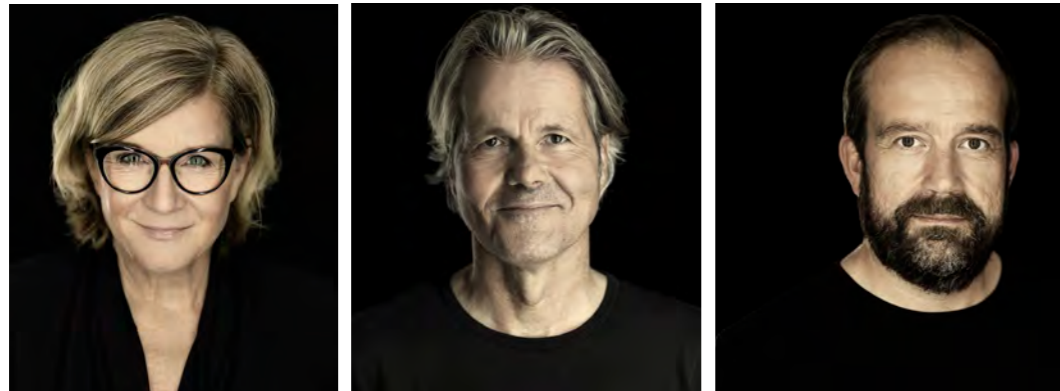


BRIDGEHOUSE

ORGANIZATIONAL
TRANSFORMATION
ACADEMY



BHOTA* NEW WORLD, NEW PEOPLE, NEW ORGANIZATIONS



Unsere Organisationen sind Spiegel unserer Gesellschaft.
Die Art und Weise, in der Menschen darin zusammenarbeiten,
bestimmt unser aller Leben.

In einer Welt, die von rascher Veränderung, steigender Komplexität und disruptiven Umwälzungen geprägt ist, stehen Organisationen vor enormen Herausforderungen und Umbruchphasen. Doch gerade in diesen Zeiten, in denen Veränderungen und Krisen unseren Alltag dominieren, braucht es gut ausgerüstete OrganisationsentwicklerInnen und souveräne Führungskräfte.

Wir, die Gesellschaft, Organisationen stehen an einer Zeitenwende, die Digitalisierung, ein anderes, neues Verständnis von Zusammenarbeit und die Notwendigkeit von Veränderungen in den Bereichen Energie, Klima und Mobilität erfordern. Das führt unweigerlich zu einem Umdenken in Organisationen und zu extremem Anpassungsvermögen.

Unsere Ausbildung zum Organisationsentwickler liefert Führungskräften, BeraterInnen und UnternehmerInnen das mentale und methodische Rüstzeug, um diese Herausforderungen flexibel und sicher bewältigen zu können.

Starte diese Reise mit uns, begleite Organisationen weg von »command and control« hin zu »safe enough to try« und werde Teil der Veränderung.

Wir freuen uns auf Dich.

Mareike Finke

Bent Rosinski

Kim Kleinert

BEWEGGRÜNDE FÜR DIESE AUSBILDUNG

Die nachfolgenden Gedanken können Dich in Deiner Entscheidung unterstützen, eine Ausbildung mit uns anzugehen oder nicht. Wenn Du Dich in einem oder mehreren dieser Gedanken wiederfindest, sollten wir vielleicht mal telefonieren.

