Storylines
BERATUNG

Angebot





Mehr als Seminare – PE wird OE

Ein Entwicklungsprogramm für Personalentwicklungen

Inhalt

1 Die nächste Stufe der Personalentwicklung
2 Warum nicht einfach aus der PE eine OE machen?
3 Was am Ende steht
4 Das Programm im Überblick
5 Das Vorgehen im Detail
6 Lernen am eigenen Fall
7 Die Module im Detail
8 Was die Personalentwicklung mitnimmt
9 Das Team, das euch begleitet
10 Die Investition

Wir stellen uns vor

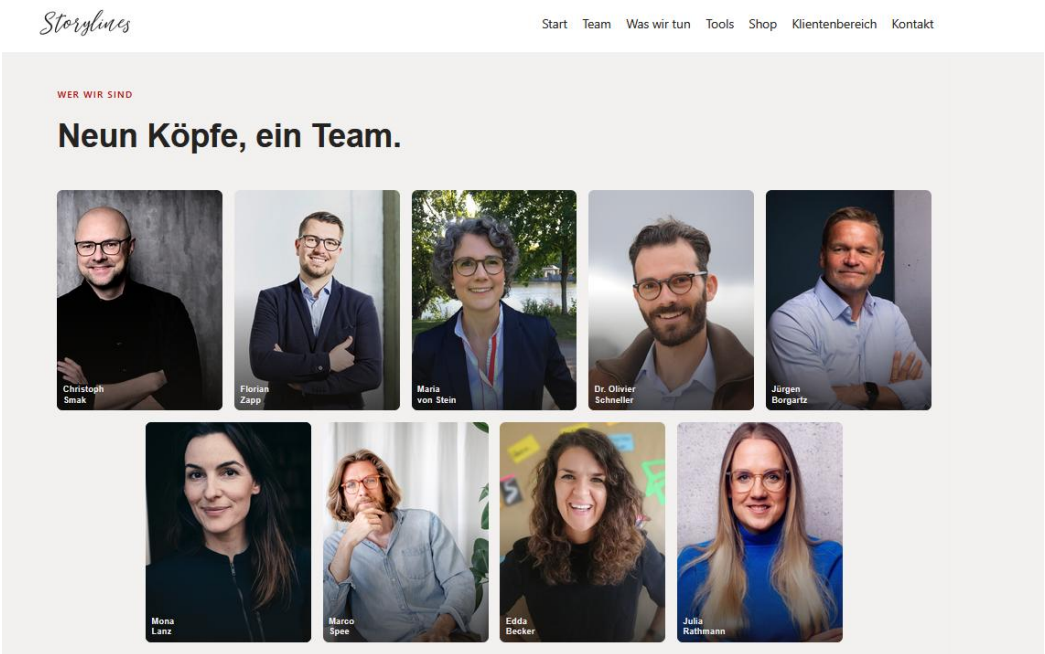
Seit 2018 begleiten wir Menschen, Teams und Organisationen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Ein besonderer Schwerpunkt unserer Arbeit liegt dabei auf Führung, Zusammenarbeit und der erfolgreichen Umsetzung strategischer Veränderungen im operativen Alltag.

Wir arbeiten mit Organisationen, die unter realen Bedingungen Verantwortung tragen, Entscheidungen treffen und Veränderungen wirksam gestalten müssen. Dazu gehören mittelständische Unternehmen, Konzerne und öffentliche Organisationen. Insgesamt also Einheiten mit hoher Dynamik und konkretem Ergebnisdruck.

Dabei verfolgen wir keinen standardisierten „One Size Fits All"-Ansatz. Jede Organisation bringt eigene Strukturen, Kulturen, Spannungsfelder und Herausforderungen mit. Genau deshalb verstehen wir Veränderung immer im jeweiligen organisationalen Kontext und entwickeln gemeinsam Lösungen, die zur Realität der Organisation passen.

Dabei legen wir großen Wert auf einen pragmatischen, partnerschaftlichen und ehrlichen Umgang. Nachhaltige Veränderung entsteht aus unserer Sicht nicht durch fertige Rezepte, sondern durch gemeinsame Reflexion, klare Orientierung, konsequente Umsetzung und die aktive Einbindung der Menschen, die die Veränderung am Ende tragen und leben müssen.

Besuche gerne unsere Homepage (klicke auf das Bild)



1 Die nächste Stufe der Personalentwicklung

In vielen Organisationen ist die Personalentwicklung über Jahre gewachsen und leistet viel: Trainings, Workshops, Führungskräfteprogramme, Coachings. Das ist eine starke Basis, und gute Trainings wird es auch weiterhin geben. Gleichzeitig verändert sich das Umfeld. Wissen ist heute jederzeit verfügbar, über Suchmaschinen und zunehmend über KI, die für viele Führungskräfte längst die erste Anlaufstelle bei Fragen ist. Trainings allein verändern deshalb vor allem das Format, selten das System. Darin liegt eine große Chance: Die Personalentwicklung kann ihre Stärken nutzen und eine neue, gestaltende Rolle übernehmen.

Die spannende Frage für die Personalentwicklung ebenso wie für die Organisation lautet deshalb: **Was kann die Personalentwicklung in zwei, drei Jahren für die Organisation leisten?** Eine Personalentwicklung, die Veränderung mitgestaltet, macht ihren Beitrag sichtbar und wird zur gefragten Partnerin, gerade in wirtschaftlich bewegten Zeiten.

Vier Stufen der Personalentwicklung

Wir beschreiben die Entwicklung einer Personalentwicklung in vier Stufen. Sie wachsen meist mit der Organisation, wie Jahresringe: Das Bewährte bleibt, neue Fähigkeiten kommen hinzu.

