



DAS ANDY DUKE® CHANGE-NET

ORGANISATIONS- UND
TRANSFORMATIONSENTWICKLUNG
MIT DEM ANDY DUKE® ATLAS-MODELL®

INFORMATIONSBROSCHÜRE

Unsere Ausbildung bietet eine Verknüpfung von Change-Vorhaben in Organisationen und persönlicher Entwicklung

Schon seit vielen Jahren vermitteln wir mit dem Andy Duke® Atlas-Modell® unser „Change-Wissen“ an Organisationen. Seit Mai 2025 bieten wir auch eine offene Change-Ausbildung an: Das Andy Duke® Change-Net.

Was ist unser Ansatz?

- Die Verzahnung von Qualifizierung & persönlicher Entwicklung & Beratung! Denn: Teilnehmende sollten aktuelle Veränderungsvorhaben planen, angestoßen haben oder fortsetzen wollen.
- So verbinden wir in der Qualifizierung ganz konkret Theorie mit der Praxis und dem eigenen Erleben. Es entsteht ein zusätzlicher Wert für die Organisation und Teilnehmende reflektieren ihre eigenen Muster.
- Teilnehmende haben dadurch die Gelegenheit, während der gesamten Ausbildungszeit von 15 Monaten ein konkretes Veränderungsvorhaben von „A bis Z“ aufzusetzen, dieses professionell zu begleiten und persönlich souveräner zu werden. Sie führen sich und andere durch die Veränderung.

Die Teilnehmenden erleben kollegiale Impulse und ein beraterisches Monitoring.

Teilnehmende, die keinen konkreten Fall mitbringen, profitieren ebenfalls von der Praxis-konkreten Change-Ausbildung. Sie können das Wissen für erfolgreiche Change-Prozesse einfacher adaptieren, wenn es konkret wird mit eigenen Change-Vorhaben.

Haben wir Sie neugierig gemacht? Vielleicht haben Sie persönlich Interesse an der Ausbildung? Oder einen anstehenden Fall und jemanden im Blick, für die oder den die Ausbildung interessant sein könnte?

Gerne bieten wir die Qualifizierung auch in der Organisation an. Dadurch können von Beginn an Vorhaben miteinander vernetzt werden. Das ganzheitliche Urteilsvermögen wird dadurch gestärkt.

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung und Interesse 😊.

Herzlichst, Ihr Andy Duke

Inhaltsverzeichnis

1	Ansatz: Aus der Welt des Andy Duke® Atlas-Modell® für Change	Seite 04
2	Auf einen Blick: Theoretische Modelle, Methoden und Praxis anhand meines konkreten Falles	Seite 05
3	Übersicht der Ausbildung	Seite 06
4	Phase 1: Dem Change eine Fassung geben	Seite 07
5	Phase 2: Durch den Change führen	Seite 08
6	Phase 3: Neues Ordnungsmuster festigen	Seite 09
7	Weiterentwicklung von 5 Kompetenzfeldern	Seite 10
8	Ort, Termine, Preise und Zielgruppen	Seite 11

Ansatz: Aus der Welt des Andy Duke® Atlas-Modell® für Change

Durch das gemeinschaftliche Wirken mit unseren Klient*innen haben wir Wissen und Erfahrungen gesammelt, verknüpft und zugänglich dokumentiert – in unserem Andy Duke® Atlas-Modell®.

