

\\ Ausbildung zum

CHANGE COMPANION

für HR-Professionals,
Führungskräfte (Change Maker)
sowie für interne und externe
Beraterinnen und Berater

Ausbildungsgruppe 6





Herausforderungen der Gegenwart

**Der Beginn des 21. Jahrhundert bringt für Organisationen
deutliche Veränderungen:**

- Digitale Disruption
- Einführung künstlicher Intelligenz
- Änderungen der Marktanforderungen
- Neue Arten der Zusammenarbeit in agilen und evolutionären Organisationsformen
- Transformation von klassisch, hierarchischen Denkens zu mehr Selbstorganisation und Selbstverantwortung

Dieses Maß an Veränderungen erscheint besonders anspruchsvoll, weil so vieles gleichermaßen in Bewegung gerät. Die so entstehenden Komplexitäten in den Transformations- und Change Prozessen fordern Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen. Um diese Veränderungen gut bewältigen zu können, ist kompetente Begleitung von internen und externen Experten erforderlich.

Diese Expertinnen und Experten nennen wir Change Companion.



\\ Change Companion

- sind Experten für den Umgang mit emotionalen Dynamiken unterschiedlicher Stakeholdergruppen.
- haben ein breites Methoden-Wissen, um wirksame Formate zu kreieren und gemeinsam mit den Sinnstiftern sicher zu moderieren.
- leiten Interventionen von den beobachtbaren Wirkungen aller relevanter Stakeholdergruppen ab und bringen diese in eine iterative Veränderungsarchitektur.

Sie kommen intern aus HR/OE- oder Strategie-Abteilungen und von extern. Im Idealfall treten sie als kompetentes intern-externes Tandem auf.

**Change Companion
begleiten Führungskräfte
bei der Gestaltung der
großen Veränderungen Ihrer
Verantwortungsbereiche.
Sie kommen von intern oder
extern.**

*Sinnstifter einer Veränderung
ist der oder diejenige, die die
Veränderungen beauftragt und
am Ende die Aufwände be-
zahlt.*

*In der hierarchischen Organi-
sation ist er typischerweise
die Person, die hierarchisch im
betroffenen Bereich am höch-
sten steht.*

*Der Sinnstifter muss den Sinn
für die Veränderung trans-
portieren und sie konsequent
bewerben und einfordern. Diese
Aufgabe kann nicht delegiert
werden.*



\\ Changemanagement

Veränderungen müssen von den Menschen, die die Wertschöpfung in Ihrer täglichen Arbeit erbringen, getrieben und gestaltet werden. Das sind Führungskräfte, Mitarbeiter oder andere Rollenträger.

Gleichwohl entstehen durch Veränderungen so viele Dynamiken, dass es wiederum Spezialisten für Veränderungen braucht, die dabei helfen, Phänomene und Symptome zu erklären und im unklaren Gelände von Veränderungs- und Transformationsprozessen Maßnahmen zu planen und gemeinsam mit den Verantwortlichen durchzuführen.

Die Change Companions können hierfür optimale Beiträge liefern.

HR Professionals sind dafür prädestiniert als interne Change Compagnons zu fungieren und sind ein unerlässlicher Partner für externe Berater.

Veränderungen scheitern fast nie am technischen Changemanagement, sondern an dem, was wir unwillkürliche Muster (und damit nicht willentlich gemacht) nennen. Als Beispiel möge hier ein Meeting dienen, von dem schon vorher alle wissen, wie es ablaufen wird und aus dem erwartungsgemäß nichts Hilfreiches herauskommt. Diese ungünstig wirkenden Muster in kraftvolle, zieldienliche Muster zu verwandeln und im Alltag zu verankern ist die notwendige Kunst der Change Companions.



\\ Ziele der Ausbildung

Sie verstehen die Wirkkräfte von Veränderungen der Gegenwart und erhalten wirksames Handwerkszeug im Umgang damit.

Sie werden befähigt vielfältige Formate zu designen und sicher zu moderieren.

Sie lernen Retrospektiven sicher zu moderieren, damit nachhaltiges Lernen möglich ist.

Sie verstehen die Führungskonzepte der hierarchischen Organisation gleichermaßen wie die der agilen Organisation und können Ihre Auftraggeber in ihrer Rolle stärken.

Sie erhalten regelmäßiges Feedback zu Ihrer eigenen Wirksamkeit und werden bei ihren Change Projekten von uns supervidiert.

Sie erlernen Methoden und Konzepte des Hypnosystemischen Change Managements und tauchen ein in die Welt agilen und evolutionären Arbeitens.