Stufe	Rolle der Personalentwicklung	Produkt
1 Organisieren	nebenbei, oft bei der Geschäftsführung angesiedelt; Pflichtschulungen	Absicherung, Standards erfüllt
2 Qualifizieren	eigene PE: Trainings, Workshops, Teamentwicklung, Coaching, Führungskräfteprogramme	Formate zur Wissensvermittlung
3 Verändern	am großen Tisch: begleitet und gestaltet Veränderung, klassische OE (PE wird PE/OE)	gelungene Veränderung
4 Ermöglichen	gestaltet Bedingungen, unter denen die Organisation selbst lernt: Wissen, Trends, Skills, Netzwerke, Daten	eine lernende Organisation

Für kleine Organisationen ist Stufe 1 völlig in Ordnung. Ab einer gewissen Größe ist **Stufe 3 aus unserer Sicht der nächste logische Schritt**, denn sie macht die Wirkung der Personalentwicklung sichtbar. Stufe 4 ist die Kür. Die meisten Personalentwicklungen, die wir kennen, stehen heute in Stufe 2 und haben damit eine solide Basis für diesen Schritt.

Ein typisches Muster

Organisationen neigen dazu, ungelöste Strukturprobleme an Menschen weiterzureichen. Hakt die Zusammenarbeit zwischen zwei Bereichen, folgt ein Kommunikationstraining. Bleiben gute Ideen liegen, folgt ein Innovationsworkshop. Die eigentlichen Fragen bleiben unberührt: Wer darf entscheiden? Welche Strukturen bremsen? Eine Personalentwicklung in Stufe 3 erkennt dieses Muster und arbeitet eine Ebene höher. Für die Organisation heißt das: Das Budget fließt dorthin, wo die Ursachen liegen, und nicht in Maßnahmen, die nur Symptome behandeln.

Was die Organisation davon hat

Veränderung ist für die meisten Organisationen längst Dauerzustand: neue Strukturen, neue Technologien wie KI, Zusammenlegungen, Fachkräftemangel. Oft fehlt im Haus die Kapazität, solche Vorhaben professionell zu begleiten. Genau hier liegt das Potenzial einer Personalentwicklung in Stufe 3.

- **Veränderungskompetenz im eigenen Haus:** Die Personalentwicklung begleitet Vorhaben selbst, mit genauer Kenntnis der Organisation und dem Vertrauen der Mitarbeitenden. Externe Unterstützung wird gezielter eingesetzt.
- **Entlastung für die Führung:** eine Partnerin, die Vorhaben vorbereitet, begleitet und Verantwortung für das Gelingen mitträgt.
- **Mehr Wirkung für das eingesetzte Budget:** Es fließt in Vorhaben, die Ergebnisse verändern, statt in Veranstaltungen mit unklarem Transfer.
- **Strategie, die ankommt:** Strategische Ziele werden in Strukturen, Zusammenarbeit und Kompetenzen übersetzt.
- **Bessere Entscheidungsgrundlagen:** belastbare Daten zu Kompetenzen und Lücken statt Bauchgefühl.

2 Warum nicht einfach aus der PE eine OE machen?

Naheliegend wäre es, die Personalentwicklung einfach umzubenennen: ein neues Schild an der Tür, fertig. So einfach ist es nicht. Auf dem Weg warten vier Hürden, und die erste ist die größte.

1 Neue Fähigkeiten: die größte Hürde

Organisationsentwicklung ist ein eigenes Handwerk. Wer Veränderung begleiten will, braucht systemisches Denken, eine saubere Auftragsklärung, Prozessbegleitung ohne fertiges Ziel, Moderation und Change Management. Diese Fähigkeiten lassen sich nicht ausrufen, sie müssen gelernt und erprobt werden. Die Lernkurve ist steil: Es braucht neues Wissen, viel praktische Erfahrung und die Bereitschaft, die eigene Rolle ein Stück weit neu zu erfinden.

So begleiten wir: Die Fortbildung vermittelt das Handwerk, das Praxisvorhaben macht es erfahrbar, und die Werkstätten sichern den Transfer. Gelernt wird nicht auf Vorrat, sondern am echten Fall der eigenen Organisation.

2 Ein neuer Blick auf die eigene Arbeit

Stufe 3 heißt, eine Ebene höher zu arbeiten: an Prozessen, Strukturen und Zusammenarbeit statt nur an Menschen und Teams. Statt auf Anfragen zu reagieren, gestaltet die Personalentwicklung Veränderung von Anfang an mit. Dazu gehört auch, Liebgewonnenes loszulassen, etwa Formate, die seit Jahren laufen, aber vor allem aus Gewohnheit gebucht werden.

So begleiten wir: Die Standortbestimmung zeigt, wo die Personalentwicklung steht. Im Starter-Workshop folgt die Inventur der Formate: Was bleibt, was verändert sich, was endet? Daraus entsteht ein gemeinsames Zielbild.

3 Das Mandat

Wer bisher vor allem Seminare organisiert hat, dem traut die Organisation große Veränderungen nicht ohne Weiteres zu. Dabei hat die Personalentwicklung einen großen Vorteil: Kaum eine Einheit ist so gut vernetzt und genießt so viel Vertrauen. Was oft noch fehlt, ist das Vertrauen in ihre Fähigkeiten für Veränderungsarbeit. Es wächst Schritt für Schritt, durch neue Fähigkeiten, erste gelungene Vorhaben und belastbare Daten. Wer diesen Schritt geht, übernimmt eine Rolle, die sonst häufig an eine eigene OE-Einheit geht.