- Du bist in Deiner Unternehmung damit beauftragt worden, eine **Veränderung** der Organisation herbeizuführen, und wünschst Dir hierzu Unterstützung und wirksame Tools.
- Du arbeitest bereits als OrganisationsentwicklerIn und wünschst Dir **mehr Werkzeuge**, Modelle und Vorgehensweisen für Deine professionelle Beratung. Vielleicht willst Du auch einfach mal sortieren, was Du in Deiner Erfahrung mit Organisationen alles gesammelt hast! Damit Du es künftig bewusster einsetzen kannst.
- Du besitzt selbst eine Unternehmung oder stehst an deren Spitze und möchtest besser lernen, wie man Deine Unternehmung **agiler, moderner, profitabler, innovativer, nachhaltiger, jünger, sinnhafter, resistenter und zukunftsfähiger** macht. Das ist die Hitliste der Anfragen an OE-Berater!
- Du erhältst als TrainerIn, Coach oder Consultant zunehmend mehr Anfragen (siehe Hitliste links) aus Organisationen und möchtest Dein **berufliches Spektrum erweitern**. Vielleicht merkst Du in Deiner derzeitigen Arbeit mit Einzelnen und Gruppen auch, wie alles mit Werten, Mission, Vision und Purpose, Strategie und Regeln einer Organisation verwoben ist und systemisch deshalb ohnehin zu Deiner Arbeit gehört.
- »Working out loud«, »Kanban«, »Sprints« und »Hackathons« – Du hast in Deiner eigenen Organisation oder anderswo moderne und fruchtbare – vor allem spaßvolle – Formen der **Kollaboration** kennengelernt und möchtest mehr davon ausprobieren und erfolgreich einsetzen.
- Du bist **Start-Up-GründerIn** und willst von Anfang an gründlich sein, wenn es darum geht, an Deiner Organisation zu feilen und zu konstruieren. (Vor allem willst Du nicht alle Fehler und Versäumnisse wiederholen, die andere in den letzten Jahrzehnten begangen haben.)
- Du bist von **veränderungsmüden Menschen** umgeben und möchtest sie wieder in Fahrt bringen!
- Du spürst intuitiv, dass wir an einer **Zeitenwende** stehen. Du möchtest dazu beitragen, dass die damit einhergehende Transformation gelingt.
- Du willst Teil einer weltweiten Community sein, die den **Gleichklang von Arbeit und Leben**, so wie wir ihn kennen, überdenkt und daran mitwirkt, sinnvollere und nachhaltigere – menschengerechtere – Arbeitswelten zu schaffen.
- Du hast einen ganz anderen Grund, der Dich mehr wissen und erforschen lassen will, **wie Organisationen, Kulturen und Zusammenarbeit in Zukunft funktionieren**. Dann ruf uns unbedingt an. Wir brauchen Menschen, die von der Zukunft her denken.



Wenn mindestens zwei dieser Beweggründe in Dir Anklang finden, lass uns telefonieren. Wer weiß, was außer der Ausbildung stattdessen daraus erwächst:

Mareike +49 173 62 42 089
Bent +49 172 45 48 025
Kim +49 174 29 23 222



»WAS IST DAS BESONDERE AN BHOTA?«

**Wir glauben an die Kraft von Dramaturgie
und Selbst-Erleben**

Bei BHOTA liegt unser Schwerpunkt auf einem praxisorientierten Ansatz, der auf über 70 Jahren gemeinsamer Erfahrung im Bereich Unternehmertum, Beratung und der Organisationsentwicklung basiert. Wir sind keine BefürworterInnen von bloßer Theorie – unser Fokus liegt auf praktischen Anwendungen, die in der realen Welt funktionieren. Unsere Ausbildung konzentriert sich darauf, Dich darauf vorzubereiten, in Organisationen effektiv zu arbeiten.

Organisationsentwicklung zu agieren. Unsere Ausbildung setzt stark auf die Vermittlung bewährter Praktiken und betont die Wirtschaftlichkeit Deiner zukünftigen Arbeit. Anders als rein akademische Programme berücksichtigen wir den praktischen Nutzen und die Effektivität, die in der Organisationsentwicklung wirklich zählen. Unsere Leitfragen drehen sich nicht nur um theoretische Konzepte, sondern um konkrete Herausfor-

Das Besondere an unserem Ansatz? Wir zielen darauf ab, dass Du am Ende nicht nur über theoretisches Wissen verfügst, sondern auch über die praktischen Fähigkeiten, um erfolgreich in der

derungen, mit denen Du in der realen Welt konfrontiert sein wirst. Bei BRIDGEHOUSE sind wir nicht nur TrainerInnen, sondern auch erfahrene BeraterInnen und Coaches, die sich seit Jahrzehnten mit den Themen Leadership, Kommunikation, Zusammenarbeit auseinandersetzen. Dieses reiche Erfahrungsspektrum ermöglicht uns, Transformationen in Organisationen umfassend zu begleiten.