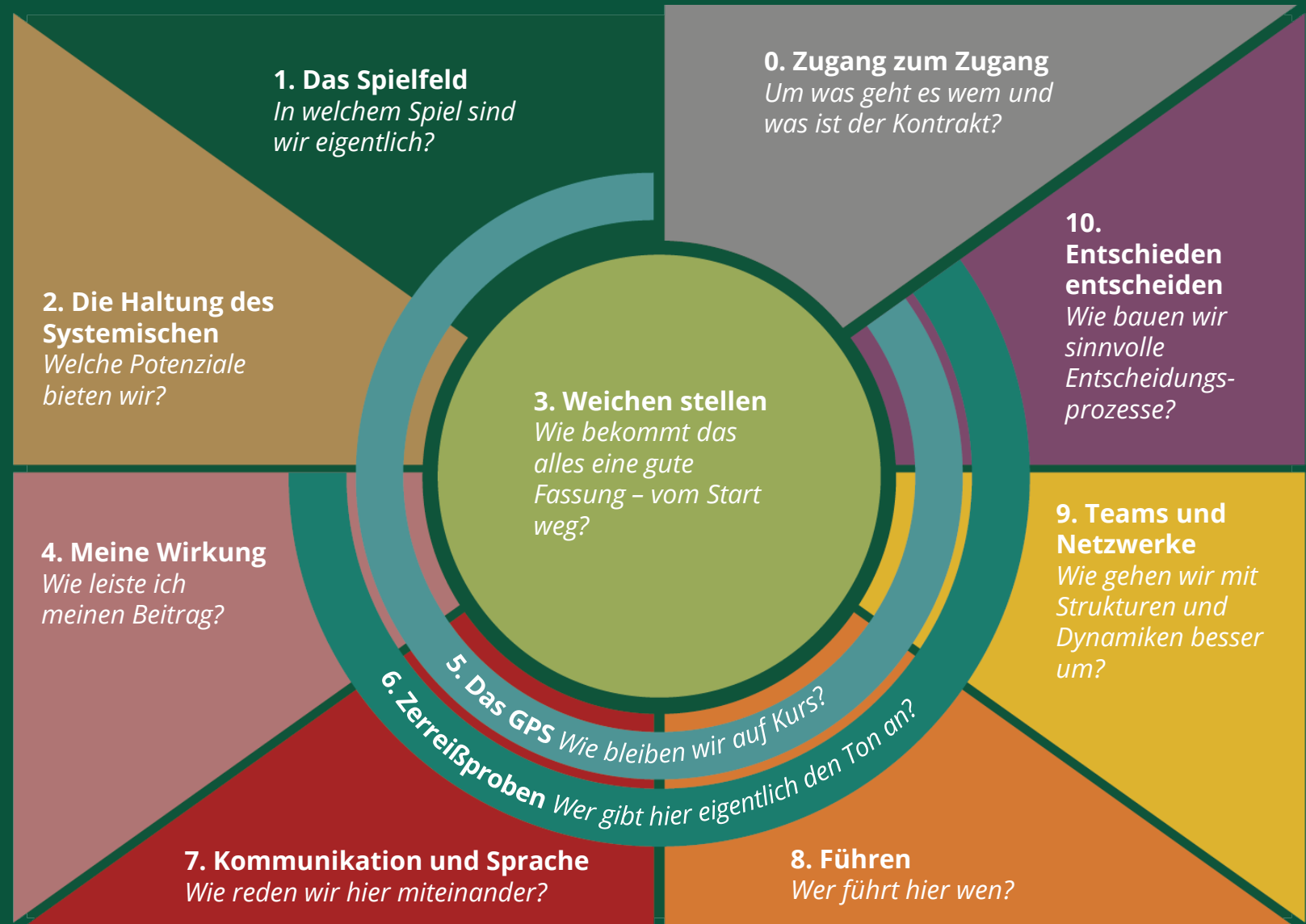
11 Perspektiven sind über unterschiedliche Fragen zugänglich und mit Landkarten für die praktische Umsetzung unterlegt.

