



IntegralChange®

Unternehmensenergie ausrichten mit der Integral Change Beratungsmethodik

Leitung: Barbara Kuchler und Gerhard Klein



Integrale Evolution

Balancierte Entwicklung zwischen Reife und Herausforderung

Integrale Systematik

Die Unternehmenslandkarte

Die Veränderungs-Topografie

Der Veränderungsprozess

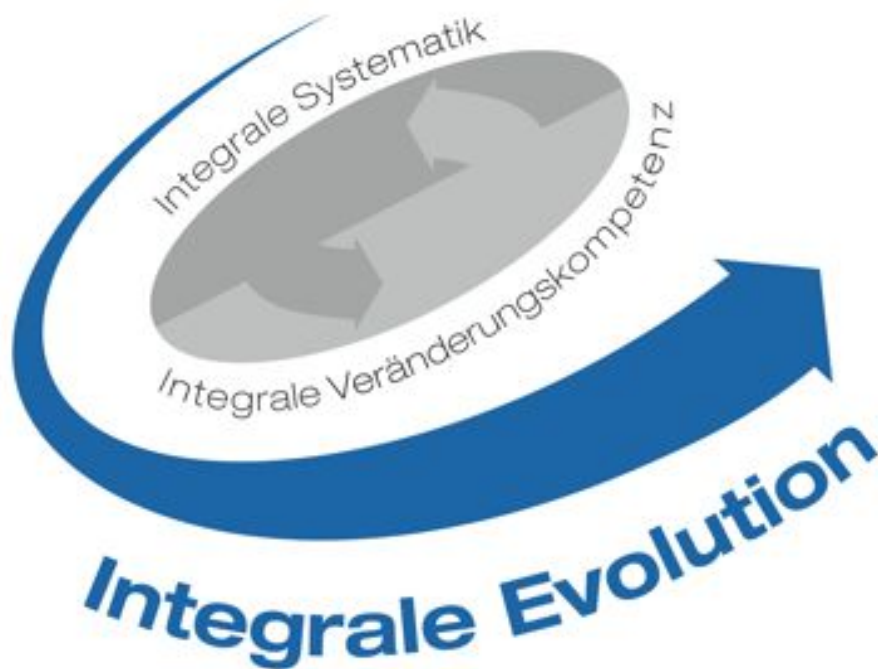
Integrale Veränderungskompetenz

Wahrnehmung - Interpretation - Intervention

3 Workshops à 3 Tage



1. Integrale Evolution



Mache die Dinge so einfach wie möglich - aber nicht einfacher!

Albert Einstein

Integral Change ermöglicht nachhaltige Unternehmens-Evolution anstelle von mühsamen und nervenaufreibenden Veränderungsprojekten. Dank der integralen Systematik und der dazu passenden Beratung wird die organisationale Reife des Unternehmens optimal auf die zu bewältigende Komplexität von Markt und Aufgabenstellung abgestimmt. Das Unternehmen bewegt sich mehr und mehr im Flow-Kanal. Dies bedeutet:

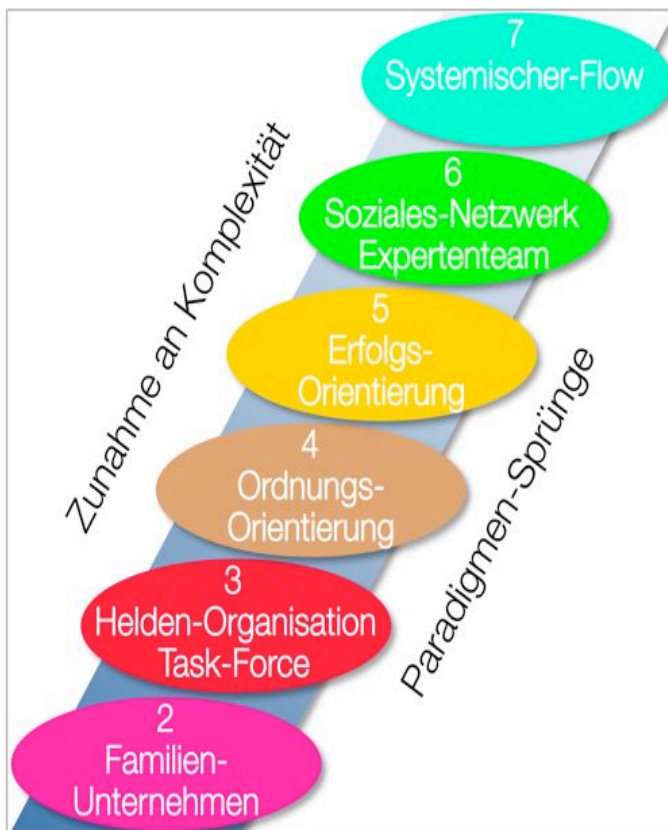
- eine optimale Entfaltung der Unternehmenskräfte
- eine immer raschere Bewältigung von neuen Herausforderungen
- evolutionäre Entwicklung der organisationalen Reife



1.1 Die organisationalen Entwicklungsstufen

Die zunehmende Komplexität von Markt und Aufgabenstellungen kompensiert eine Organisation in erster Linie mit „mehr vom Selben“. So wird eine starke Führungspersönlichkeit auf wachsende Anforderungen meist mit einer Verstärkung ihrer Führungsbemühungen antworten. Wer schon mehrere solcher „Wachstumsphasen“ erlebt hat, weiss, dass das bis zu einem gewissen Grad sehr gut funktioniert, aber dass dieser Art des „Lernens“ auch Grenzen gesetzt sind. Solche Grenzen können sich in Kundenreklamationen, Burnout, einer hohen Fehlerquote, steigendem Krankheitsstand, schlechtem Service und anderen unangenehmen Störungen zeigen. Nimmt die Unternehmensleitung hingegen die Firmensituation klar wahr, kann sie den notwendigen „Paradigmenprung“ rechtzeitig umsetzen und so die Krise in eine Chance verwandeln.