Sie lernen Führungskräfte und Mitarbeiter sicher bei den Transformationen ihrer Organisation zu begleiten.

\\ Mindset der Ausbildung

Unsere Grundannahmen und Ausgangshypothesen basieren einerseits auf den Erkenntnissen der modernen Hirnforschung, Methoden und Interventionsstrategien der systemischen und hypnosystemischen Management Beratung und andererseits auf den vielversprechenden Erfahrungen aus unseren Organisationsentwicklungsprojekten.

Da alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer voller wertvoller Erfahrungen und Kompetenzen sind, werden wir diese in die Ausbildung hineinholen und angemessenen Raum für Erfahrungsaustausch bieten.

Ihre Erfahrungen und Kompetenzen bekommen Raum für unser gemeinsames Lernen.

\\ Teilnehmerstimmen aus anderen Seminaren

„Großartige Impulse, großartiger Trainer.“

„Sehr hilfreicher ‚Impuls‘ für das hypnosystemische Arbeiten in Organisationen. Sehr gekonnte, empathische, fachlich fundierte und gleichzeitig lustige Moderation von Tilman! Danke.“

„Sehr gute Anwendbarkeit im beruflichen Alltag. Tilman hat sehr gute Balance aus Struktur und freiem Fluss.“

„Danke für die Flexibilität und lockere, spielerische Art der Vermittlung. Habe schon einiges an Erfahrungen mitgebracht, bin aber reich beschenkt worden.“

„Sehr gut auf Gruppenbedürfnisse eingegangen“

„Tilman ist ein ‚geborener‘ Kursleiter, dem es gelingt, alle Teilnehmer gleichermaßen einzubinden, wertzuschätzen und zu motivieren. Durch seinen Sinn für Humor und die Fähigkeit, sich selbst nicht zu ernst zu nehmen, war das Seminar ein voller Erfolg.“

Trainer: Tilman Peschke

- Geschäftsführer Peschke Consulting
- Trainings und Beratungspraxis seit 2003
- Hypnosystemische Pionierprojekte im Bereich Organisations-, Team-, Führungs- und Führungskulturentwicklung im Tandem mit internen Beraterinnen und Beratern.



U-Ziel
Papier

Kognitiv
Emotion
Kreativ

Kognition

Vorwissen
Vorwissenheit

Sinn

\\ Module, Kosten, Buchung, Termine

Module

Die Ausbildung ist in 7 Modulen und 2 Supervisionen angelegt (Übersicht ab der nächsten Seite).

Jedes Modul / jede Supervision dauert 2 Tage:

1. Tag 10 bis 18 Uhr / 2. Tag 9 bis 17 Uhr

Ort: hybrid, Vogelnest auf AEG, Nürnberg und online (Teilnahme vor Ort an mind. 2 Modulen)

Kosten

Die Gesamtkosten für 7 Module und 2 Supervisionen betragen
9 x 849 € = 7.641 € zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Early Bird-Rabatt: 15%

Rabatt für Selbstzahler (Angestellte, die die Rechnung privat zahlen)
und Teilnehmende des Coaching Curriculums am Milton-Erickson-Institut
Heidelberg: 10%

Rabatt für Partnerorganisationen: 15%

Einzelheiten entnehmen Sie bitte unserer Website:
www.peschke-consulting.de/change-companion

Rabatte sind nicht kumulierbar.

Buchung

Alle unsere Fortbildungen sind online buchbar:
www.peschke-consulting.de/peschke_akademie
Oder Sie rufen uns an: +49 9151 9087876

Termine Ausbildungsgruppe 6

Modul 1	13.-14.02.2025
Modul 2	25.-26.03.2025
Modul 3	06.-07.05.2025
Modul 4	24.-25.06.2025
Supervision I	16.-17.09.2025
Modul 5	29.-30.10.2025
Modul 6	09.-10.12.2025
Modul 7	22.-23.01.2026
Supervision II	03.-04.03.2026

Modul 1

Der Change Companion

Im Umgang mit sich selbst im Kontext von Beratung und Moderation

Ausgangssituation und Ziele

In dem Baustein wollen wir die Rolle des Change Companion in seinen vielschichtigen, kontextbezogenen Anforderungen verstehen und abgrenzen. Darüber hinaus werden wir den Grundstein für das Verstehen und Gestalten von Erlebnisprozessen in Organisationen legen.