Im Change unterscheiden wir

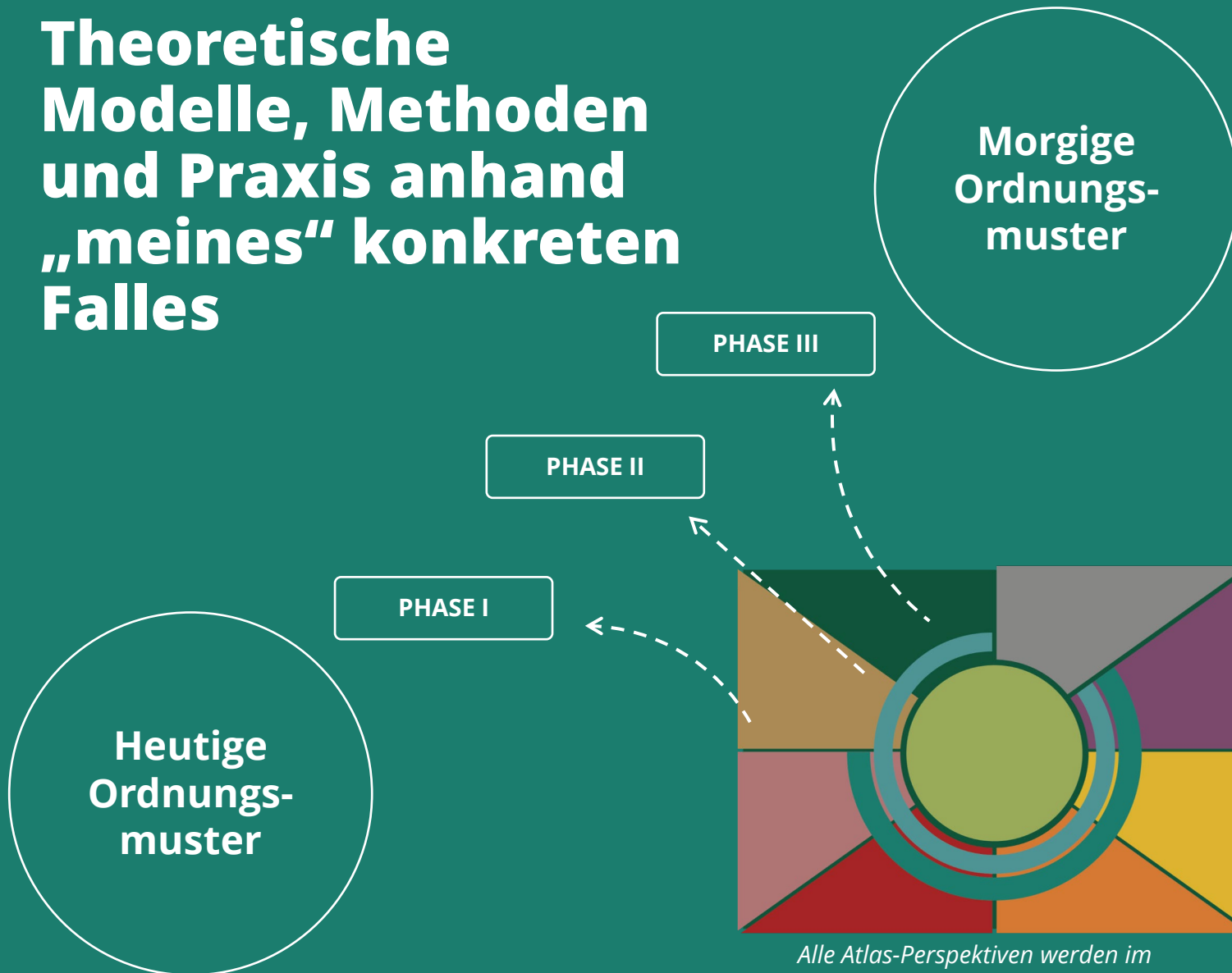
1. **Entwicklung:** Neue Fähigkeiten hinzunehmen
2. **Veränderung:** Verhalten und Gewohnheiten anpassen und loslassen
3. **Transformation:** Tiefergehende Muster, Überzeugungen, Gesetze der Organisation umformen

Und – Change umfasst das Ganze:

- Geschäftsmodell
- Strukturen, einschließlich Prozesse
- Kultur



Auf einen Blick: Theoretische Modelle, Methoden und Praxis anhand „meines“ konkreten Falles



Alle Atlas-Perspektiven werden im Laufe der 3 Phasen behandelt.

