

# Fortbildungswerkstatt „gemeinnützige Organisationen entwickeln!“ (g0e!)

EINBLICKE IN DIE PRAXIS DER VERÄNDERUNG



## Was ist „g0e!“?

Unsere Welt verändert sich in einem rasanten Tempo. Die gesellschaftlichen Herausforderungen sind dabei komplex. Gemeinnützige Organisationen reagieren darauf mit programmatischen und politischen Positionierungen und werden so zu Impulsgebern gesellschaftlicher Veränderung. Die Weiterentwicklung interner Strukturen und Prozesse ist dabei Voraussetzung und Spiegel.

Fragen, die sich dabei stellen, lauten zum Beispiel:

- *Wie können wir eine stärkere Kongruenz herstellen zwischen unserem Handeln innerhalb der Organisation und den Werten, die wir nach Außen repräsentieren?*
- *Wie können wir unsere Team- und Führungskultur so weiterentwickeln, dass sie unserer gewachsenen Identität gerecht wird und gleichzeitig attraktiv ist für Neue in der Organisation?*
- *Wie lassen sich geteilte Verantwortung und flexible Strukturmodelle so umsetzen, dass Stabilität und Dynamik in guter Balance bleiben?*
- *Wie müssen wir uns heute verändern, um den ungewissen Anforderungen im Morgen gerecht zu werden?*

Im SOCIUS Werkstattzyklus „g0e! – gemeinnützige Organisationen entwickeln!“ geht es darum, Organisationen in ihrem Feld zu verstehen und in ihren Entwicklungsdynamiken begleiten zu können. Wir richten uns an Menschen, die als externe Berater\*innen oder intern als Führungskräfte Veränderungsprozesse aktiv gestalten wollen und dabei kreativ mit dem organisationalen Spannungsfeld von Innovationslust und Anpassungsdruck umgehen wollen.

**TERMINE – NEU: JETZT 4  
MODULE IN BERLIN!  
DONNERSTAG BIS SAMSTAG:**  
4. – 6. November 2021  
12. – 15. Januar 2022  
10. – 12. März 2022  
20. – 21. Mai 2022

# SOCIUS

Organisationsberatung  
gemeinnützige GmbH

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG – WAS HEISST DAS EIGENTLICH?

Organisationsentwicklung ist ein Prozess der ganzheitlichen und langfristig angelegten Veränderung in Organisationen. Sie ist getragen von einer Wertschätzung gegenüber den Entwicklungs- und Selbstwirksamkeitsbestrebungen der beteiligten Menschen. Dies spiegelt sich wider in einer hohen Beteiligungs- und Prozessorientierung.

## g0e! – FÜR MENSCHEN, DIE VERÄNDERUNGSPROZESSE BEGLEITEN WOLLEN

Organisationen, die gesellschaftlichen Wandel anstoßen und gestalten wollen, brauchen Menschen, die als Seismographen oder Lotsen in kollektiven Prozessen agieren können. Dafür braucht es Gespür für die Gestaltungselemente von Prozessen, für Dynamiken in Gruppen, für sich selbst und die eigene Wirkkraft in Gruppen. Unsere Erfahrung ist, dass Entwicklungsdynamiken in der Gesellschaft und in Organisationen nicht losgelöst sind von persönlicher Entwicklung.

Veränderungsimpulse können innerhalb von Organisationen gesetzt werden und auch im Außen aufgegriffen und weitergespielt werden. Deshalb finden wir den Austausch zwischen Führungskräften, internen Entwickler\*innen sowie externen Veränderungsbegleiter\*innen (Berater\*innen, Coaches und Supervisor\*innen), für den wir im Rahmen von g0e! den Raum bereitstellen, so wertvoll.

Fachwissen, praktische Handlungskompetenz und persönliche Haltung – das sind die Entwicklungsräume, in die wir Sie einladen.

Darüber hinaus findet Beziehungs- und Erfahrungslernen durch kollegiale Beratung, in selbstorganisierten Interventionsgruppen und im Rahmen von kollegial umgesetzten eigenen Praxisprojekten statt.