So begleiten wir: Wir beraten die Personalentwicklung auch strategisch: wie sie an Geschäftsführung und Führungskräfte herantritt, ihr Vorhaben platziert, erste Erfolge sichtbar macht und Daten als Türöffner nutzt. Auf Wunsch unterstützen wir schon beim Go der Organisation mit einem Impulsvortrag.

4 Die Zerreißprobe

Viele Personalentwickler:innen verstehen sich als Anwält:innen der Mitarbeitenden. In Stufe 3 kommt eine zweite, gleichberechtigte Frage hinzu: Was braucht die Organisation? Das ist nicht immer die Summe dessen, was die Menschen brauchen. Manche Veränderung stößt auf Widerstand und ist trotzdem nötig. Diese Ambivalenz auszuhalten und zu gestalten, gehört zu den anspruchsvollsten Seiten der neuen Rolle.

So begleiten wir: Mit dieser Spannung bleibt die Personalentwicklung nicht allein. In den Werkstätten, in der Fallberatung und bei Bedarf im Sparring mit uns finden schwierige Situationen ihren Platz, bevor sie zur Belastung werden. Ein eigenes Modul widmet sich Rolle, Mandat und Zerreißprobe.

Was es dafür braucht

Der Beitrag der Organisation ist überschaubar, im Gegenzug wächst im eigenen Haus eine Partnerin für Veränderung heran. Damit der Weg gelingt, braucht es:

- **Das Go der Organisation:** Geschäftsführung und HR-Leitung tragen das Vorhaben mit.
- **Geduld und Zeit:** Veränderung braucht Zeit, ebenso Module, Transferaufgaben und Praxisvorhaben neben dem Tagesgeschäft. Im Gegenzug macht die Personalentwicklung ihre Fortschritte sichtbar.
- **Ein echtes Praxisvorhaben** mit einer Auftraggeberin oder einem Auftraggeber außerhalb der Personalentwicklung.
- **Den Mut, Liebgewonnenes zu prüfen:** auch Formate, die seit Jahren gut gebucht werden.

3 Was am Ende steht

Gut gemacht, verändert das Programm mehr als das Wissen einzelner Personen. Nach rund neun Monaten stehen Ergebnisse auf drei Ebenen.

Für die Personalentwicklung

- **Das Handwerk der Organisationsentwicklung:** Auftragsklärung, Analyse, Optionen entwickeln, Entscheidungen vorbereiten, Experimente begleiten und Change Management
- **Echte Praxiserfahrung** als interne Beraterin, gesammelt am eigenen Fall und nicht im Rollenspiel
- **Ein neues Selbstverständnis:** von der Veranstalterin zur Gestalterin von Veränderung
- **Sicherheit im Umgang mit der Zerreißprobe** zwischen den Bedürfnissen der Menschen und denen der Organisation
- **Ein Team mit gemeinsamer Sprache** und einem erprobten Werkzeugkasten, der auch nach dem Programm trägt

Für die Organisation

- **Ein erstes OE-Vorhaben,** das sichtbar wirkt und zeigt, was die Personalentwicklung kann
- **Eine interne Partnerin für Veränderung,** der die Organisation auch größere Vorhaben anvertrauen kann
- **Ein bewusst entschiedenes Portfolio:** Budget für Formate, die wirken, statt für Formate, die historisch gewachsen sind

Für die Rolle der Personalentwicklung

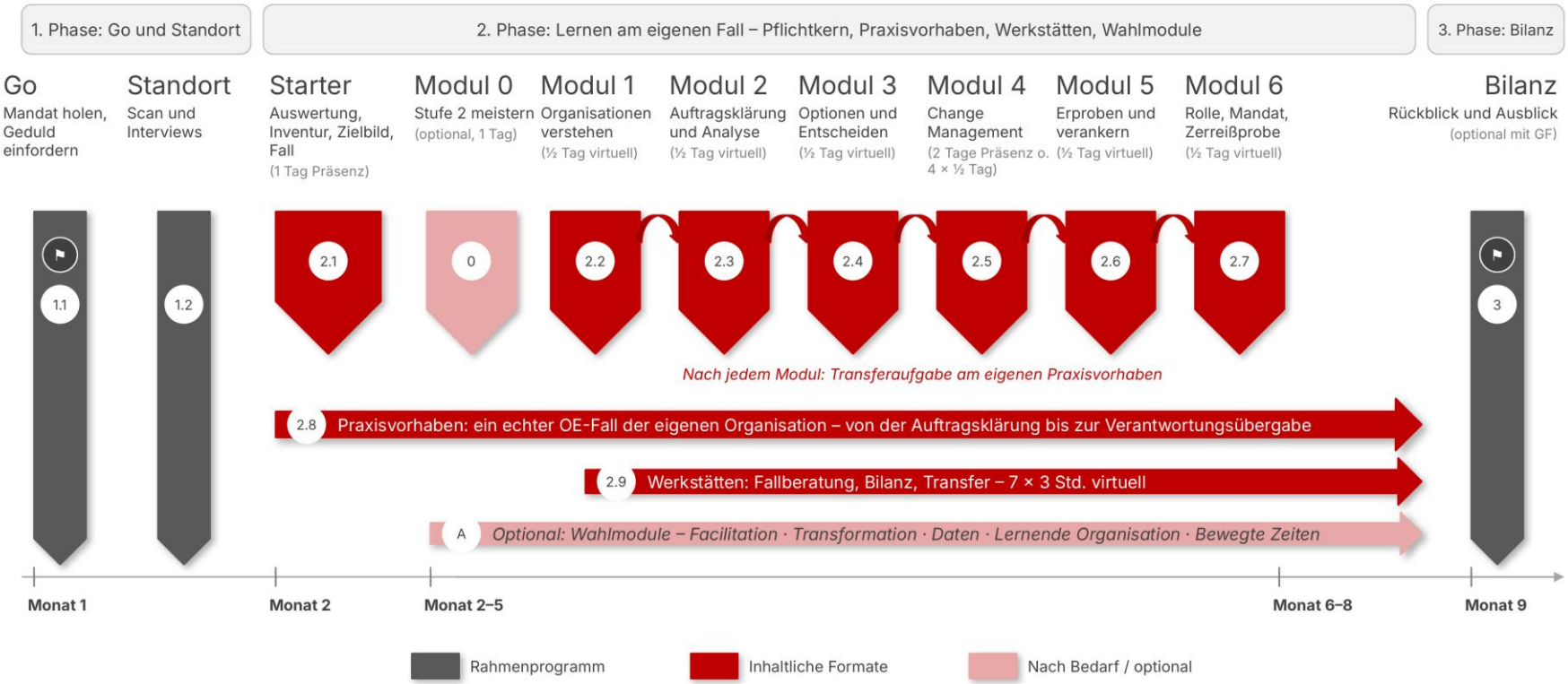
- **Ein gestärktes Mandat:** Die Personalentwicklung wird früher in Veränderungen eingebunden
- **Ein Platz am großen Tisch,** wenn es um Strategie und Veränderung geht
- **Eine starke Zukunft:** Eine Personalentwicklung, die Veränderung gestaltet, ist aus der Organisation nicht mehr wegzudenken