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir glauben fest daran, dass Veränderungen in Organisationen zuerst bei den Menschen beginnen müssen. Unsere Ausbildung legt daher besonderen Wert auf den Umgang mit persönlichen Überzeugungen, die Dynamik einer wirkungsvollen

Kommunikation und den positiven Einfluss von Führung in sozialen Systemen. In unseren Seminaren und Schulungen setzen wir bewusst auf erlebnisorientierte Methoden, die

das Kernwissen auf eine intensive und schnelle Weise vermitteln. Vergiss Frontalbeschallungen und PowerPoint-Präsentationen – bei uns steht das Selbst-Erleben im Vordergrund. Wir glauben an die Kraft der Dramaturgie, weshalb Du von Anfang an in einem realen Startup-Szenario agierst, um

die erlernten Werkzeuge und Modelle direkt in der Praxis anzuwenden. Spaß und echte Erfahrungen stehen im Zentrum unseres Lernansatzes – denn letztendlich ist persönliches Wachstum das lohnenswerteste Spiel, das es in dieser Welt gibt.

**Wir glauben fest daran,
dass Veränderungen in
Organisationen zuerst bei
den Menschen beginnen
müssen.**



Life-Session I

GROUNDING

Grundlagen der Organisationsentwicklung

In unserer ersten gemeinsamen Live-Session lernst Du die Crew kennen, die Dich über beinahe ein Jahr lang unterstützen und inspirieren wird.

In diesen drei Tagen beleuchten wir aktuelle Veränderungen und Herausforderungen in Organisationen und skizzieren mögliche Zukünfte der menschlichen Zusammenarbeit. Dabei klären wir die Rolle der OrganisationsberaterIn sowohl in ihrer externen als auch internen Funktion.

Ein erster Blick auf die grundlegenden Prinzipien der organisationalen Transformation vermittelt Dir Orientierung und eine solide Basis für die kommenden Sessions. Wir setzen uns mit der Abgrenzung, den Auslösern und Anlässen für Organisationsentwicklung auseinander, beleuchten die grundlegenden Prinzipien, die den Erfolg von Veränderungsprozessen beeinflussen. Im Fokus steht das systemische Verständnis von Organisationen, wobei wir die Komplexität näher betrachten und Kriterien für zukunftsfähige Strukturen herausarbeiten.

Besonderes Augenmerk legen wir auf die praktische Anwendung ersten systemischen Handwerkszeugs. Wir betrachten Organisationen aus vier verschiedenen Blickwinkeln und erproben dabei die initialen Werkzeuge, die Dir in Deiner Beraterrolle von Nutzen sein werden.

25. bis 27. April 2024 in Hamburg

Live-Session II

DISCOVER

Erkundung und tieferes Verstehen der Unternehmenswirklichkeit

Der Prozess der Organisationsentwicklung beginnt nicht mit vorgefertigten Lösungen, sondern mit der Erforschung durch gezielte Fragen. In unserer zweiten Live-Session dreht sich alles ums Entdecken und Kartografieren.

Informationsflüsse, Entscheidungsträger, soziale Interaktionen, Treiber, Bremsen und Blockaden ... das Wesen einer Organisation in ihrer komplexen und einzigartigen Gestalt innerhalb kürzester Zeit zu verstehen, fordert einiges von Dir und Deinem Team.

Es bedarf erhöhter Präsenz, tiefgreifendem Wissen über mögliche Strukturen von Organisationen und einer geschärften, teils intuitiven Wahrnehmung. Dazu einen Haufen wirklich exzellenter Fragen.

In diesem Kontext werden auch Konzepte wie die Theorie U und die vier Ebenen des Zuhörens sowie Design Thinking und iteratives Denken aufgegriffen.

Durch die Ergebnisse dieser eingehenden Untersuchung gelingt es schrittweise, eine umfassende Beschreibung der Realität des Unternehmens zu erschaffen. Das übergeordnete Ziel ist Transparenz – eine Darstellung, vergleichbar mit einer Landkarte, die es dir und allen Beteiligten ermöglicht, einen Kurs für die weitere Transformation der Organisation abzuleiten.

6. bis 8. Juni 2024 in der Nähe von Hamburg

Live-Session III

DESIGN

Gestaltung von gelingenden Veränderungsprozessen

In unserer dritten Live-Session dreht sich alles um die Entwicklung eines fundierten Konzepts – eine klare Route – für erfolgreiche Veränderungsprozesse. Basierend auf dem Wissen und den Erkenntnissen aus den vorangegangenen Explorationen wirst du eine (Prozessland-)Karte entwerfen, die Dir und Deinem Kunden als Orientierung dient. Du wirst verstehen, warum eine gute Planung entscheidend ist, jedoch nicht der Plan selbst. Wir werden gemeinsam erforschen, warum eine klare Mission in der Transformation oft wirkungsvoller ist als jedes gesteckte Ziel.