Ein Paradigmenprung bedeutet, dass das Unternehmen der gewachsenen Komplexität mit neuen organisatorischen Mitteln und einer neuen Form von Problembewältigung/ Lösungsfindung begegnet.

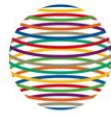


Beispiele, mit welchen „organisatorischen Mitteln“ und Paradigmen eine Organisation ihre Aufgaben entsprechend ihrer Entwicklungsstufe bewältigt:

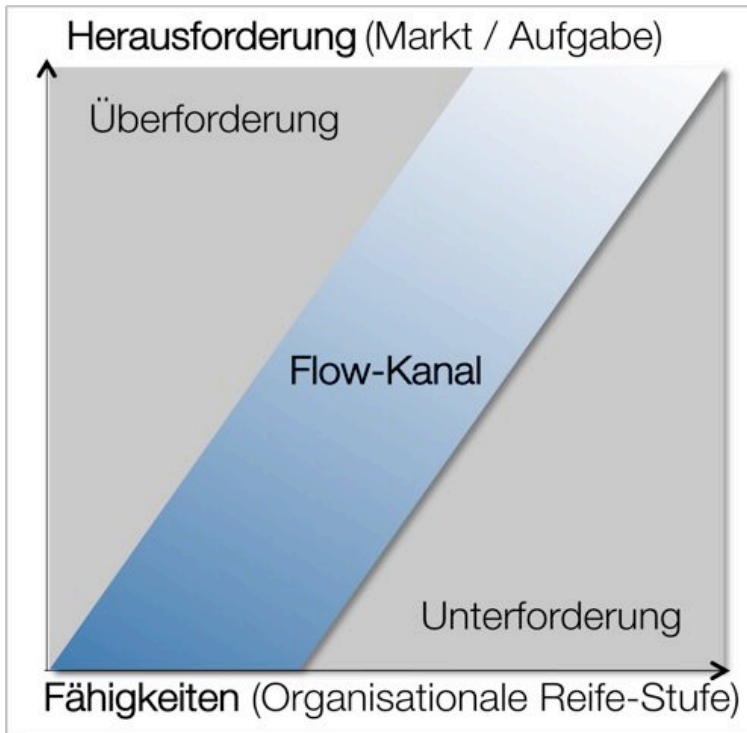
- Die Heldenorganisation funktioniert dank einer starken Führung und Mitarbeitenden, die sich gerne an die klaren Vorgaben ihres Chefs halten.
- Die Ordnungsorientierung funktioniert dank klarer Regeln, Struktur und Ordnung. Es ist klar beschrieben, wer was wann wie zu tun hat.
- Die Erfolgsorientierung lebt von klaren, ehrgeizigen Zielen. Die Mitarbeitenden haben bezüglich des Wie's viel Handlungsspielraum.
- Das Expertenteam funktioniert über eine hohe Sozialkompetenz der Teammitglieder. Alle ziehen am gleichen Strick, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen.

Je höher die Reifestufe der Organisation ist, um so höher ist die Komplexität, die ein Unternehmen bewältigen kann.

In der Realität gibt es in einem Unternehmen oft gleichzeitig widersprüchliche und gegenläufige Paradigmen (Entwicklungsstufen). So kann es sein, dass, kurz nachdem man mit dem Chef sehr ehrgeizige Einzelziele vereinbart hat, die gleichen Mitarbeitenden im Rahmen einer Teamentwicklung dazu aufgefordert werden, sich nun mehr für das Team, als für die eigenen Ziele zu engagieren.



1.2 Der organisationale Flow-Kanal

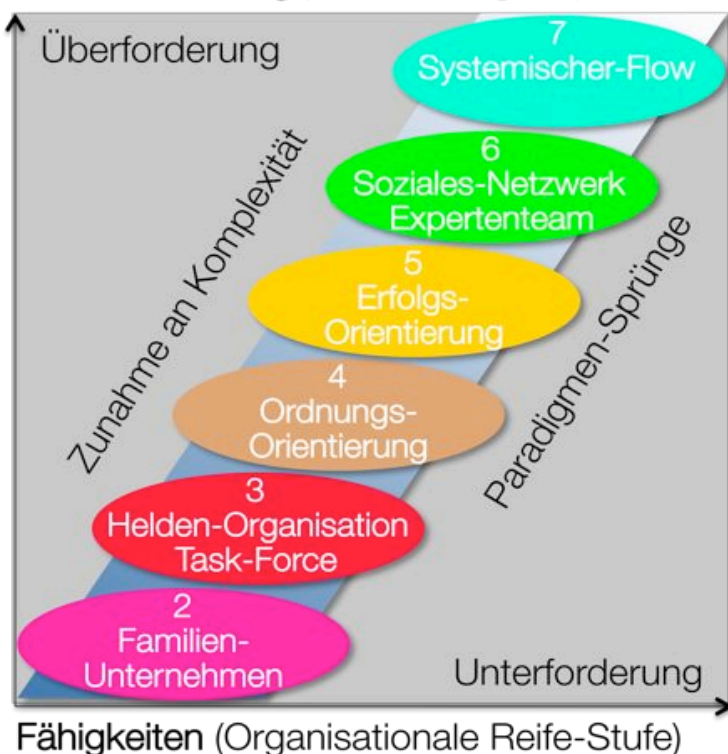


Sind die Entwicklungsstufen des Unternehmens nicht optimal auf die Herausforderungen von Markt und Aufgabenstellung abgestimmt, befindet sich das Unternehmen permanent im Unter- oder Überforderungsmodus. Beides führt zu Störungen, Burnout, Frustration, Fehlleistungen und viel Energieverschwendung. Gleichzeitig gehen Entwicklungsprojekte nur sehr mühsam voran und erleben oft unerklärliche Verzögerungen und Rückschläge.