Inhalte

- Rollenbild und Rollenklarheit im Dschungel von Aufträgen, Anfragen und Erwartungen
- Selbstbild und Selbstverständnis der eigenen Vielheit im Kontext der vorherrschenden Rolle
- Grundverständnis: Unterschiedsbildung als Intervention in Beratung und Moderation
- Autopoiesis im Ernstfall: mein Umgang mit mir in „schwierigen“ Beratungs- oder Moderationssituationen
- Der Dreiklang unserer Kognitiven, emotionalen und intuitiven Ressourcen, wie sie sich zeigen und wie wir sie nutzen können
- Erlebnisprozesse als Trancephänomene mit willkürlichen und unwillkürlichen Anteilen zieldienlich gestalten
- Auftragsklärungsprozesse
- Überblick und Set Up Ausbildung

Modul 2

Transformationen bei unseren Kunden

Was gerade alles in Bewegung geraten ist und seine Auswirkungen

Ausgangsidee und Ziele

Alle Probleme werden in einem spezifischen Kontext erzeugt, erlebt und können auch nur dort verändert werden. Daher müssen wir als Beraterinnen und Berater genügend von den Kontexten der Führungskräften und Mitarbeitern in einer sich teilweise fundamental ändernden Arbeitswelt verstehen. Daher wollen wir uns in diesem Baustein ganz bewusst mit diesen Kontextveränderungen beschäftigen.

Inhalte

- Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, agile Arbeitsweisen, Augenhöhe und wie sie sich auswirken können
- Systemgestaltende Parameter in Organisationen
- Wie wir Wirkungen in uns erzeugen: vom SCARF Modell zur Einführung zieldienlicher Unterschiede in vorherrschende Muster
- Vom Umgang mit Ambivalenz in Einzel- und Gruppensituationen
- Grundlagen von Agilität und Soziokratie im Denken und Arbeiten

Modul 3

Die Führungsrolle im Wandel

Von der Person zur Dienstleistung

Ausgangsidee und Ziele

Nichts ist durch die Veränderungen der Gegenwart, die in Richtung Empowerment, mehr Verantwortungsübernahme durch Mitarbeiter, agiles Arbeiten, Augenhöhe und Selbstverantwortung, etc. so stark in Frage gestellt wie die Führungsrolle an sich. Wir Beraterinnen und Berater müssen die Führungskräfte auf diesem Weg achtsam begleiten, da gerade das Mindset der Führungskräfte Showstopper und Treiber dieser Veränderungen sein kann. In diesem Baustein lernen Sie Ansätze und Interventionsmöglichkeiten kennen, wie Sie Führungskräfte auf ihrem Weg unterstützen können.

Inhalte

- Identität, Werteentwicklung und Sinnstiftung
- Multivalenz und Persönlichkeit
- Von der Führungsrolle zur Dienstleistung für Teams
- Sinn und Verbundenheit als Kennzahlen zieldienlicher Führung
- Führung in hybriden und agilen Organisationen
- Entscheidungsprozesse
- Karriereentwicklung

Modul 4

Mindset Entwicklung

Erweiterungen des Möglichkeitsraums verschiedener Stakeholdergruppen

Ausgangsidee und Ziele

In dem Modul fokussieren wir auf das Phänomen und Mindset und wie wir es für gewünschte Veränderungsziele anregen können. Dies ist sicherlich eine der wichtigsten und größten Anforderungen an Beraterinnen und Berater der Gegenwart. Unter Mindset verstehen wir das Zusammenspiel von Menschenbild, Werten und Weltbild.

Inhalte

- Kosmos Mindset- und was wir darunter verstehen
- Reflektierter Umgang mit Glaubenssätzen zu Management und Führung
- Umgang mit der inneren Vielheit und der Widersprüchlichkeit für eine zieldienliche Mindsetentwicklung
- Umgang mit verschiedenen Mindsets unterschiedlicher Stakeholder und Führungsebenen im Kundensystem
- Handwerkskoffer fluider Sprache und die Kunst der Fragengestaltung
- Sicherheit im Ungewissen und den kompetenten Umgang mit der Unklarheit
- Pacing und der Umgang mit Restriktionen
- Lösungsfokus: Probleme sind Lösungen mit Preis und Lernen von sich selbst
- Die Kunst der zweitbesten Lösungen für Selbstwirksamkeitserleben



Supervision I

Neben der allgemeinen Fallarbeit planen wir konkrete Transferexperimente der TN für ihre Selbstwirksamkeit der von Ihnen eingebrachten Fragestellungen und betrachten dies im Gesamtkonzept der Veränderungsprozesse.