Du wirst in der Lage sein, die notwendigen Beteiligten im Transformationsprozess zu bestimmen und die Art der benötigten Unterstützung zu definieren.

In dieser Session wirst Du Instrumente in der Organisationsentwicklung kennenlernen, Veränderungsdynamiken verstehen und deren emotionale Wirkung reflektieren. Wir werden uns intensiv mit Kosten und Aufwand auseinandersetzen, eine Stakeholder- und Kraftfeldanalyse durchführen und Konzepte des Organisationalen Lernens vertiefen.

04. bis 06. Juli 2024 in Berlin



Live-Session IV

COMMUNICATE!!

Nicht nur am Anfang ist das Wort – wirkungsvolle Kommunikation im gelungenen Wandel

Hurra, wir haben den Auftrag und unsere OE-Maßnahme ist mit den direkten Stakeholdern strukturell gestaltet und prozessual geplant – es wird nun Zeit die Menschen in der Organisation zum Teilhaben – Mitmachen – Mitgestalten zu motivieren.

In dieser Live-Session widmen wir uns der Frage, wie von Beginn an eine wirkungsvolle Change Kommunikation zum Erfolg unseres Wandels beiträgt und mit welchen Kommunikationsformaten sowie -instrumenten wir in den verschiedenen Phasen immer wieder hörbar aber auch zuhörend sein können.

Welche Change Story im Sinne eines »Hin-Zu« statt eines »Weg-Von« wollen wir erzählen, was ist der Sinn unserer OE-Maßnahme, was wird anders sein und mit welchen kommunikationspsychologischen Herausforderungen müssen wir rechnen?

12. bis 14. September 2024 in Hamburg



Live-Session V

COLLABORATE!

Erfolgreicher Wandel in schwierigen Zeiten – Widerständen und Konflikten wirksam begegnen

Tiefgreifender Wandel ist in der Regel auch eine unsichere Zeit für die Menschen in Organisationen und es entstehen dabei sehr individuelle Emotionen sowie Widerstände. So kommt es auch in der Zusammenarbeit immer wieder zu kleineren Reibereien und auch größeren Konflikten.

In dieser Live-Session beschäftigen wir uns mit der Entstehung von starken Emotionen und damit, wie Menschen unterschiedlich in einer vermeintlich gleichen Situation reagieren.

Wie lassen sich Konflikte verhindern und welche Kompetenzen sind für uns als OrganisationsentwicklerInnen bei der Konfliktbewältigung wichtig – wie gehen wir mit Angriffen um und bleiben dabei dialogfähig?

17. bis 19. Oktober in Berlin

Live-Session VI

CULTIVATE

Kontinuierliches Lernen und Umsetzen

Mit dem Abschluss dieser sechsten Live-Session wirst Du in der Lage sein, einen Veränderungsprozess erfolgreich abzuschließen. Wir werden gemeinsam einen Change Workshop von Anfang bis Ende gestalten und die verschiedenen Betriebssysteme von Organisationen beleuchten, darunter Soziokratie, Holokratie und S₃, sowie die Matrixstruktur.

Ein Schwerpunkt liegt auf der Überführung von der traditionellen Strategiearbeit hin zum dynamischen »Strategizing« in volatilen Zeiten. Dabei werden wir die Prinzipien des agilen Change Managements erkunden und verschiedene Formen der Digitalisierung als sowohl Chance als auch Herausforderung betrachten.

Diese Session wird nicht nur das Gelernte festigen, sondern auch einen klaren Fahrplan für die Umsetzung in der Praxis bieten. Gemeinsam werden wir die Brücke zwischen Theorie und Realität schlagen und weitere Werkzeuge und Methoden vermitteln, die Du benötigst, um Organisationen sicher durch Veränderungsprozesse zu führen und langfristigen Erfolg zu gewährleisten.