Gelingt es, die organisationale Reife optimal mit den aktuellen Herausforderungen zu synchronisieren, so gerät das Unternehmen in den Flow-Kanal. Die aktuellen Aufgaben werden mit Leichtigkeit bewältigt und gleichzeitig findet eine **evolutionäre Weiterentwicklung** statt.

1.3 Evolutionäre Entwicklung im Flow

Herausforderung (Markt / Aufgabe)



Bei einem Unternehmen im Flow-Kanal sind Herausforderungen und organisationale Reife optimal aufeinander abgestimmt.

Dadurch ist eine hohe Leistungsfähigkeit, mit gleichzeitiger evolutionärer Weiterentwicklung, möglich.

Klarheit über die anzustrebende Reife-Stufe hilft, die Kräfte zu bündeln. Es gibt:

- Eine gemeinsame Sprache
- Ein gemeinsames Verständnis der Situation
- Eine gemeinsame Sicht auf die „Hebelpunkte“ der Entwicklung
- Einen gemeinsamen „Willen“

Das Ergebnis:

- Gute Produkte u. Dienstleistungen
- Zufriedene Kunden
- Hohe Überlebensfähigkeit des Unternehmens
- Zufriedene Mitarbeitende



1.4 Unterschied zu anderen Veränderungsmodellen

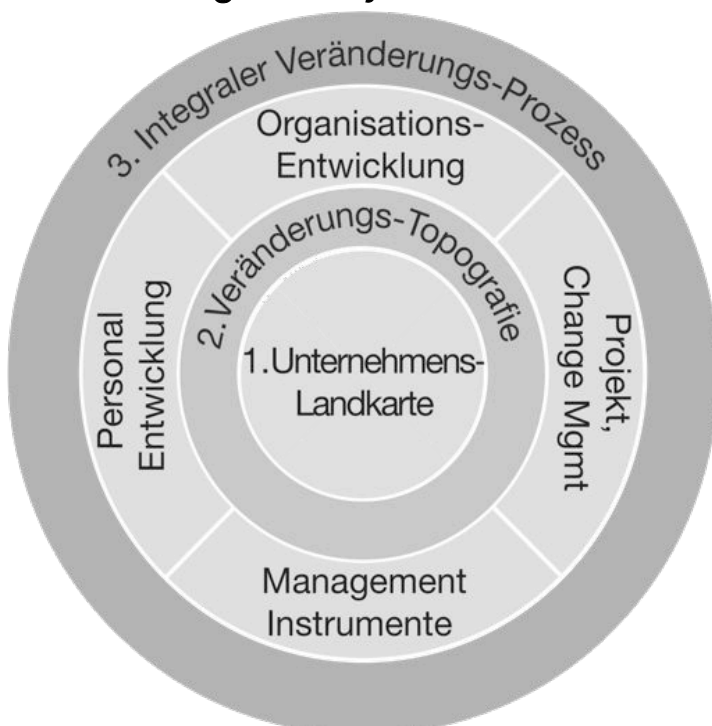
Übliche Veränderungskonzepte:

- Ein Veränderungskonzept wird in mehreren Firmen erfolgreich angewendet.
- Das Veränderungskonzept findet Eingang in die Beratungspraxis / Hochschulen / Literatur.
- Das Veränderungskonzept wird durch andere Menschen als die „Erfinder“ oder in komplett anderen Situationen angewendet.
- Bei der Implementierung des Veränderungskonzeptes fragt man sich dann plötzlich, warum es in dieser Firma wenig Erfolg zeigt. Man hat es doch „genau gleich gemacht“ wie bei den erfolgreichen anderen Firmen.

Integral Change:

- Der Reifegrad des Unternehmens wird optimal auf die Herausforderungen abgestimmt.
- Gleichzeitig wird darauf geachtet, dass der aktuelle Entwicklungsschritt für das Unternehmen verkraftbar ist.
- Basierend auf diesen beiden Erkenntnissen werden die individuellen Entwicklungsmassnahmen abgestimmt.
- Das führt dazu, dass der aktuelle Massnahmenmix:
 - optimal auf die Herausforderungen (Markt, Aufgabenstellung) des Unternehmens abgestimmt ist
 - für die Unternehmung aktuell verkraftbar ist
 - dass die Massnahmen untereinander hoch kompatibel sind und sich gegenseitig ergänzen.
- Die Veränderungen gehen sehr viel einfacher und geschmeidiger von statten, weil sie aus der Situation heraus „logisch“ sind.

2. Die integrale Systematik



Die Kernelemente der integralen Systematik: **Die integrale Unternehmenslandkarte** zeigt die aktuellen Reifegrade der unterschiedlichen Unternehmenselemente inklusive deren Über- und Unterforderungen an. **Die Veränderungs-Topografie** ermöglicht einen klaren Blick auf die anstehenden Herausforderungen der Entwicklungsreise. Gleichzeitig gibt die Veränderungs-Topografie Auskunft darüber, ob die Vorbereitungen für die anstehende Veränderung Ausreichen. **Der integrale Veränderungs-Prozess** beinhaltet die eigentliche Veränderung und deren Steuerung und Überwachung.