## ÜBERGÄNGE GESTALTEN – g0e! ALS LABORATORIUM

g0e! ist bewusst als niedrigschwelliges und zeitlich kompaktes Angebot über ein halbes Jahr konzipiert für Menschen, die

- in ihrer eigenen Organisation Veränderungen erleben, anstoßen und mitgestalten wollen,
- einen Seitenwechsel aus dem Management in die Beratungsrolle anstreben,
- in einer community of practice den Austausch mit Gleichgesinnten suchen, um sich gegenseitig in der eigenen professionellen Weiterentwicklung zu unterstützen oder
- ihre Beratungskompetenz fundieren oder in Bezug auf die Entwicklung gemeinnütziger Organisationen vertiefen wollen.



# Modulübersicht

## MODUL 1: KULTUR - MIT DEM WESEN DER ORGANISATION IN KONTAKT TRETEN

„Kultur“ lässt sich nicht anfassen oder planen. Aber wir erleben in Organisationen ihre Ausprägungen in der Kommunikation zwischen Kolleg\*innen oder mit Klient\*innen, in der Art wie physische Räume gestaltet werden oder wie Entscheidungsprozesse ablaufen. Kultur findet im Informellen statt und ist nur selten explizit dargestellt. Gleichzeitig wirkt sie sich nachhaltig auf Strukturen, strategische Entscheidungen und Ziele von Organisationen aus.

Während des ersten Moduls wollen wir mit Mitteln der Gestaltarbeit auf die Kultur von Organisationen schauen. Hierbei wollen wir uns zum Beispiel folgenden Fragen widmen:

- *Wie entsteht Kultur als impliziter Prozess und wie wirkt sie gleichzeitig auf andere Prozesse in Organisationen?*
- *Wie kann in der Organisationsentwicklung die Kultur der Zusammenarbeit, des Miteinanders oder der Führung thematisiert werden?*
- *Welche Möglichkeit haben Teams - als Keimzelle von Organisationen und ihrer Kultur - eine eigene Teamkultur zu entwickeln?*

## MODUL 2: STRUKTUR – DIE AUFBAU- UND ABLAUFORGANISATION GESTALTEN

Strukturen schaffen Orientierung und Verlässlichkeit für die Interaktion zwischen Individuen, zwischen Personen und der Organisation sowie zwischen Organisationen. Strukturen haben eine wesentliche Bedeutung, Effizienz und Handlungsfähigkeit in Arbeitsabläufen zu ermöglichen. Gleichzeitig entwickeln sie in Organisationen Macht- und hierarchische Ausprägungen, die gerade in wertebasierten Kontexten häufig kritisch gesehen werden. In den aktuell diskutierten Ansätzen von Selbstorganisation wird u.a. die Frage relevant, wie sich die Dynamik der Autonomie mit Verbindlichkeit in Prozessen koppeln lässt

Die Struktur in Organisationen betrachten wir vor allem durch die systemische Blickweise. Fragen, die uns dabei leiten, lauten zum Beispiel:

- *Wie können Organisationen eine Kohärenz zwischen ihrem Sein (Kultur) und ihren Strukturen herstellen?*
- *Wie werden Macht, Ränge und Rollen in Organisationen reflektiert und gestaltet?*
- *Wie können wir Strukturen so gestalten, dass sie sowohl Orientierung bieten als auch Wirksamkeit und Selbstwirksamkeit unterstützen*

## MODUL 3: STRATEGIE UND PROZESSGESTALTUNG - ZIELE ENTWICKELN UND VERFOLGEN

Unter „Strategie“ im Kontext von Organisationsentwicklung verstehen wir Architekturen, die kreative Phasen der Ideenentwicklung mit Phasen der Zielformulierung, Entscheidung und Umsetzung verbinden. Die Dynamiken dieser Phasen sind unterschiedlich und benötigen jeweils eigene Kompetenzen, der Umgang mit Gegenwind als Führungskraft und Emotionen ebenso. Zunehmende Umweltdynamik und -komplexität erfordern dabei neue Ansätze der Strategiearbeit.