Woran man es merkt

- Die Anfragen verändern sich: Statt „Macht mal ein Training“ heißt es „Begleitet uns bei dieser Veränderung“.
- Die Personalentwicklung sitzt mit am Tisch, bevor über Maßnahmen entschieden ist.
- Selbst- und Fremdbild rücken im Scan näher zusammen.
- Für jedes Format im Portfolio gibt es eine klare Begründung.

4 Das Programm im Überblick

Ziel: Die Personalentwicklung entwickelt sich in rund neun Monaten zur PE/OE (Stufe 3) – gelernt wird am eigenen Praxisvorhaben.



5 Das Vorgehen im Detail

Das Programm dauert rund **neun Monate** und verbindet drei Dinge, die sonst oft getrennt laufen: eine ehrliche Standortbestimmung, eine Fortbildung in Organisationsentwicklung und die Arbeit an einem echten Veränderungsvorhaben der eigenen Organisation.

1. Phase: Go und Standortbestimmung (Monat 1)

1.1 Das Go der Organisation

Bevor die Reise beginnt, stellt die Personalentwicklung ihr Vorhaben der **Geschäftsführung** und der **HR-Leitung** vor: Sie will für die Organisation wertvoller werden und sich dafür weiterentwickeln. Zugleich wirbt sie um Geduld, denn dieser Weg braucht Zeit. Das Gespräch ist bereits die erste echte Übung zum Mandat. Und es ist der richtige Moment für eine erste Frage: Wo könnte die Personalentwicklung schon während der Fortbildung unterstützen? Daraus entstehen die ersten Kandidaten für das Praxisvorhaben.

Auf Wunsch sind wir schon in diesem Schritt mit an Bord:

Optional: Impulsvortrag „Moderne Personalentwicklung“

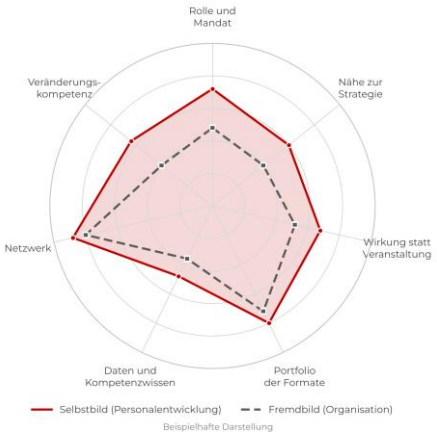
Wer Argumente braucht, warum sich die Personalentwicklung verändern muss, bekommt sie aus erster Hand. Wir halten vor Geschäftsführung, HR-Leitung und weiteren Schlüsselpersonen einen virtuellen Impulsvortrag darüber, wie sich Personalentwicklung wandelt und warum sich der Weg zu Stufe 3 für die Organisation lohnt. Anschließend ist Raum für Fragen und Diskussion.

Investition: 500 € (virtuell, daher ohne Reisekosten)

1.2 Die Standortbestimmung

Die Standortbestimmung hat zwei Bausteine:

- **Ein digitaler Scan mit Selbst- und Fremdbild.** Alle Personalentwickler:innen schätzen sich selbst ein, Führungskräfte, HR und Geschäftsführung schätzen die Personalentwicklung ein. Das Ergebnis zeigt, wo sich die Bilder decken und wo nicht. Mögliche Dimensionen sind Rolle und Mandat, Nähe zur Strategie, Wirkung statt Veranstaltung, das Portfolio an Formaten, Daten und Kompetenzwissen, Netzwerk sowie Veränderungskompetenz.



So könnte das Ergebnis des Scans aussehen: Wo Selbst- und Fremdbild auseinanderliegen, beginnt das Gespräch.

- **Vertiefende Gespräche** mit der Leitung der Personalentwicklung, der HR-Leitung und gegebenenfalls der Geschäftsführung und weiteren Personen.