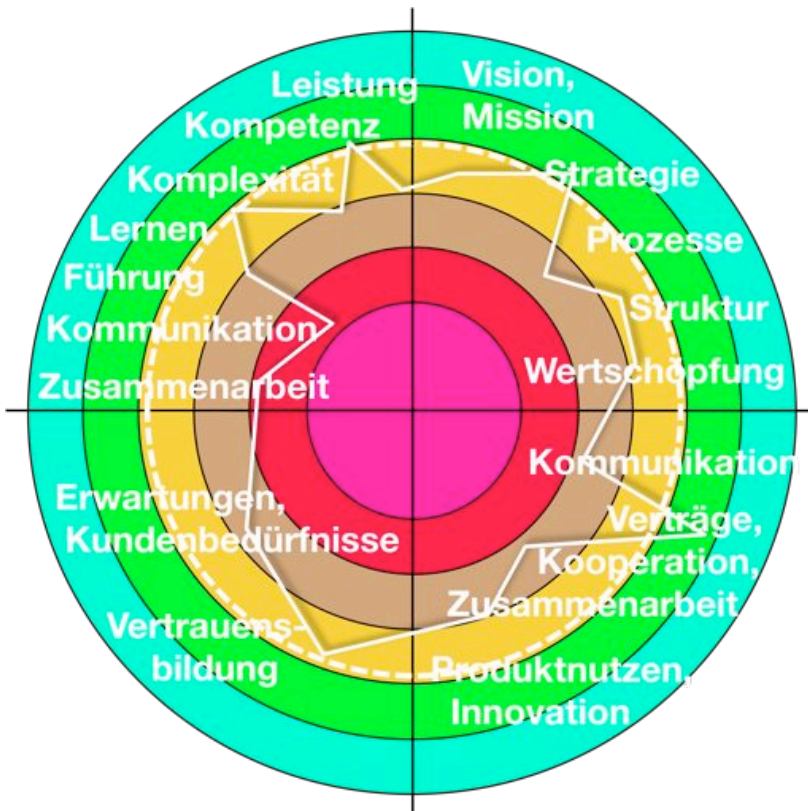
Aus unserer Sicht ist es eine unerlässliche Voraussetzung, die Schritte 1 – 2 zu durchlaufen, bevor konkrete Projekte und Massnahmen in den Bereichen Management Instrumente, Projekt/Change Management, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung aufgesetzt werden.



IntegralChange®

Oft wird in den konventionellen Ansätzen dieser Schritt versäumt. Zwar sind Bemühungen erkennbar, fachübergreifend zu arbeiten. In der Praxis sind diesen Bemühungen aber oft Grenzen gesetzt, da es an der konsequenten Umsetzung der zusätzlichen Perspektiven fehlt. Meist ist es den herausragende persönliche intuitive Fähigkeit eines Einzelnen zu verdanken, wenn ein „besserer“ Massnahmenmix gefunden wird.

2.1 Die integrale Unternehmenslandkarte

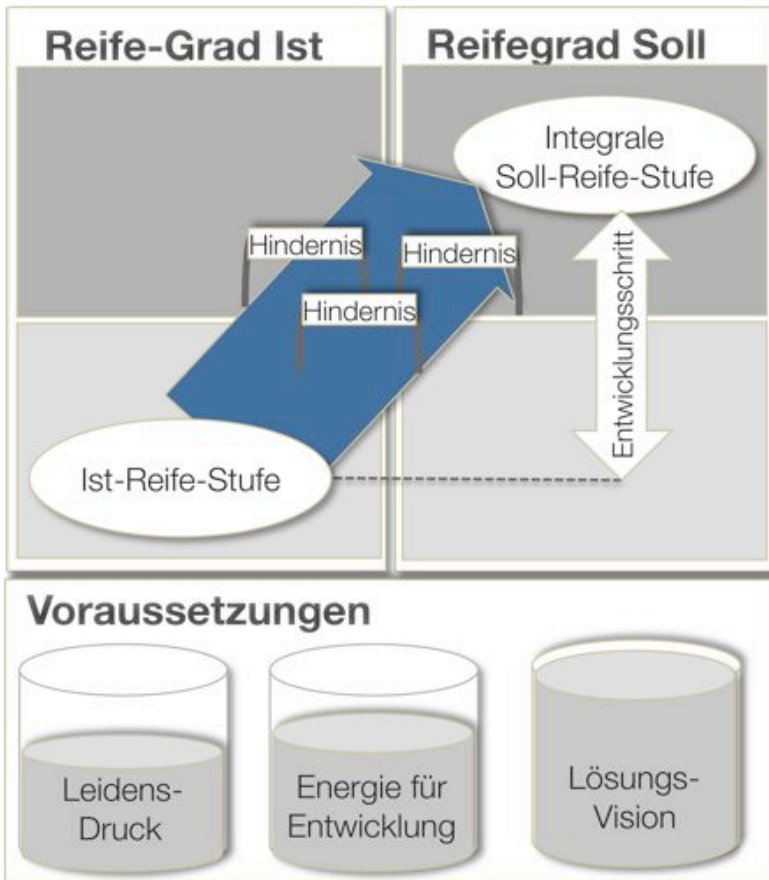


Im Rahmen einer „Makro-Diagnose“ werden systematisch alle relevanten Elemente des Unternehmens analysiert. Die integrale Systematik stellt dabei sicher, dass alle wesentlichen Aspekte Beachtung finden, ohne dass sich die Beteiligten in den Details verlieren.

Als Resultat entsteht eine authentische Unternehmenslandkarte, welche die Innen- und Aussensicht des Unternehmens greifbar darstellt. Auf dieser Landkarte sind der Ist- und der Soll- Zustand vermerkt. Aus der Landkarte können die Hebel identifiziert werden, die mit möglichst wenig Energieeinsatz ein Maximum an Ergebnis erzielen. Mit Hilfe dieser Karte ist es allen Beteiligten möglich, sowohl „den Wald und gleichzeitig die Bäume“ zu sehen.



2.2 Die integrale Veränderungs-Topografie



Die integrale Veränderungs-Topografie zeigt die Anforderungen der bevorstehenden „Veränderungsreise“ auf.