14. bis 16. November in Hamburg

»Gibt es bestimmte Voraussetzungen, um an der Ausbildung erfolgreich teilzunehmen?«

Zunächst erst einmal: Nein, keine speziellen. Wir sagen auch lieber nicht Voraussetzungen, sondern eher »Hebel«. Das sind Dinge, die dir in der Arbeit mit Individuen und Organisationen nützlich sind und die erst in einer Ausbildung zu vermitteln zu aufwendig erscheint.

Hebel N° 01 | Wir gehen davon aus, dass Du Menschen magst. Das klingt komisch, ist aber die Basis von allem. Ein Schlosser arbeitet mit Metall, der Tischler mit Holz. Wir arbeiten eben mit Menschen. Wir können in unserer Ausbildung vieles vermitteln und erlernen, eine positive Grundhaltung – oder besser: Menschenliebe – gehört nur bedingt dazu. Die Veränderungsarbeit in Organisationen hat ausschließlich mit Menschen zu tun. Und da ist es einfach hilfreich, wenn man die ein bisschen mag.

Hebel N° 02 | Du hast ein bisschen Berufs- und Lebenserfahrung. Es ist ganz hilfreich, wenn du schon in einigen oder für einige Organisationen gearbeitet hast. Auch die Beteiligung an Veränderungsprozessen in der Vergangenheit ist als Reflexionsgrundlage hilfreich für Dich.

Hebel N° 03 | Du hast eine gute Wahrnehmung für Menschen. Denn um die geht es in unserer Arbeit. Die ganze Zeit.

Hebel N° 04 | Kommunikationswissen schadet nicht. Du brauchst aber weder ein abgeschlossenes Psychologiestudium noch den Nachweis einer Coach-, Trainer- oder Beraterausbildung.

So ... das ist es auch schon an hilfreichen Voraussetzungen! In einem ersten Telefonat mit Mareike, Bent oder Kim findest du heraus, ob die Gruppe, Du und wir zusammenpassen.

Ruf uns einfach an.



GIVING BRANDS AND PEOPLE THE POWER TO FACE ANY CHALLENGE



Ich glaube fest daran, dass Unternehmen, die neben Strukturen, Prozessen und Technologie auch die »Denke«, Haltung und Kultur der Zusammenarbeit verändern, langfristig erfolgreich sein werden.

Ich komme von der Nordsee. Genauer gesagt, vom Jadebusen. Mein größter Berg war der Deich. Meine größte Herausforderung – surfen bei Windstärke 10. Ok, und besser zu sein als die Jungs! Ich bin groß geworden zwischen stiller, spiegelglatter See und hohen Wellen mit verwehter Gischt bis hin zum brüllenden Meer mit brechenden Wellenköpfen.

Immer mit dem Wissen, dass sich das Wetter da draußen in kürzester Zeit verändern kann.

Veränderung hat mich mein ganzes Leben begleitet. Nach dem Abitur bin ich in den Süden gezogen, um zu studieren. Die Erste aus unserem friesischen Klan, die sich so weit rausgetraut hat. Mit meinem Surfbrett auf dem Dach meines Fiat 500. Und dem festen Glauben daran, dass ich die Welt verändern kann. (Kommt manchmal immer noch ein bisschen durch ...)

Heute treibt und fasziniert mich die Frage, wie Veränderung in Unternehmen tatsächlich gelingen kann.

Ich liebe es, mit Menschen und Organisationen zu arbeiten, sie in ihren Change-Prozessen zu begleiten, Dynamiken sichtbar und besprechbar zu machen. Gemeinsam besser zu werden, um konstruktiv mit Veränderungen und neuen Herausforderungen umzugehen.

Die Neugierde, wie Menschen miteinander kooperieren und kollaborieren, führen oder geführt werden wollen, was sie überhaupt an Führung brauchen, wie sie mit Veränderungen umgehen, woran sie scheitern oder verzweifeln, wie sie daraus lernen, was sie treibt oder bremst, inspiriert und motiviert, woran sie glauben, wie sie Ideen entwickeln – das hat mich schon vor Jahren angetrieben und tut es noch bis heute. Denn eines hat mir meine 25-jährige Erfahrung als Unternehmerin und Gründerin gezeigt: Organisationen können ihre Potenziale dauerhaft nur ausschöpfen, wenn die Veränderung aus dem eigenen System kommt und die Menschen die notwendigen Kompetenzen selber aufbauen.