2. Phase: Lernen am eigenen Fall (Monat 2 bis 8)

2.1 Der Starter-Workshop (1 Tag Präsenz)

Die Ergebnisse des Scans und der Gespräche werden gespiegelt und gemeinsam eingeordnet. Dazu kommt die **Inventur der Formate:** Jedes Format kommt auf den Prüfstand. Behalten, verändern oder beenden? Pflichtschulungen bleiben natürlich. Daraus entsteht ein Zielbild für Stufe 3. Am Ende des Tages steht fest, welches Praxisvorhaben die Personalentwicklung bearbeitet und welche Wahlmodule das Programm ergänzen.

0 Optional vorab: Modul 0 „Stufe 2 meistern“ (1 Tag)

Bevor es um Organisationsentwicklung geht, lohnt sich ein frischer Blick auf das bisherige Kerngeschäft: Was macht gute Trainings aus, und welche modernen Lernformate gibt es jenseits des Seminars? So steht das Fundament, auf dem Stufe 3 aufbaut. Ob dieses Modul sinnvoll ist, zeigt die Standortbestimmung. **Details in Kapitel 7.**

2.2–2.7 Der Pflichtkern: sechs Module

Fünf Module à einem halben Tag virtuell und ein Modul Change Management (zwei Tage Präsenz oder vier halbe Tage virtuell). Nach jedem Modul folgt eine Transferaufgabe am Praxisvorhaben, deren Ergebnisse zu Beginn des nächsten Moduls ausgewertet werden. Die Reihenfolge folgt der Logik eines Beratungsprozesses, sodass jedes Thema kurz vor dem Schritt kommt, in dem es im Praxisvorhaben gebraucht wird. **Details zu allen Modulen folgen in Kapitel 7.**

2.8 Das Praxisvorhaben

Das Herzstück des Programms: ein echter OE-Fall der eigenen Organisation. Mehr dazu in Kapitel 6.

2.9 Die Werkstätten (7 × 3 Std. virtuell)

Sobald das Praxisvorhaben läuft, trifft sich die Personalentwicklung regelmäßig zu insgesamt sieben Werkstätten: kollegiale Fallberatung, Bilanz der ersten Errungenschaften und Transfer in den Alltag. Die Werkstätten beginnen bewusst erst dann, wenn es einen echten Fall zu besprechen gibt, und nicht nach Kalender.

A Die Wahlmodule (optional)

Je nach Ausgangslage und Praxisvorhaben ergänzen Wahlmodule den Pflichtkern. Sie werden im Starter-Workshop ausgewählt, Umfang und Format richten sich nach dem Bedarf.

3. Phase: Bilanz (Monat 9)

3 Bilanz und Ausblick

Zum Abschluss blickt die Personalentwicklung zurück: Was hat sich verändert, in der eigenen Rolle, im Portfolio und in der Organisation? Eine Wiederholung des Scans kann den Fortschritt sichtbar machen. Dazu kommt ein Ausblick auf Stufe 4. Gibt es Ergebnisse aus dem Praxisvorhaben zu zeigen, bietet sich eine Präsentation vor der Geschäftsführung an. Sie ist optional, weil sich nicht jedes Vorhaben in neun Monaten abschließen lässt.

6 Lernen am eigenen Fall

Eine Fortbildung in Organisationsentwicklung wirkt dann am stärksten, wenn das Gelernte sofort angewendet wird. Deshalb bearbeitet die Personalentwicklung parallel zu den Modulen ein **echtes Veränderungsvorhaben** der eigenen Organisation. Idealerweise ist es schon beim Go der Organisation im Gespräch und steht spätestens nach dem Starter-Workshop fest. So lässt sich jedes Modul direkt am Fall üben.

Was ein gutes Praxisvorhaben ausmacht

Statt Themen vorzugeben, legen wir einen Rahmen fest. Ein gutes Praxisvorhaben

- betrifft Strukturen, Prozesse oder Zusammenarbeit über ein einzelnes Team hinaus,
- hat eine echte Auftraggeberin oder einen echten Auftraggeber außerhalb der Personalentwicklung,
- hat keine fertige Lösung, die nur noch umgesetzt werden muss,
- lässt sich in drei bis sechs Monaten sichtbar voranbringen.