Kurzfassung

1. Die Ausbildung bildet die Phasen und den typischen Verlauf von Change-Prozessen ab.
2. Die Teilnehmenden bringen einen aktuellen bzw. erlebten Change-Fall mit. Das Gelernte wird so direkt übertragen und es wird anhand anderer Fälle die Varianz in den Ansätzen erlebt. Aktuelle Anliegen werden integriert.
3. Persönliche Entwicklungsthemen werden anhand der Fälle und des eigenen Erlebens abgeleitet.
4. Das Change- und Organisationsentwicklungs-Wissen wird kompakt, in Essenzen, in aufeinander aufbauenden Skripten vermittelt und ist sofort – auch durch die Landkarten – einsetzbar.
5. Die Ausbildung ist als Blended Learning Ansatz konzipiert und wird durch ein gemeinsames Miroboard gestalterisch begleitet.
6. 6 Präsenztermine à 2-3 Tage und 5 virtuelle Termine mit jeweils 4 Std ergeben insgesamt 19,5 Tage in 13 Monaten*.

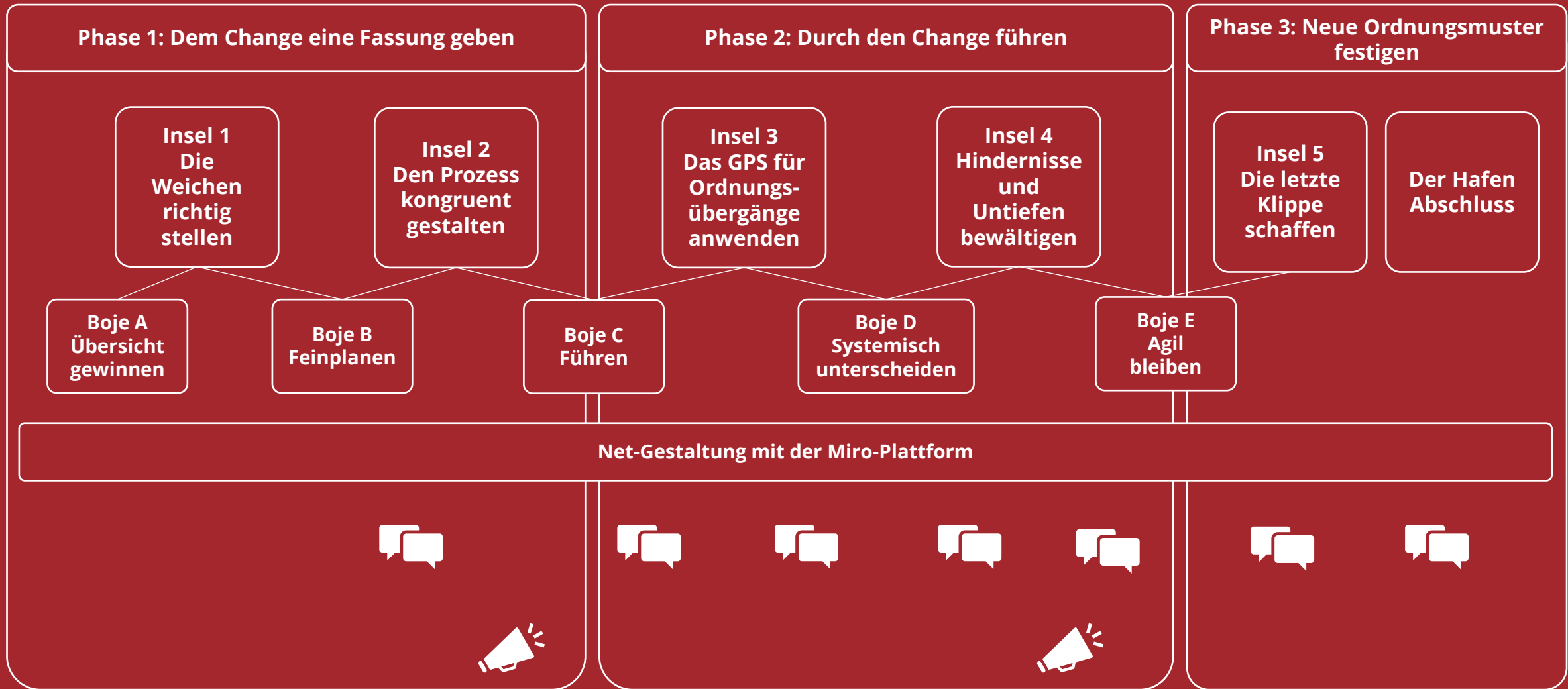
*Inhouse Qualifizierungen werden auf die zeitlichen Anforderungen der Organisation ausgerichtet.