Geographisch gesprochen:

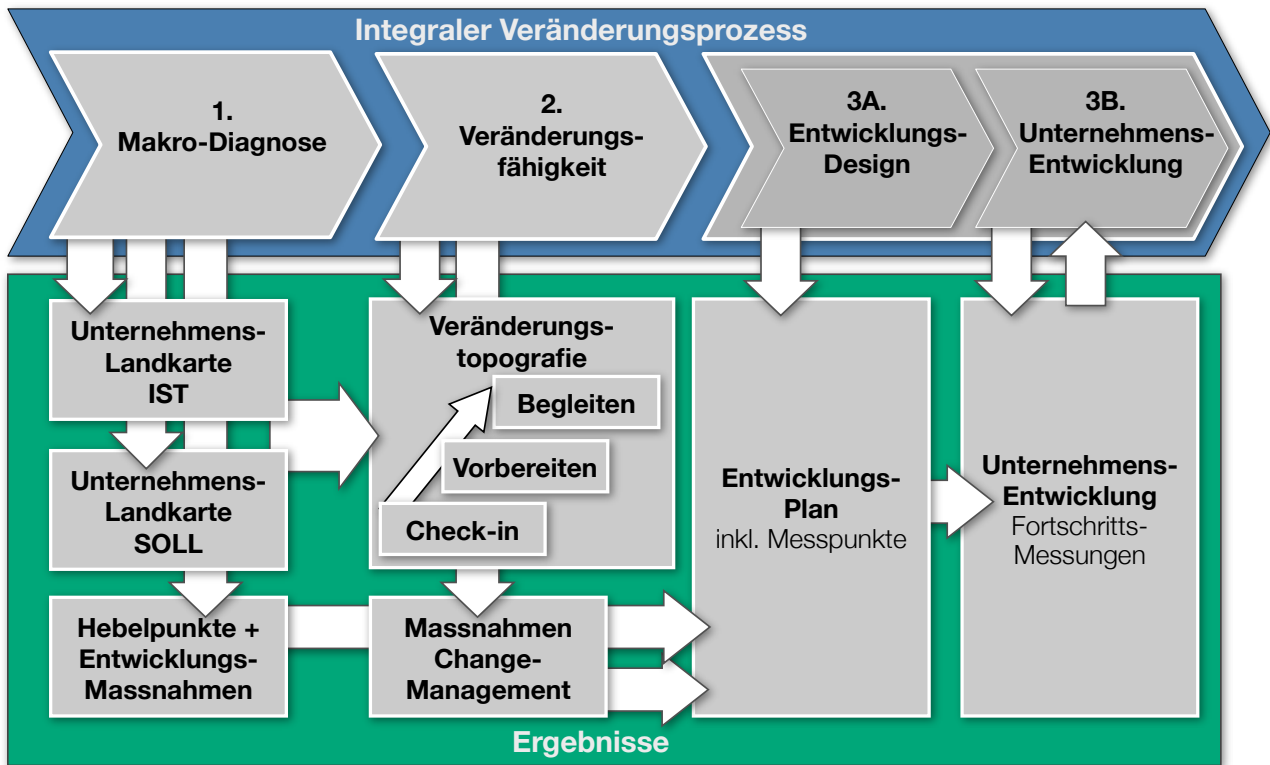
- wie hoch sind die „Veränderungshügel und -Berge“, die zu überwinden sind?
- Genügt die „Ausrüstung“?
- Ist die Organisation fit genug für diese „Veränderungsreise“?
- Was muss unbedingt vor Antritt der „Reise“ unternommen werden, damit sie ein Erfolg wird?

Nach einer solchen vorausschauenden Vorbereitung, – die für jeden Bergsteiger und Alpinisten selbstverständlich ist, – erhöht sich die Erfolgswahrscheinlichkeit enorm.

Genau wie Bergsteiger und Alpinisten sich genauestens auf Touren vorbereiten, kann sich das Unternehmen nun auch auf die anstehende Entwicklung vorbereiten und damit die Erfolgswahrscheinlichkeit stark erhöhen.



2.3 Der integrale Veränderungsprozess



Auf Basis der integralen Unternehmenslandkarte und der Veränderungs-Topografie kann nun der integrale Veränderungsprozess strukturiert und umgesetzt werden.

Der integrale Veränderungsprozess ist ein „Meta-Prozess“ der alle Entwicklungsenergien im Unternehmen bündelt und ausrichtet. Die integrale Unternehmenslandkarte zeigt:

- mit welchen Paradigmen (= Entwicklungsstufen) das Unternehmen optimal auf die Herausforderungen abgestimmt wird
- den Weg vom Ist zum Sollzustand
- die Punkte, an welchen am Besten die Hebel der Veränderung angesetzt werden sollen

Jetzt sind alle Veränderungsspezialisten gefordert, zur Unternehmenslandkarte ihre konkreten Entwicklungsvorschläge zu formulieren.

Bei der Planung der nun durchzuführenden Projekte legen wir grossen Wert auf die Einbindung des bereits im Unternehmen vorhandenen Know-How. Alle relevanten Personen/ Entscheidungsträger werden in diesen Prozess eingebunden, um sowohl die Akzeptanz als auch die Durchführbarkeit der Projekte sicher zu stellen.

Mit diesem Vorgehen stellen wir sicher, dass sich die angestrebten Massnahmen aus unterschiedlichen Fachgebieten optimal ergänzen, weil sie alle das gleiche Paradigma bedienen. Dadurch wird vermieden, dass sich die verschiedenen Fachspezialisten mit Massnahmen, die aus unterschiedlichen Entwicklungsstufen stammen, gegenseitig ins Abseits stellen.



Kontinuierliches Evaluieren der laufenden Fortschritte gegenüber den definierten Zielen und Messpunkten sind Teil des integralen Veränderungsprozesses.