Modul 5

Moderation 1

Designentwicklung Workshop Formate

Ausgangsidee und Ziele

Da Beratung nichts Statisches oder methodisch festgelegtes sein kann, verbringen Change Companions die allermeiste Zeit mit dem Kunden damit, einen Gedankenentwicklungsprozess zu moderieren, der nachhaltig Wirksamkeit erzeugen soll. Da alle Anlässe und Themen, gleich ob es sich um einen Strategieworkshop, eine Teamentwicklung oder einen Planungsworkshop hält Ambivalenzen auslöst, müssen Beraterinnen und Berater neben allen fachlichen Überlegungen auch immer sicher mit Emotionen umgehen können. Das heißt diese anzuregen, ihnen einen adäquaten Raum zu geben und für die Zielerreichung auszurichten.

Inhalte

- Von ungefähren, klaren und Meta-Zielen in Auftragschoreographien
- Elemente von Teamentwicklung als Framework für die Entwicklung von Workshop Designs
- Grundlegende WS Methoden und Choreografien für den Umgang mit Zielen, Mindsetentwicklung, Feedbackprozessen und Teamentwicklungen für Klein- und Großgruppen
- Kohäsionsbildung im Workshop im hier und jetzt
- Zielgruppen- und themenspezifische Moderationsformate von der Kleingruppe zur Großgruppe als Teil eines Veränderungsprozess

Modul 6

Moderation 2

Selbstwirksamkeit in der Moderation

Ausgangsidee und Ziele

Niemand kann vorhersagen, was während eines Workshops auftaucht und wohin sich die Dynamik entwickelt. Gerade dachte man, die Gruppe ist gut unterwegs und schon findet man sich in einer ungemütlichen Situation wieder. Nun kommt es darauf an, dass die eigenen Beiträge hilfreiche Impulse für die Weiterentwicklung liefern. Das sind Situationen, auf die man sich nicht so ohne weiteres vorbereiten kann.

In diesem Modul wollen wir konsequent üben und über die erzeugten Wirkungen sprechen. Jeder Teilnehmer, Teilnehmerin erhält vielschichtiges Feedback darüber, wie sie in der Situation auf die anderen wirkt, um daraus für sich stimmige Ableitungen zu vollziehen.

Inhalte

- Im Umgang mit Soziogrammen
- Im Umgang mit Spannungen zwischen Teilnehmern oder dem Moderator
- Im Umgang mit Stille bzw. Reaktionsarmut
- Im Umgang mit Clusterungen am Pinboard
- Im Umgang mit digitalen Moderationsmöglichkeiten z.B. an unserem Galneoboard
- Die Moderation der Retrospektive

Modul 7

Veränderungsprozesse

Den eigenen Weg finden

Ausgangsidee und Ziele

Jede Anfrage an Veränderungsunterstützung ist einzigartig hinsichtlich der Ausgangslage, der Veränderungsbedürfnisse, der Ansprechpartner und Auftraggeber, der Ausgangs- und der Zielkultur, der zur Verfügung stehenden und möglichen Regulationen, der Größe der Organisation oder Organisationseinheit, und, und, und. Dies erfordert von Beraterinnen und Beratern ein Höchstmaß an Wissen und Flexibilität, um zieldienliche Veränderungsdesigns iterativ und inkrementell zu planen und entstehen zu lassen.

In diesem Abschlussmodul wollen wir uns ganz der Gestaltung von Beratungsprozessen, Ihrer Gestaltungs- und Planungsmöglichkeiten mit den unterschiedlich relevanten Stakeholdergruppen und deren spezifischen Herausforderungen widmen.

Inhalte

- Sonderrollen: vom Auftraggeber zum Sinnstifter und von Steuerungsboards zu Sinnteams
- Utilisation von Verdinglichungen in Diagnostik, Analysen und Zielbeschreibungen
- Planungsprozesse
- Musterunterbrechung (von der Kultur zum Besprechungsformat) als Gestaltungsprinzip
- Prinzipien aus Effectuation nutzen
- Kommunikation ins Unternehmen hinein (Werkzeuge, Strategie und Konzept)



Supervision II

Neben der Fallarbeit klären und vertiefen wir Umsetzungsfragen, damit das Kompetenzbild der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrer Rolle als Change Companion rund wird.

Peschke Akademie

Vogelnest auf AEG · Muggenhofer Straße 136 · 90429 Nürnberg

www.peschke-consulting.de/peschke_akademie · Telefon +49 9151 9087876