Übersicht der Ausbildung



T

M



Präsenz-Termin 2-3 Tage
im Andy Duke Büro in
Stuttgart



Online-Termin 4h
via Teams



Miro Kollaborations-Plattform



Selbstorganisierte
Peer-Group-Treffen



2 individuelle
Coaching-Termine

Phase 1: Dem Change eine Fassung geben

online

Boje A Übersicht gewinnen

Start

Einführung in den Kurs; Kennenlernen;
Wegekompass® initiieren

Inhalte

- Überblick zu den Materialien und zum Prozess
- Die BWL und die OE → Geschäftssinn und soziale Systeme
- Eigenes Change-Vorhaben spezifizieren: den Kontext treffend beschreiben; den Kontrakt klären; Stakeholder-Analyse starten (Systemlandkarte); Wegekompass® starten;
- Handwerk: Fragen stellen

Individuelle Vorbereitung

- Die Aufgaben und Impulse vom Kick-off verarbeiten und eigenes Veränderungsvorhaben (metaphorisch) vorbereiten
- Fragetechniken anwenden
- Sprachevaluation

Vor Ort

Insel 1 Die Weichen richtig stellen

Ziel

Das Change-Vorhaben mit seinen Feinheiten verstehen und Prototyp der Change-Architektur erstellen

Inhalte

- Die Stakeholder-Analyse finalisieren
- Hilfreiche systemische Haltung „des Beratenden“
- Metaphorische Organisationsanalyse und Kreativtechniken: Den positiven Spannungsbogen des Change ausgestalten
- Der Kern der Veränderung: Geschäftsmodell, Strukturen und kulturelle Musterwechsel | Gewohnheiten
- Impuls: Organisationsentwicklung anhand des Wertemodells von Clare Graves und das eigene Vorhaben anhand der Wertebündel abgleichen
- Veränderungsenergie bestimmen
- Der Archetyp, der den Veränderungsansatz bestimmt
- Erfolgsfaktoren für Veränderungsprozesse
- Vorprozesse verstehen und Vorleistungen integrieren
- Impulse zur Sprache und Impuls Kommunikations-Story
- Bildung von Peers

online

Boje B Feinplanen

Inhaltliche Impulse

Zum Feinplanen der

- Change-Story und des Kommunikationskonzepts
- Veränderungsarchitektur
- Roadmap

Individuelle Vor- und Nachbereitung

- Den Wegekompass® mit dem eigenen Archetyp finalisieren
- Fragetechniken verfeinern (Gruppengespräche und Einzel-Interviews)
- Die Change-Story abrunden
- Die Roadmap ausgestalten

Vor Ort

Insel 2 Den Prozess kongruent gestalten

Ziel

Den grundlegenden Transformationsansatz erkennen und den Prozess choreographieren