3. Die integrale Veränderungskompetenz



3.1 Die integrale Wahrnehmung der Situation

Die integralen Berater sind in der Lage unterschiedlichste Perspektiven einzunehmen und diese miteinander in Beziehung zu setzen. Dazu gehört unter anderem, das Erkennen der **mentalen Modelle** einer Organisation und ihrer Individuen und die damit verbundenen „begrenzenden Muster“.

Mit grossem Einfühlungsvermögen nehmen sie zwischenmenschliche Stimmungen seismographisch wahr. Sie erkennen bestehende Widerstände und Blockaden auf der emotionalen Ebene und wissen diese konstruktiv in den Entwicklungsprozess einzubeziehen.

3.2 Transparenz und tieferes Verstehen

Eine der anspruchsvollsten Aufgaben der integralen Berater ist das Sichtbarmachen von tiefer liegenden Mustern (systemisch, zirkulär, Regelkreise etc.) sowohl auf der mentalen, sachlichen als auch zwischenmenschlichen Ebene. Mit Hilfe dieser Mustererkennung unterstützen sie das Management und die verschiedenen Entwicklungsexperten, der vorhandenen Komplexität zu begegnen und die entscheidenden Entwicklungshebel frei zu legen.



3.3 Wirkungsvolles Handeln

Die integralen Berater unterstützen Perspektivwechsel und machen passende Angebote für die Erweiterung von Wirklichkeitskonstruktionen (persönliche Wahrnehmung der Umwelt, persönliche Wirklichkeit, Beeinflussung seines Umfeldes durch das eigene Interpretieren der Welt).

Gleichzeitig zeigen sie viel Verständnis für die verschiedenen Widerstände und emotionalen Reaktionen. Sie unterstützen die persönlichen Entwicklungsprozesse mit viel Empathie und Herzlichkeit.

Sie zeigen immer wieder Handlungspunkte für eine positive Veränderung auf. Sie erkennen und unterstützen im System diejenigen die mutig mit den Veränderungen voran gehen.

4. Die integrale Persönlichkeitsentwicklung

4.1 Vom Subjekt zum Objekt

Der Schweizer J. Piaget beschrieb den (kognitiven) Entwicklungsprozess des Kindes als ein Prozess vom totalen Subjekt zu mehr und mehr Objekt. Das bedeutet konkret: zuerst ist das Kind mit seiner Umwelt verschmolzen. Es kann nicht zwischen sich, seiner Mutter, seinem Spielzeug etc. unterscheiden. Alles ist Subjekt ... und somit subjektiv. Schrittweise lernt es, zuerst seine Reflexe (Bewegungen, Empfindungen) wahrzunehmen (= zu objektivieren), dann folgen die Impulse, die Bedürfnisse etc. Dieser Prozess setzt sich im idealen Fall im Jugend- und Erwachsenenalter fort: wir objektivieren die zwischenmenschliche Beziehung, die Eigenidentität etc. Jeder dieser Entwicklungsschritte ist mit einer kleineren oder grösseren Krise verbunden: bei jedem dieser Schritte geben wir ein altes Ich auf (z.B. das Ich, das mit seiner Wahrnehmung der Innen- und Aussenwelt verschmolzen ist) um ein neues Ich (ein Ich, das zwischen den verschiedenen Zuständen eines Objektes in der Innen- und Aussenwelt unterscheiden kann) aufzubauen. Bei jedem Schritt wird das „Ich“ ein Anderer / eine Andere – aber auch die Welt (= Wirklichkeitskonstruktion) verändert sich.

Robert Kegan und Michael Commons haben das berühmte Piagetsche Modell inzwischen auf der Erwachsenenstufe fortgesetzt. Gleichzeitig haben verschiedene Forscher die Stufenentwicklung anderer „Entwicklungslinien“ erforscht. Daraus lässt sich eine Landkarte der Persönlichkeitsentwicklung ableiten.

4.2 Das „Ich“ und die „Welt“ einer integralen Persönlichkeit

Diese kurze Beschreibung der Theorie soll eine Ahnung ermöglichen, worum es beim Entwicklungsprozess zu einer integralen Persönlichkeit geht. Am Ende dieses Prozesses haben wir einen Menschen vor uns der sein Subjekt zu objektivieren weiss. Dieser Mensch kann praktisch seine gesamte Verflechtung mit der Welt wahrnehmen, beobachten und beeinflussen. Er unterscheidet kaum noch zwischen „Licht-“ und „Schattenseiten“ und projiziert darum kaum Schattenseiten in die Welt (sprich: er erkennt, dass er genauso über „schädigende“ wie über „hilfreiche“ Impulse verfügt). Er verfügt über eine hohe Autonomie, weil er bewusst entscheiden kann, ob er sich beispielsweise in einer Situation egoistisch oder altruistisch verhalten will. Er nimmt die Welt gleichzeitig aus vielen Perspektiven wahr. Er sieht, wie das Denken eines Menschen seine Welt mitkonstruiert: z.B. erkennt er, wie der Satz „die Welt ist ein unfreundlicher Ort“ das Verhalten eines Menschen in der Welt so beeinflusst, dass die Welt diesem Menschen seinen Satz automatisch bestätigt.

Der Kultur-Philosoph J. Gebser beschrieb die integrale Persönlichkeit als diaphan. Er meint damit, dass bei einem Menschen, der die integrale Entwicklungsstufe erreicht hat, die „Eigenschaften“ aller darunterliegenden Entwicklungsebenen „durchscheinen“. Die Persönlichkeit ist und wirkt dadurch sehr glaubwürdig, integer, ausgewogen und „ganz“.



