlebbar, stärken die Attraktivität als Arbeitgeber und wirken als Hebel für Veränderungsprozesse.</p> <p>Lerninhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Räume und Möbel als kulturelle Hebel: Wie Gestaltung Zusammenarbeit und Kultur sichtbar macht</li> <li>• Flexible, gesunde und produktive Arbeitsumgebungen: Konzepte, die Fokus, Kollaboration, Erholung und Wellbeing fördern</li> <li>• Psychologische Sicherheit und Raum: Wie Gestaltung Teamdynamiken, Feedbackkultur und Innovationsfreude fördert oder hemmt</li> <li>• Wirkung von Raum, Licht und Farbe: Verhalten und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden gezielt unterstützen</li> <li>• Sensorische Dimensionen: Rolle von Akustik, Gerüchen, Haptik und Temperatur für Konzentration und Wohlbefinden</li> <li>• Biophilic Design: Wie Naturintegration Wohlbefinden fördern</li> <li>• Arbeitsplatzgestaltung als Employer-Branding-Tool: Wie räumliche Konzepte Talente anziehen, binden und die Marke stärken</li> <li>• Praxisbeispiel: Räume analysieren und konkrete Interventionsvorschläge erarbeiten</li> <li>• Fortlaufendes Praxisprojekt: Einführung eines hybriden Arbeitsplatz- und Kollaborationsmodells - Arbeitsumgebung analysieren und optimieren</li> </ul>
		ca. 10	<p><b>Modul 7: Kommunikation, Konfliktmanagement &amp; digitale Formate</b></p> <p>Ohne gute Kommunikation funktioniert erfolgreicher Wandel nicht. In diesem Modul wird gezeigt, wie Storytelling Veränderungsprozesse unterstützt, Konflikte konstruktiv gelöst werden und digitale Formate wie Hybrid-Workshops wirksam gestaltet werden.</p> <p>Lerninhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veränderungskommunikation planvoll gestalten und Storytelling als wirkungsvolles Instrument nutzen</li> <li>• Widerstände nicht nur bewältigen, sondern als wertvolle Ressource erkennen</li> <li>• Konflikte als Chancen: Durch Moderation und Mediation lösungsorientiert begleiten</li> <li>• Praxisbeispiel 1: Konfliktmoderation zwischen Facility, Marketing und New-Work-Team</li> <li>• Digital Leadership: Führung in hybriden und virtuellen Teams begleiten</li> <li>• Mit interaktiven Werkzeugen moderieren - Partizipation und Energie in Workshops und Diskussionen</li> <li>• Praxisbeispiel 2: Ein Facility Manager führt ein neues Arbeitsplatzkonzept in einem hybriden Team ein und nutzt dabei digitale Tools</li> <li>• Fortlaufendes Praxisprojekt: Einführung eines hybriden Arbeitsplatz- und Kollaborationsmodells - Kommunikation und Konflikte steuern</li> <li>• Abschließende Wiederholung der wichtigsten Lerninhalte der Change Managementmodule zur Festigung des Wissens</li> </ul>

Projektarbeit und abschließende Online-Session (ca. 34 UE)			
		ca. 30	<p><b>Projektarbeit zu einem selbst gewählten Thema</b></p> <p>Stell dir vor, du befindest dich mitten in einem spannenden Veränderungsprozess in deiner Organisation oder in einem fiktiven Unternehmen. Es gilt verschiedene Herausforderungen in Kommunikation, Zusammenarbeit und Abläufen zu meistern. Genau hier setzt dein Praxisprojekt an. Wähle ein reales Thema aus deinem Job oder eine praxisnahe, hypothetische Veränderungssituation. Analysiere die Organisation mit den Methoden aus dem Kurs, entwickle einen konkreten Plan für den Wandel und zeige, wie Strukturen, Prozesse, Kultur und Raumgestaltung zusammenwirken, um die Veränderung erfolgreich umzusetzen. Deine Projektarbeit soll nicht nur Theorie sein, sondern zeigen, wie du das Gelernte kreativ und klug einsetzt, um Veränderungen erfolgreich zu begleiten.</p> <p>Dateiformat Projektarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentationsabgabe: PowerPoint-PDF</li> <li>• Umfang: 8 - 12 Folien (Hauptfolien)</li> <li>• (Muster-PPT zur Orientierung wird zur Verfügung gestellt)</li> </ul>
Abgabe der Projektarbeit 4 Tage vor Präsentation			<p><b>Vorstellung und Feedback zur Projektarbeit plus Wissensaustausch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15-minütige Präsentation</li> <li>• 10-minütige Evaluation &amp; Feedback zur Projektarbeit</li> <li>• 90-minütiger Austausch über Kursinhalte, Rückfragen + Wissensaustausch</li> </ul> <p>Lehrgangsende &amp; Zertifikatsvergabe nach bestehen der Präsentation und Evaluation: Organisationscoach &amp; Change Consultant (MöFa) - Veränderungsprozesse ganzheitlich begleiten und verstehen</p> <p>Einladung zum nächsten Networkingabend.</p>
		ca. 110	<b>Lehrgangsende</b>

**Angesichts der dynamischen Veränderungen in digitalen Themen behalten wir uns vor, unsere Lehrpläne flexibel an aktuelle Entwicklungen anzupassen.**