Das Modul wird von Fragen wie diesen geleitet:

- *Wie können Phasen der programmatischen Weiterentwicklung gestaltet werden in einem sich dynamisch entwickelnden Umfeld? Und was bedeutet dies für die Anforderungen an interne Formen der Entscheidungsfindung?*
- *Wie werden Prozessabläufe der Organisationsentwicklung gestaltet und geplant und wie entwickeln sie sich dynamisch und emergent?*
- *Wie können Organisationen in unübersichtlichen und komplexen Umwelten strategisch handeln und Entwicklung zugleich chancenorientiert und nachhaltig anlegen?*

## MODUL 4: AUSWERTUNG DER EIGENEN PRAXISERFAHRUNG

Lernen erfolgt vor allem durch Anwendung und Reflexion von Anwendungserfahrungen. Daher soll im Anschluss an die drei inhaltlichen Module ein eigenes Praxisprojekt durchgeführt werden in Gruppen von 2-3 Berater\*innen.. Dabei geht es um eine begrenzte Prozesssequenz, die nach Kontaktaufnahme und Zielformulierung geplant und umgesetzt werden soll. Die Vorbereitung und Durchführung erfolgt dezentral und eigenverantwortlich in den Gruppen. Im 4. Modul werden die Praxiserfahrungen gemeinsam ausgewertet.



3

2

4

## SUPERVISION...

...das Praxisprojekt findet – je nach Verabredung – in 2er / 3er Teams statt. Begleitende Supervision bildet neben dem Austausch im eigenen Team und der Interventionsgruppe – eine dritte Reflexionsebene.

## UND ZWISCHEN DEN MODULEN INTERVISION...

... ist integraler Bestandteil der Fortbildung. Selbstverantwortlich organisieren je drei bis vier Teilnehmer\*innen eine gegenseitige, strukturierte Beratung über die Veränderungsprozesse in den eigenen Organisationen und zu individuellen Fragestellungen. Formen und methodische Zugänge üben wir vorher gemeinsam ein und werten sie aus.

## TERMINE – NEU JETZT 4 MODULE IN BERLIN!

- *Donnerstag, 04. 11. bis Samstag, 06. 11. 2021*
- *Mittwoch, 12. 01. bis Samstag, 15. 01. 2022*
- *Donnerstag, 10. 03. bis Samstag, 12. 03. 2022*
- *Freitag, 20. 05. bis Samstag, 21. 05. 2022*

## KOSTEN

Kosten für Organisationen:  
3.570,- Euro für 10,5 Tage Fortbildung Präsenz und Supervision im Praxisprojekt.

Kosten für Selbstzahler\*innen:  
3.035,- Euro für 10,5 Tage Fortbildung Präsenz und Supervision im Praxisprojekt.

Zzgl. fallen Kosten für die gemeinsame Verpflegung während der Präsenzzeiten an.

## KONTAKT UND ANMELDUNG

Wenn Sie Interesse an der Fortbildung haben, senden Sie uns bitte Ihre Kontaktdaten (und gerne einige Zeilen zu Ihrem beruflichen Hintergrund und Ihrer Motivation) an [fortbildung@socius.de](mailto:fortbildung@socius.de). In einem anschließenden Telefonat können wir Ihre Fragen beantworten. Bei beidseitig positiver Entscheidung wird die Teilnahme durch eine schriftliche Anmeldung verbindlich.

## LEITUNG



### Christian Baier

Christian Baier Jahrgang 1975, Dipl. Sozialpädagoge. Bei SOCIUS seit 2003, seit 2015 Co-Geschäftsführer. Arbeitserfahrungen bei gemeinnützigen Organisationen in den USA, Belgien und Deutschland. Beratung u.a. verschiedener Jugendverbände und Stadtteilorganisationen.



### Joana Ebbinghaus

Joana Ebbinghaus Jahrgang 1972, Regionalwissenschaftlerin, 15 Jahre Beratung von Regierungs- und gemeinnützigen Organisationen in Asien im Kontext von demokratischem Wandel, seit 2015 bei SOCIUS, Schwerpunkt auf Begleitung von Teams und zivilgesellschaftlichen Organisationen in internen Teamentwicklungs-, Organisationsentwicklungs- und Strategieprozessen.