IntegralChange®

Eine integrale Persönlichkeit betrachtet die Probleme der Welt mit vielen querdenkerischen und kreativen Impulsen und ist so in der Lage, „Lösungen“ zu finden, wo Andere schon lange aufgegeben haben.

5. Ziele und Zielgruppe

Die Ausbildung richtet sich an interne und externe Berater, Führungskräfte, Organisations- und Personalentwickler, Trainer, Mediatoren, Coaches, Strategie-Experten und weitere Veränderungsexperten, welche ihre Kompetenz und Wirksamkeit im Umgang mit Veränderungsprojekten nachhaltig steigern wollen.

Dies wird erreicht über Vermittlung und Training der Integral Change-Grundlagen:

- Die integrale Systematik
- Die integrale Beratungskompetenz
- Die integrale Persönlichkeitsentwicklung

Im Seminar lernen Sie das integrale Modell kennen, welches Ihnen in der Praxis viel zusätzliche Orientierung ermöglicht. Der Umgang mit den verschiedenen integralen Tools befähigt Sie im Rahmen einer Meta-Diagnose die integrale Unternehmenslandkarte und die integrale Veränderungstopografie zu erstellen und anschliessend zusammen mit den internen und externen „Veränderungsexperten“ (Managementberatung, Organisations- Personalentwicklung, Prozessberatung, Innovations-/ Projektmanagement, Coaches, Trainer, Mediatoren etc.) einen übergeordneten integralen Veränderungsprozess zu designen und durchzuführen.

Sie entwickeln ein tieferes Verständnis für die zentralen Elemente einer integralen Beratungsbegleitung und entwickeln erste Ansätze dieser erweiterten Kompetenzen im Denken, Fühlen und Handeln. Sie erarbeiten während des Lehrganges Ihr eigenes integrales Kompetenzprofil und einen persönlichen Entwicklungsplan für die Berater-Kompetenzen.

Sie werden sich am Training intensiv mit den Grundlagen der integralen Persönlichkeitsentwicklung auseinandersetzen. Sie werden vertieft verstehen, wie mit Hilfe der persönlichen Entwicklungslandkarte Entwicklungsziele definiert werden, wie Persönlichkeitsentwicklung abläuft und wie sie gefördert und unterstützt werden kann. Gleichzeitig werden Sie dieses Wissen direkt für sich anwenden um Ihre integralen Persönlichkeitskompetenzen zu stärken.



6. Nutzen

6.1 Effektivität und Effizienz der Beratung steigern

Mit der integralen Beratungssystematik werden Sie künftig schnell und überzeugend die richtigen Hebelpunkte für eine sehr wirkungsvolle und nachhaltige Entwicklung finden. Gleichzeitig gelingt es Ihnen mit Hilfe der Unternehmenslandkarte diese Erkenntnisse im Unternehmen erfolgreich zu kommunizieren.

Hat der Kunde das Entwicklungsziel bereits definiert, (z.B. ein Unternehmen ist auf eine ISO-Zertifizierung vorzubereiten) so gelingt es Ihnen dank dem integralen Ansatz künftig sehr schnell zu erkennen, welche Begleitmassnahmen nötig sind, um Ihrem Beratungsansatz zum sicheren Erfolg zu verhelfen.

6.2 Zufriedene Kunden dank Integral Change

Nicht nur der Beratung bietet die integralen Systematiken viel Orientierung und Einfachheit (=> Einfachheit, die Komplexität integriert), auch für die Kunden bringt der Einsatz der integralen Instrumente viel Zusatznutzen:

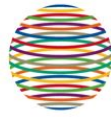
- Die „Erklärungen“, die das integrale Modell bietet, lösen in der Regel sehr viele AHA-Erlebnisse aus: die Kunden können sich nun plötzlich Zusammenhänge und Probleme erklären, die bisher etwas „unfassbares“ an sich hatten. Das verschafft sehr viel Klarheit.
- Sehr viele Konflikte und Probleme werden „entpersonalisiert“.
- Die Ziele und Lösungsansätze sind sehr offensichtlich. Man muss nicht mehr wochen- und monatelang über den nächsten sinnvollen Schritt streiten.
- Die „Entwicklungsexperten“ der Kunden schätzen das integrale Modell ebenfalls. Oft erleben sie im Alltag sehr viel Frustration, weil ihre Massnahmen in Ermangelung von übergeordneter Koordination nur bedingt wirksam sind.
- Da die Massnahmen sehr rasch Wirkung zeigen, steigt auch die Motivation und Energie für weitere Schritte an.

6.3 Die persönliche Entwicklung forcieren

Ihre Wirklichkeitskonstruktionen und damit verbunden auch Ihre Perspektivenfähigkeit werden sich massiv erweitern.

Sie nehmen gegenüber Ihrer Persönlichkeitsentwicklung eine „objektivere“ Haltung ein. Weil Sie verstehen, wie persönliche Entwicklung funktioniert, was die konkreten anstehenden Entwicklungsziele sind und wie Sie sich selber in diesem Prozess bestmöglich unterstützen können, werden Ihnen Ihre nächsten Entwicklungsschritte (hoffentlich) sehr viel einfacher fallen.

Die Kursumgebung wird für Ihre natürlichen Selbstentwicklungstendenzen als „einbindende“ Kultur funktionieren, die für die Entwicklung genauso Anregungen gibt, wie sie Halt bietet.