Und ich freue mich, dass wir mit BHOTA meinem Traum ein Stück näher kommen und die Welt – zumindest ein bisschen – verändern können. Denn wie großartig wäre es, wenn es in Zukunft immer mehr gute und gesunde Unternehmen geben würde, in denen Menschen offen für Veränderungen sind, sich verantwortlich fühlen und einbringen wollen. Eine Welt, in der Unternehmen und die Menschen darin zueinander versichert in die Zukunft blicken.

Heute lebe ich in Hamburg, nah an der Elbe. Immerhin ein Fluss mit Tidenhub. Ein Stückchen Meer – irgendwie ;-)

KRISEN WERDEN ENTSCHIEDEN UND NICHT GEMANAGT!«



»Die Rechtfertigung ist die Grenze Deiner positiven Wirkung!«

So banal diese Aussage einer meiner ehemaligen Führungskräfte klingen mag, so sehr hat sie mein Führungsverständnis nachhaltig verändert. Dem knappen Statement vorausgegangen war eine Besprechung in meiner Zeit als Marineoffizier, in der alle anwesenden Führungskräfte »plausibel« die Gründe für die gescheiterte Übung benennen konnten – schwierige Rahmenbedingungen, schlechte Teams und fehlende Ressourcen ... – ohne die eigene Verantwortung mit nur einem Wort einzubeziehen. Mich selbst inbegriffen. Mich hat damals eine wesentliche Anschlussfrage bewegt: »Wenn wir schon in der Übungssituation die persönliche Verantwortung nicht sehen und wahrnehmen, wie wird das erst im Einsatz sein?«.

Diese Situation ist mittlerweile 20 Jahre her, aber sie treibt mich jeden Tag in der Zusammenarbeit mit Menschen und Organisationen von Neuem an.

Als moderne sowie inspirierende »Anführer:innen« übernehmen wir immer Verantwortung für Menschen, für ihre Entwicklung, Motivation und Gesundheit. Wir prägen die spezifische Kultur unserer Gestaltungs- sowie Verantwortungsbereiche durch unser Handeln, aber auch Unterlassen. Das gilt aus meiner Sicht als ehemaliger Offizier, Unternehmer, C-Level Mitglied und Organisationsentwickler insbesondere für herausfordernde Situationen, die wir vor allem durch Verlässlichkeit, Klarheit und Wertschätzung meistern – denn »in der Krise zeigt sich der wahre Charakter«.

Der Fokus meiner Projekte, Trainings und Workshops liegt aus dieser Überzeugung vor allem auf den Themen der Krisenprävention und -intervention durch Schaffung von eindeutigen Strukturen, verlässlichen Entscheidungsprozessen, vorgelebten Werten, klarer Kommunikation und wertschätzender Ehrlichkeit. Ich bin fest davon überzeugt, dass solche robusten Organisationskulturen durch Führungskräfte geschaffen werden, die sich nicht rechtfertigen, sondern ihre Verantwortung kennen und diese wahrnehmen.

»THE GREATEST DANGER IN TIMES OF TURBULENCE IS NOT THE TURBULENCE – IT IS TO ACT WITH YESTERDAY'S LOGIC*«



Plopp.

Die Werbung für Deutschlands nördlichstes Pils bringt das Leben in Schleswig-Holstein auf den Punkt. Ein schönes, aber plattes Land. Endlose Weitsicht. Eine steife Brise von vorne. Und Menschen, die sich nicht so schnell aus der Ruhe bringen lassen. Die erst nachdenken und dann mit einer Prise trockenem Humor antworten. Überraschend und auf den Punkt.

Plopp.

Die Kind- und Schulzeit in Flensburg haben mich geprägt. Das erkennt man meist erst spät und retrospektiv.

BWL-Studium in Göttingen und Köln, erster Job in einer Werbeagentur in Düsseldorf, dann viele Jahre Geschäftsführer bei einer der renommiertesten Agenturen Deutschlands, Gründung eines eigenen Start-ups und letztlich der eigenen Agentur in Hamburg.

Werbung ist ein großartiges Trainingsfeld für den Kopf. Ständig ist man konfrontiert mit neuen Branchen und Herausforderungen, unterschiedlichen Organisationen und Menschen. Der Druck ist immens, die Freiräume aber groß und die Teams bunt. Man lernt out-of-the-box zu denken und komplexe Dinge auf den Punkt zu bringen. Arbeitet agil und experimentiert in iterativen Schleifen, lange bevor man die dafür heute gängigen Modebegriffe nutzte.