Inhalte

- Wertemodell von Clare Graves abrunden
- Prinzipien und eine Auswahl an „Formaten“ für Change-Prozesse (Kamingespräche; Hackathons; Change-Agents; Nugget-time; ...)
- Vernetzung und Choreographie der Interventionsebenen; Funktionen und Rollen der Stakeholder erfassen
- Der Einfluss von Raum
- Ausgestaltung der Architektur - Design der Workshops und Formate
- Reaktionscluster antizipieren und angemessen reagieren
- Kommunikation! Kommunikation! Kommunikation!
- Verhaltensänderungen adressieren und Öffnungen schaffen
- Prinzipien und Charta im Kern- und Führungsteam
- Nullmessung - Pulscheck
- Lernsystem strukturell verankern

Phase 2: Durch den Change führen

online

Boje C Führen

Inhaltliche Impulse

- Führungsstile
- meine Leadership-Funktion und -Rollen
- Selbstführung

Individuelle Vor- und Nachbereitung

Führungsstile beobachten und im Kontext einordnen

Vor Ort

Insel 3 Das GPS für Ordnungs- übergänge anwenden

Ziel

Gesetze für Ordnungsübergänge in der Tiefe verstehen

Inhalte

- Das GPS für erfolgreiche Übergänge
- Verantwortungs-Commitment absichern (einschließlich Christopher Avery)
- Variabilität im Führungsansatz
- Ressourcen und Potenziale erkennen
- Emotionen und weitere kostbaren Helfer
- Teams und Netzwerkstrukturen erfolgreich aufsetzen und Interaktionsmuster erkennen (einschl. kurze Auffrischung zu Cynefin)
- 4 Veränderungskompetenzen fördern
- Sinn- und Motivationsangebote für Teammitglieder (growth mindset); Motivationssysteme
- Gute Entscheidungsprozesse in Teams (mehr als Delegation Poker)
- kontinuierliche Puls-Checks durchführen
- Optional: Im Kunstmuseum → welche Muster sehen wir und worauf achten wir?

online

Boje D Systemisch unterscheiden

Inhaltliche Impulse

- Das Cross
- Organisationale Spannungsfelder / Zerreißproben
- Persönlicher Umgang mit Spannungsfeldern

Individuelle Vor- und Nachbereitung

Spannungsfelder und Beispiele für Erfolgs- und oszillierende Muster sammeln

Vor Ort

Insel 4 Hindernisse und Untiefen bewältigen

Ziel

Beharrende Systemkräfte erkennen und diese transformieren

Inhalte

- Hinderliche Gesetze und Gewohnheiten entdecken
- Phänomene, das Cross und die systemische Reflexionsschleife verinnerlichen
- Einfühlsamkeit und sich dagegen stellen
- Unterschiedliche Aufmerksamkeits- und Kommunikationsstile einordnen → Dinge besprechbar machen
- Redesign oszillierender Muster
- Umgang mit Spannungsfeldern (Pole, Dualitäten, Spannungen durch Wertcluster nach Clare Graves)
- Nach Herausforderungen, Problemen, Dilemmata und Konflikte differenzieren und diese bearbeiten
- Optional: Körperarbeit mit asiatischen Techniken zu energy flows where attention goes

online

Boje E Agil bleiben

Inhaltliche Impulse

- Neue Impulse in den Prozess einbringen
- Agile Favoriten

Individuelle Vor- und Nachbereitung

Ideen sammeln

Phase 3: Neues Ordnungsmuster festigen

Vor Ort

Insel 5 Die letzte Klippe schaffen

Ziel

Fortschritte endgültig festigen und im Vorwärtsgang bleiben

Inhalte

- Energy flows where attention goes
- Synchrone Beziehungen und Begegnungen fördern
- Weitere hilfreiche Modelle
- Die Möglichkeiten mit Theory U
- Phasen des Design Thinking
- Kreativität und Innovation
- Meine Bewusstseinsentwicklung
- Mein Führungsverständnis
- Selbstwirksamkeit fördern
- Im Vorwärtsgang bleiben