7. Methoden

Der Erste Kursteil besteht aus einer persönlichen Einarbeitung ins Thema. Sobald die erste Kursrate bezahlte ist, erhalten Sie folgende Unterlagen und Unterstützungsmaterialien:

- Vorabversion des Integral Change Buches mit einer umfassenden Beschreibung der gesamten Methodik (190 A4 Seiten mit 48 farbigen Abbildungen und 22 Tabellen)
- Eine Liste mit Filmempfehlungen und Ebenenprotokollen für ausgewählte Filme. An Hand dieser Filme und Protokolle gelingt es Ihnen sich ergänzend zu den Beschreibungen intuitiv in die „Ebenenwelt“ einzuleben.
- Eine Einladung zu Potentiale- und Ebenentests.
- Nach dem Ausfüllen der Tests werden Sie zu einer persönlichen Coachingsitzung eingeladen (diese kann auch telefonisch erfolgen). Zusätzlich erhalten Sie ein passendes persönliches „Ebenen-Entwicklungspaket“ (bestehende aus Anregungen, Meditationen, Übungen usw.).

Die beiden Vor-Ort-Kursblöcke setzt sich aus Kurzvorträgen (Repetition und Zusammenfassung der Theorie), Fragen zur Theorie, Fallbeispiele, Workshop Sequenzen (Teilnehmerfallbeispiele) und persönlichen Übungen zusammen. Wir gehen davon aus, dass die Theorie von jedem Teilnehmer vorgängig selbständig erarbeitet wurde. Darum wird an den Vor-Ort-Kursblöcken der Schwerpunkt auf der Praxis liegen.

Begleitend zu Block 2 und 3 bieten wir den Teilnehmern eine Fallsupervision an (telefonisch oder vor Ort).

8. Information und Anmeldung

Wir sind gerne bereit Interessierten die Integral Change Systematik näher zu erklären. Bitte melden Sie sich bei uns zur Vereinbarung eines unverbindlichen Termins (Telefon oder persönlicher Termin).

Integral Change GmbH, Im Langenhart 3 8266 Steckborn, Schweiz
Barbara Kuchler und Gerhard Klein
Tel: 0041 52 246 10 25
Email: info@integral-change.com



9. Die Integral Change Trainer

... sind auch die Integral Change Erfinder!



Barbara Kuchler

Exec. MBA HSG
Dipl. Wirtschaftsinformatikerin

Langjährige Erfahrung als Informatikerin (Projektmanagement). Mehrere Jahre Management Erfahrung – zuletzt als Stellvertretende Leiterin eines grossen internen IT-Service-Bereiches. Leitung von strategischen Konzernprojekten im Bereich Verkauf und Marketing. Langjährige Erfahrung als Organisationsberaterin, Coach und Mediatorin.

Diverse Weiterbildungen im Bereich Organisationsentwicklung, Coaching und Mediation.

Arbeitsschwerpunkte:

Integral Change Gesamtberatungen, Strategie-Beratung, Prozess-Management (+ Lean Administration), Coaching, Mediation.



Gerhard Klein

Dipl. Ing FH

Langjährige Beratungs-Erfahrung in Industrie, Handel und Verwaltungen in CH/D/A. Leitung von verschiedenen Grossprojekten zur Prozessoptimierung und Verbindung von Administration und Produktion. Langjährige Erfahrung in Organisationsentwicklung und Change Management.

Umfassende Weiterbildungen im Bereich Organisationsentwicklung, Prozessoptimierung, Coaching, Persönlichkeits-Entwicklung. Langjährige Erfahrung mit verschiedenen spirituellen Techniken und Lehrern.

Arbeitsschwerpunkte:

Integral Change Gesamtberatungen, Prozessoptimierungen, Lean Management, Coaching.



10. Details zur Ausbildung

Termine:

Module 1:	Start per sofort möglich (persönliche Vorbereitung mit Buch, Persönlichkeitstests und Coachingsitzung)
Modul 2:	20.-22. September 2010
Modul 3:	8.-10. November 2010

Leitung:

Barbara Kuchler und Gerhard Klein

Ort:

Schweiz: Steckborn (am Bodensee)

Preis:

CHF 3500.- / Euro 2340.-

Frühbucherpreis:

CHF 3300.- / Euro 2200.- bei Anmeldungen und Leistung einer Anzahlung von CHF 1500.- / Euro 1000.- bis zum 21.05.2010.

Mehrwertsteuerbefreiung

Bei der vorliegenden Ausbildung handelt es sich um eine Bildungsleistung im Sinne von Art. 18 Ziff. 11 des Bundesgesetzes über die MwSt und ist darum von der MwSt befreit.

Tagespauschale

Pro Tag ist eine Tagespauschale für die Nutzung der Infrastruktur, für die Pausenverpflegung und ein einfaches Mittagessen zu entrichten.

Preis pro Tag: CHF 40.- / Euro 27.- (inkl. 7.6 % MwSt)

Diese Beträge unterliegen der Schweizerischen Mehrwertsteuer.

Anmeldemodalitäten:

Senden Sie bitte das Anmeldeformular unterschrieben per Post oder E-Mail an Rückenwind.

Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge der Anmeldungen berücksichtigt.

Die Anmeldung ist erst nach Erhalt einer Anmeldebestätigung gültig.

Stornobedingungen:

Ohne Ersatzteilnehmer sind bei einer Abmeldung zu entrichten:

- 60-30 Tage vor Beginn Modul 2, 60 % der Kurskosten
- innerhalb 30 Tage vor Beginn Modul 2, 80 % der Kurskosten
- nach Beginn der Ausbildung 100 % der Kurskosten

Mit Ersatzteilnehmer sind bei einer Abmeldung als Abgeltung für die Leistungen von Modul 1, 30 % der Kurskosten zu entrichten.



IntegralChange®

I. Anmeldeformular

Absender:

Name, Vorname

Privatadresse

Telefon, Email (privat)

Firmenname, Adresse

Telefon, Email (Firma)

Rechnungsadresse:

Privatadresse

Firmenadresse

Ich melde mich verbindlich an und erkenne die in diesem Prospekt angeführten Kosten, Zahlungs- und Storno-Bedingungen und die AGB für Seminare der Rückenwind / Integral Change GmbH an.

Datum der Anmeldung

Unterschrift