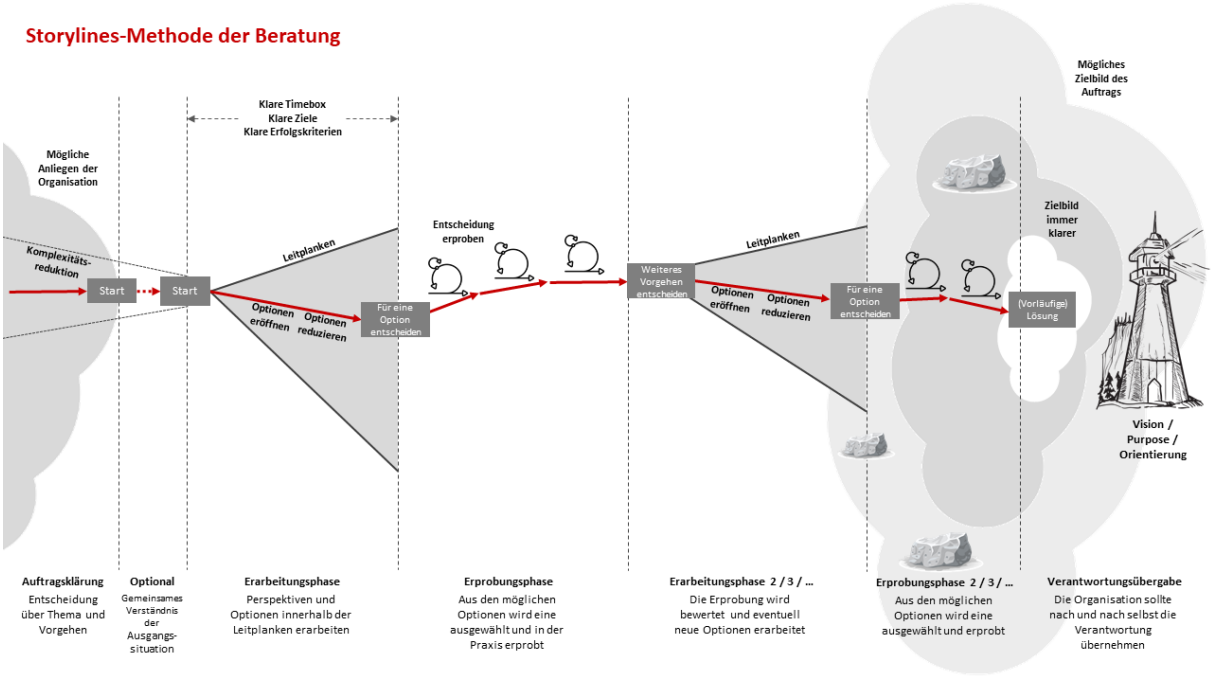
Beispiele

- **Eine Schnittstelle verbessern:** Zwei Bereiche, die sich immer wieder reiben, entwickeln neue Spielregeln für ihre Zusammenarbeit.
- **Eine Zusammenlegung begleiten:** Zwei Abteilungen werden zusammengeführt. Die Personalentwicklung begleitet Rollen, Abläufe und Kultur.
- **Entscheidungswege sichtbar machen:** Wie und wo wird in einem Bereich heute entschieden, und wie lassen sich Entscheidungsprozesse klarer strukturieren?
- **Eine Kompetenzlandkarte für einen Bereich:** Welche Fähigkeiten sind vorhanden, welche werden in zwei Jahren gebraucht?
- **Die Einführung von KI in einem Bereich begleiten:** nicht die Schulung im Tool, sondern die Fragen dahinter. Wie verändern sich Aufgaben, Rollen und Zusammenarbeit?
- **Wissen beim Generationenwechsel sichern:** In einem Bereich gehen mehrere Erfahrungsträger:innen in Rente. Wie gehen Wissen, Netzwerke und Verantwortung über?

Zur Abgrenzung: Ein neues Onboarding-Programm ist eine gute Aufgabe für Stufe 2. Ein Praxisvorhaben für Stufe 3 wird daraus erst, wenn die Fachbereiche gemeinsam neu klären, wie das Ankommen in der Organisation funktionieren soll.

Der Weg durch das Vorhaben

Das Praxisvorhaben folgt der Storylines-Methode der Beratung: von der Auftragsklärung über die Erarbeitung und Erprobung von Optionen bis zur Verantwortungsübergabe an die Organisation. Genau diese Schritte bilden die Pflichtmodule ab.



7 Die Module im Detail

Die Module bauen auf unserer Weiterbildung in systemisch-agiler Organisationsentwicklung auf, die wir seit 2022 durchführen. Schwerpunkte und Beispiele stimmen wir im Starter-Workshop auf die jeweilige Personalentwicklung ab.

Optional vorab

0 Modul 0: Stufe 2 meistern

optional, 1 Tag

- Was gute Trainings ausmacht: Lernpsychologie, Transfer und Wirkung
- Moderne Formate jenseits des Seminars: Microlearning, Lernreisen, Peer Learning, Barcamps und KI-gestütztes Lernen
- Lernen im Arbeitsalltag ermöglichen statt Lernen auf Vorrat
- Wirkung messen und sichtbar machen

Transfer: Ein bestehendes Format der eigenen Personalentwicklung überarbeiten.

Pflichtkern

2.2 Modul 1: Organisationen verstehen

½ Tag virtuell

- Grundbegriffe der Systemtheorie und systemische Haltung
- Die drei Seiten der Organisation: Schauseite, formale und informelle Seite
- Entscheidungsprämissen: Was in einer Organisation wirklich steuert
- Problemverschiebung auf Mitarbeitende: warum Strukturprobleme so oft als Trainingsbedarf auftauchen

Transfer: Die drei Seiten der eigenen Organisation am Praxisvorhaben beschreiben.

2.3 Modul 2: Auftragsklärung und Analyse

½ Tag virtuell

- Auftragsklärung in acht Schritten, vom Entstehungszusammenhang bis zum vorläufigen Auftrag
- Formate der Analyse: erweiterte Auftragsklärung, Vorgespräche, Einzelinterviews
- Hypothesen bilden statt Diagnosen stellen
- Blinde Flecken und Tabus: der Umgang mit heiklen Erkenntnissen

Transfer: Die Auftragsklärung für das Praxisvorhaben führen und erste Hypothesen bilden.

2.4 Modul 3: Optionen erarbeiten und entscheiden

½ Tag virtuell

- Leitplanken klären: Was steht fest, was ist offen?

- Optionen öffnen und wieder verdichten, zum Beispiel mit dem Doppeldiamanten
- Methoden wie „Rückblick aus der Zukunft“ oder „Kill your Company“
- Entscheidungen gut vorbereiten: Leitfragen gegen typische Denkfallen

Transfer: Für das Praxisvorhaben Optionen erarbeiten und eine Entscheidung vorbereiten.

2.5 Modul 4: Change Management

2 Tage Präsenz oder 4 × ½ Tag virtuell | mit Julia Rathmann

- Stakeholder- und Change-Impact-Analyse
- Die Change-Story und Change-Kommunikation: Veränderung erzählbar machen
- Change Leadership, Rollen, Dynamiken und der Umgang mit Widerstand
- Der Change-Plan

Transfer: Stakeholder-Analyse und Change-Story für das Praxisvorhaben erstellen.

