



„BOOT“

ARBEIT MIT MENSCH & ORGANISATION
aus **b**uddhistischer Sicht
orientierte **O**rganisation**t**ransformation

5-teilige Blockausbildung
Köln ab 2009



Zielgruppe



Personalverantwortliche, Führungskräfte, Trainer, Geschäftsführer, Organisations-Fachleute, Personen, die Veränderungsprozesse mitgestalten.

Ziele

Sie können

- **Die Prinzipien von Ursache & Wirkung und**
- **“Verborgener Weite/ Hidden Potential” in der Organisationsdiagnose und Organisationsentwicklung benutzen**
- **Vision, Motivation und Intention als Triebfeder und Leitgedanken für ein Unternehmen entwickeln**
- **systemische Prozesse der klassischen Systemtheorie**
- **System-Archetypen-Modelle der Systems Dynamic Society und der sogenannten 3.Ordnung (energetisch-kybernetische Gefüge und Cluster) analysieren und steuern**
- **partizipatives Denken und Handeln in Unternehmen unterstützen**
- **die vorhandenen Potenziale und Ressourcen optimal einsetzen**
- **persönliche Verfahrenssicherheit im Beratungsprozess gewinnen**
- **Konflikte transformativ für das Unternehmen nutzen**
- **kreative Potentiale durch Veränderung der Haltung und Sicht innerhalb des Organisationskörpers generieren**
- **die Vielfalt der von Radiance Consulting und anderen entwickelten Werkzeuge praktisch und adäquat anwenden**
- **Teams und Abteilungen moderieren und effektiver machen**

Schwerpunkte

Teil 1 Einführung: Grundlagen der Organisationsentwicklung

Potenziale und Profile

Persönliche Ziele und Visionen für die eigene persönliche Entwicklung

Analyse von Ressourcen, Potenzialen und Entwicklungsmöglichkeiten

Die Rolle als Prozessberater und Organisationsentwickler

Eigene Prozessberater-Kompetenzen, Einstieg in die Prozessberatung und OE des Boot- Modells

Theoretische Grundlagen und Grundbegriffe

Die Philosophie der buddhistischen Organisationsentwicklung

Ablauf eines OE-Prozesses und exemplarische Darstellung eines OE-Prozesses in 2 Formen :Klassisch-systemisch und im Vergleich buddhistisch-transformativ

Teil 2 Instrumente der BOOT-MODELL-Organisationsentwicklung

Strategien von Veränderungsprozessen

Vorgehensweise bei systematischen Veränderungsprozessen

Problem-, Muster- und Energiewahrnehmung und -erkennung



Bild I: Reflektion in einem Steuerungsteam

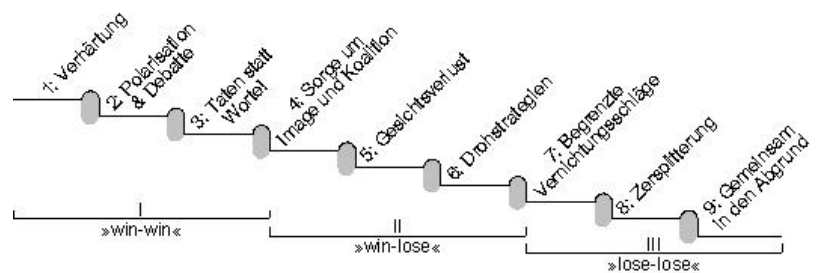


Bild II:Konflikttreppe nach Glasl – Dynamisierung mit buddhistischer Haltung zur Analyse und Deeskalation

Phäomenologische und analytische Ansätze

Rolle der Reflektion des Einzelnen, des Steuerungsteams, der Steuerungsgruppe

Maßnahmen und Interventionen durchführen



Bild links: Das Matroschka- Prinzip in der Organisation-
der sogenannte Parallelprozess auf verschiedenen Ebenen

Erfolgskontrolle mit den Betroffenen

Teil 3 Instrumente der Organisationsdiagnose

Betriebliche Beobachtungen und Dokumentenanalyse- Artefakte "lesen"
Durchführung von Befragungen – Diagnostische Sitzungen
Projektive Verfahren – systemische Analyseverfahren

Wichtige Instrumente der Intervention in Organisationsprozessen

Interventionen auf der individuellen Ebene

Interventionen auf der interpersonellen und Teamebene

Interventionen auf der Abteilungs- und Organisationsebene

Fallarbeit

Prozessberatung – Beratungsprozess:

Formen der Beratung, buddhistische Sicht und Haltung des Beraters und daraus entstehendes Vorgehen

Unterschiedlichkeiten, Intentionen und Werte in der Beratungspraxis

Reflektion über Stolz und Selbstgeföälligkeit als Beratererkrankung des Geistes

Beratung und Haltung als Profession in PE, TE und OE

Funktion von Beratung im Projektmanagement

Beratung in Abgrenzung zu Supervision, Mediation und Moderation

Stufen der Beratungskompetenz

Grundbegriffe und Konsequenzen für das Beraterhandeln

Initiieren von Beratungsprozessen und ihr Abbruch

Intervenieren: auf den unterschiedlichen System-Ebenen

Phasen von Veränderungsprozessen

Veränderungsfahrplan und Unternehmensprozedur

Dimensionen der Beratungsqualität

Chancen und Risiken für interne / externe Berater

Persönlichkeits- und Personalentwicklung

Teamentwicklung und Teamentwicklung: soziometrische Verfahren,

Teamdiagnosen, Fallen in der Teamentwicklung- der buddhistische Ansatz

Rad des Lernens und das Rad der Zeit

Mandala des Unternehmens

- Zyklen in der Arbeit mit Unternehmen und Organisationen

- "Deep Learning"-Reflektionstiefen und ihre Möglichkeiten

Die Fallarbeit als Kernmethode der Problemeinschätzung und des Lernens

Teil 4 -Arbeit mit Großgruppen und Organisationen & Betriebliche Konfliktlösungssysteme (Methodik und Vorgehen)

Moderation als zentrale Haltung in der Boot- Methodik

Anwendung der Moderation in der Organisationsentwicklung

Ziele und Prinzipien der Moderation

Grundtechniken der Moderation

Der Moderationsprozess in seiner Gesamtheit

Umgang mit Konflikten/ Konfliktlösungssysteme als Teil von OE

Diagnose und Zustandsbeschreibung von Konflikten

Destruktives Potenzial von Konflikten (Entwicklungspotenzial von Konflikten)

Strategien des Umgangs mit Konflikten (Erkennen, Klären, Löschen)

Betriebliche Konfliktlösungssysteme als Teil der OE

Arbeit mit Großgruppen

Veranstaltungsformen mit Großgruppen

Modellhafte Abläufe von Appreciative Inquiry/ Community Building/ Calling Circle/Open-space / Großgruppen-Moderation / Zukunftswerkstatt

Gestaltung von Verläufen, Spannungsbogen

Wann sind Großgruppen-Veranstaltungen in der Prozessbegleitung indiziert?

(Löschen von Unternehmens-Karma und Arbeit den 5 Weisheitsenergien mit dem gesamten Unternehmen)

Andere Methoden der Großgruppenarbeit

Schwierigkeiten der Implementierung von Organisationsentwicklungs- und Konfliktmanagementsystemen

Das Umgehen mit Widerständen / Durchsetzungsstrategien

Begleitprojekt

Die Ausbildung schließt ein Begleitprojekt mit ein. Über den gesamten Verlauf der Ausbildung hinweg wird dieses – überschaubare – Begleitprojekt initiiert, in eigenen Sitzungen besprochen, in kollegialer Beratung mit Teilnehmern und Trainern des Seminars verfolgt und partiell auch in die inhaltliche Thematik eines Seminars mit eingebunden.

Unser Wunsch ist es deshalb, dass Sie ein konkretes Projekt aus Ihrem Unternehmen in die Ausbildung mitbringen. Dieses wird das Erprobungsfeld sein, in dem Sie die neugewonnenen Erkenntnisse und Kompetenzen in die Tat umsetzen.

Arbeit an Ihrem Kompetenz-Profil

Wir wollen zudem mit Ihnen personenbezogen Ihr Berater- Kompetenzprofil sichten, vorhandene Kompetenzen fortentwickeln, bestehende Defizite und Unsicherheiten analysieren und gemeinsam mit Ihnen daran arbeiten. Diese personenbezogene Kooperation schließt das persönliche Feedback der Trainer, aber auch die Möglichkeit zur individuellen Beratung, zum individuellen Coaching mit ein.

Der fachliche Zuwachs an Know-How wird so verbunden mit Perspektiven und Ideen für die individuelle Weiterentwicklung, für die individuelle Transformation und Souveränität.