28 Jahre Markenberatung. 13 Jahre Selbstständigkeit. Und dann macht es Plopp.

Unser größter Kunde kündigt und wir werden aus unserem eigenen Hamsterrad geschleudert. Danach ich nichts mehr, wie es mal war. Die Leichtigkeit ist verfliegen, die alte Erfolgslogik greift nicht mehr. Trotz aller Anstrengungen.

Nach und nach verändere ich meinen Fokus und durchlaufe meinen persönlichen Transformationsprozess. Weg von der werblichen Inszenierung der Marken, hin zu der intensiven Beratung der agierenden Menschen und Organisationen. Ich lerne, dass Neugierde wichtiger ist als Wissen. Zuhören bedeutender als reden.

Als Organisationsentwickler und zertifizierter Business Trainer und nutze ich heute meine unternehmerische Erfahrung, um Führungskräfte und Unternehmen auf ihren Veränderungsprozessen zu begleiten. Als Business-Mentor, Leadership-Trainer und Organisationsentwickler.

Was mich antreibt, ist das Ausmaß und die Komplexität der Veränderungen auf der Schnittstelle zwischen Mensch, Organisation, Technologie und Umwelt. Wie muss sich das Organisationsdesign entwickeln, welche Arbeits-, Denk- und Handlungsweisen und welche Talente und Fähigkeiten von Mitarbeitern sind notwendig? Welche Rolle spielen Führungskräfte und die nächste Generation in der Vorbereitung und Begleitung dieses Wandels?

Was auch immer ich tue, ich tue es mit viel norddeutscher Gelassenheit und Klarheit. Und gerne auch mit ein wenig Humor.

* Peter Drucker

Termine und Locations

LIVE-SESSION I

Grounding
Grundlagen der
Organisationsentwicklung

25. bis 27. April 2024 in Hamburg

LIVE-SESSION II

Discover
Erkundung und tieferes Verstehen
der Unternehmenswirklichkeit

6. bis 8. Juni 2024 in der Nähe
von Hamburg

LIVE-SESSION III

Design
Gestaltung von gelingenden
Veränderungsprozessen

4. bis 6. Juli 2024 in Berlin

LIVE-SESSION IV

Communicate
Wirkungsvolle Kommunikation im
Wandel

12. bis 14. September 2024 in
Hamburg

LIVE-SESSION V

Collaborate
Konfliktprävention und Umgang
mit Widerständen

17. bis 19. Oktober in Berlin

LIVE-SESSION VI

Cultivate
Kontinuierliches Lernen und
Umsetzen

14. bis 16. November in Hamburg

Kontakt

Organisation und Betreuung

Nora Aydınlı
+49 30 609 83 21 – 112
n.aydinli@bridgehouse.de

AusbilderInnen

Mareike Finke
+49 173 62 42 089
m.finke@bridgehouse.de

Bent Rosinski
+49 172 45 48 025
b.rosinski@bridgehouse.de

Kim Kleinert
+49 174 29 23 222
k.kleinert@bridgehouse.de

Enthaltene Leistungen

- Umfangreiche Seminarunterlagen zu jeder Session
- Fotodokumentationen und Zugang zum Onlineforum
- Online-Sessions
- Seminar material, Stifte, Post-its und Lehrmittel
- Über zwanzig Lehrbriefe für Studium und Vertiefung
- Transfer cards
- Einzelcoaching und Sparring
- Inhaltliche und methodische Begleitung der Praxis-Cases
- Zugang zu allen Alumniveranstaltungen

Deine Fragen an uns



Preis

Teilnahme an den 6 Live-Sessions	15.750 €
inkl. Zertifizierung	
22 Tagungspauschalen à 95 €	1.995 €
<hr/>	
Gesamtbetrag (exkl. MwSt.)	17.745 €



INSPIRING ORGANIZATIONS
WORTH WORKING FOR

BRIDGEHOUSE
ORGANIZATIONAL
TRANSFORMATION
ACADEMY

Auguststraße 85
10117 Berlin-Mitte

www.bridgehouse.de
hello@bridgehouse.de
+49 30 609 83 21 – 0