2.6 Modul 5: Erproben und verankern

½ Tag virtuell

- Experimente statt Masterplan: wann sie sinnvoll sind und wann nicht
- Effectuation: mit vorhandenen Mitteln beginnen, Partner:innen gewinnen
- Experimente vorbereiten: Hypothese, Timebox, Erfolgskriterien, Sponsor:innen
- Auswerten, nachsteuern und die Verantwortung an die Organisation übergeben

Transfer: Ein erstes Experiment im Praxisvorhaben aufsetzen.

2.7 Modul 6: Rolle, Mandat und Zerreißprobe

½ Tag virtuell

- Die Personalentwicklung als interne Beraterin: Rollen und Selbstverständnis
- Das Mandat gewinnen und halten, Daten als Türöffner
- Zwischen Mensch und Organisation: die Ambivalenz aushalten und gestalten
- Das eigene Netzwerk als Ressource nutzen

Transfer: Die eigene Rolle mit der Auftraggeberin bzw. dem Auftraggeber des Praxisvorhabens reflektieren.

Wahlmodule

Die Wahlmodule werden im Starter-Workshop ausgewählt. Umfang und Format richten sich nach dem Bedarf: Vom halbtägigen Crashkurs bis zur mehrtägigen Vertiefung ist alles möglich.

A Facilitation und Großgruppen

optional | mit Marco Spee

- Workshops und Großgruppen wirksam moderieren

- Beteiligungsformate, die viele Stimmen in kurzer Zeit hörbar machen

A Transformation und Innovation

optional | mit Dr. Olivier Schneller

- Komplexe Transformation strategisch begleiten
- Innovationsprozesse und Design Thinking in der Organisation

A Daten, Trends und Kompetenzen

optional

- Kompetenzen messen und Lücken kennen
- Daten als Grundlage für Entscheidungen und als Türöffner nutzen

A Die lernende Organisation: Ausblick auf Stufe 4

optional | mit Florian Zapp

- Wie Organisationen lernen und was sie daran hindert
- Bedingungen gestalten: Wissen teilen, Netzwerke knüpfen, Lernen im Arbeitsalltag ermöglichen
- Trends früh erkennen und filtern: Was wird in zwei Jahren gebraucht, was nicht?
- Können, Wollen, Dürfen: Raum und Erlaubnis zum Lernen schaffen

A Personalentwicklung in bewegten Zeiten

optional | mit Christoph Smak und Florian Zapp

- Die Rolle der Personalentwicklung bei Umbau, Restrukturierung und Personalabbau
- Führungskräfte auf schwierige Gespräche und Entscheidungen vorbereiten
- Die Bleibenden stärken: Vertrauen, Orientierung und Arbeitsfähigkeit sichern
- Fair und transparent kommunizieren, auch wenn die Nachrichten schwer sind

8 Was die Personalentwicklung mitnimmt

Damit das Gelernte im Alltag greifbar bleibt, gehören zum Programm umfangreiche Materialien, die auch nach den neun Monaten im Einsatz bleiben.

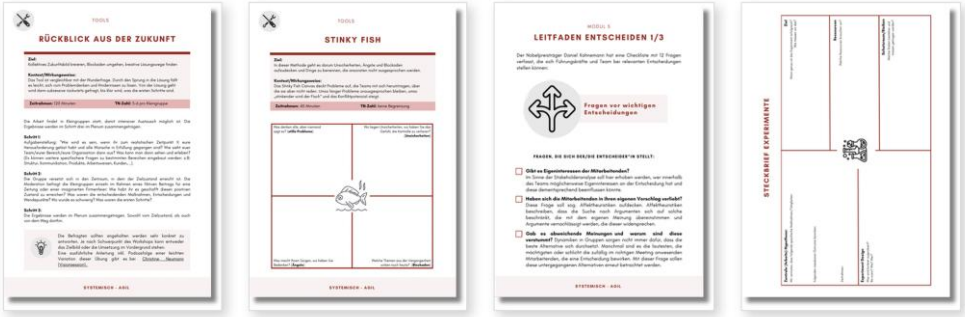
Das Begleitbuch

Alle Teilnehmenden erhalten ein ausführliches Begleitbuch zur Fortbildung. Darin sind die zentralen Inhalte aller Module aufbereitet, ergänzt um weiterführende Literatur sowie Hinweise auf Videos und Podcastfolgen. Das Begleitbuch umfasst mehr als 60 Seiten.



Vorlagen und Werkzeuge

Für die Arbeit an eigenen OE-Vorhaben gibt es erprobte Vorlagen: Leitfäden, Arbeitsblätter und Canvas-Vorlagen, etwa für die Auftragsklärung, die Erarbeitung von Optionen, gute Entscheidungen oder die Planung von Experimenten. Sie lassen sich direkt im Praxisvorhaben einsetzen und darüber hinaus in jedem weiteren Vorhaben.



Die eigene Lernseite

Für die Personalentwicklung richten wir einen eigenen, passwortgeschützten digitalen Lernraum ein. Dort finden sich alle Präsentationen und Fotoprotokolle der Termine, die Transferaufgaben sowie Literatur, Podcasts und Links zum Selbststudium. Bei Bedarf ergänzen wir eigene Videos.

9 Das Team, das euch begleitet

Seit 2022 bilden wir Organisationsentwickler:innen aus.

Über mehrere Jahre haben wir zahlreiche Teilnehmende aus ganz unterschiedlichen Organisationen in systemisch-agiler Organisationsentwicklung fortgebildet, in offenen Weiterbildungen und inhouse, unter anderem für die Lufthansa. Auf diesen Erfahrungen baut das Programm auf.

Das Programm verantworten die beiden Geschäftsführer von Storylines. Für einzelne Bausteine kommen Expert:innen aus unserem Team hinzu.



Christoph Smak

Geschäftsführer · Wahlmodul Bewegte Zeiten

Viele Jahre Personal-, später Organisationsentwickler, zuvor im Konzern (Otto Group). Heute Berater für Führung, OE und Change.



Florian Zapp

Geschäftsführer · Wahlmodule Lernende Organisation und Bewegte Zeiten

Berater für Veränderung, Organisationsentwicklung und Strategie. Host des Podcasts „Systemisch-Agil“, zuvor bei der Lufthansa.



Julia Rathmann

Pflichtmodul Change Management

Wirtschaftspsychologin. Schwerpunkte: Projektmanagement, Strategie, Purpose und Leitbild. Zuvor bei Jung von Matt und BCG.



Marco Spee

Wahlmodul Facilitation und Großgruppen

Systemischer Coach und Supervisor (DGSF). Schwerpunkte: Teamentwicklung, Facilitation, Transformation und Führen auf Distanz.



Dr. Olivier Schneller

Wahlmodul Transformation und Innovation

Ökonom und Innovationsberater. Schwerpunkte: Transformation, Strategie, Change und Design Thinking.

Ergeben sich im Verlauf weitere Spezialfragen, greifen wir auf das gesamte Storylines-Team zurück.

10 Die Investition

Die Preise gelten für die gesamte Personalentwicklung. Welche Wahlmodule hinzukommen und in welchem Umfang, klären wir gemeinsam im Starter-Workshop.

OPTIONAL VORAB

Impulsvortrag „Moderne Personalentwicklung“ 500 €

- Virtuell vor Geschäftsführung, HR-Leitung und weiteren Schlüsselpersonen

Modul 0 „Stufe 2 meistern“ 2.100 €

- 1 Tag: gute Trainings und moderne Lernformate

VORBEREITUNG

1 Go und Standortbestimmung 3.000 €

- Begleitung beim Go der Organisation
- Digitaler Scan mit Selbst- und Fremdbild
- Vertiefende Gespräche mit PE-Leitung, HR-Leitung und weiteren Personen

DURCHFÜHRUNG

2 Starter-Workshop 2.100 €

- 1 Tag Präsenz
- Gemeinsame Auswertung des Scans und Inventur der Formate
- Zielbild, Auswahl des Praxisvorhabens und der Wahlmodule

3 Pflichtkern: fünf Module 5.500 €

- 5 × ½ Tag virtuell à 1.100 €
- Transferaufgaben und deren Auswertung inklusive

4 Modul Change Management 4.200 €

- 2 Tage Präsenz oder 4 × ½ Tag virtuell

5 Praxisvorhaben und Werkstätten: rund sechs Monate Begleitung 14.000 €

- **Sieben Werkstätten** à 3 Std. virtuell: kollegiale Fallberatung, Bilanz und Transfer
- **Sparring und Mentoring** mit erfahrenen Organisationsentwickler:innen, flexibel nach Bedarf
- **Regelmäßige Jour fixes** mit der Leitung der Personalentwicklung
- **Kurzfristige Erreichbarkeit** bei Fragen und kritischen Situationen
- **Fortlaufende Begleitung des Vorhabens:** Wir behalten die Entwicklung im Blick und melden uns, wenn wir unterstützen können
- **Input und Impulse:** passende Modelle und Methoden, wenn das Vorhaben sie braucht
- **Strategische Beratung** zu Mandat und Auftreten gegenüber Geschäftsführung und Führungskräften

A Optional: Wahlmodule nach Auswahl

- Facilitation und Großgruppen · Transformation und Innovation · Daten, Trends und Kompetenzen · Die lernende Organisation · Personalentwicklung in bewegten Zeiten

NACHBEREITUNG

6 Bilanz und Unterlagen — inklusive

- Rückblick und Ausblick, auf Wunsch mit erneutem Scan
- Optional: Präsentation vor der Geschäftsführung
- Begleitbuch, Vorlagen, eigene Lernseite und Fotoprotokolle

GESAMTINVESTITION **28.800 €**

ohne optionale Bausteine (Impulsvortrag, Modul 0, Wahlmodule)

Erstgespräch und Auftragsklärung sind bei uns inklusive. Und unsere Freude an Personalentwicklungen, die ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen, ist ohnehin **unbezahlbar**.

Das Kleingedruckte: Alle Preise zzgl. gesetzlicher Umsatzsteuer und eventuell anfallender Reisekosten in tatsächlicher Höhe. Raum, Technik und Verpflegung für Präsenztermine übernimmt der Auftraggeber. Bei einer Stornierung einzelner Termine kürzer als 7 Werktage vorher berechnen wir 50 %, kürzer als 2 Werktage vorher 100 % des anteiligen Honorars. Fällt eine Trainerin oder ein Trainer aus, sorgen wir für Ersatz oder eine zeitnahe Wiederholung.

Danke für die Aufmerksamkeit





Storylines Organisationsentwicklung GmbH

Menschen | Teams | Organisationen

www.storylines.hamburg · Kontakt@storylines.hamburg · 0157-71496362

Storylines Organisationsentwicklung GmbH · Am Turnierplatz 13 · 21266 Jesteburg · Steuernummer 15/200/61800, Finanzamt Buchholz i.d. Nordheide · HRB 206484, Amtsgericht Tostedt · Geschäftsführer: Christoph Smak und Florian Zapp