Kollegiale Fallberatung
Supervisions-Beispiel

Vor Ort

Der Hafen Abschluss

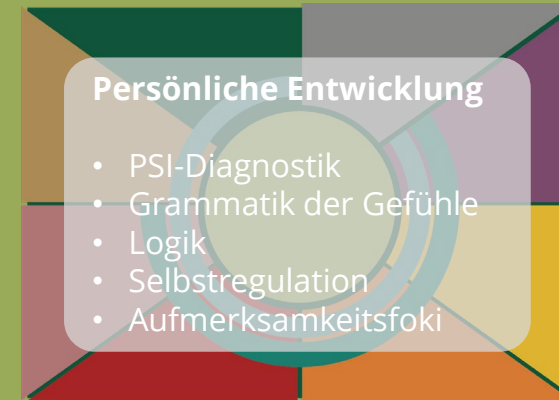
Das Finale

Erfolge feiern und schwierige Phasen überwinden

Individuelle Vor- und Nachbereitung

Gelerntes und die persönliche Entwicklung festigen

durchgängig



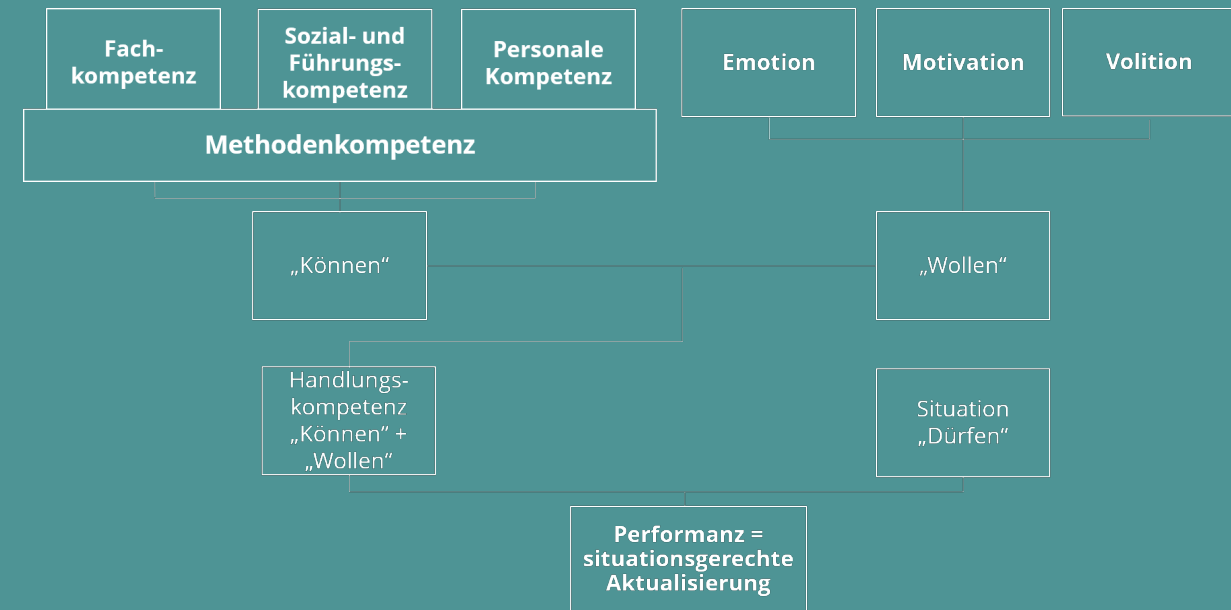
Die inhaltlichen Punkte gehören zum Repertoire des Andy Duke® Atlas-Modells® und sind eine gezielte Auswahl. Da die Change Ausbildung sich an den Fällen der Teilnehmenden orientiert und wir spezifisch darauf eingehen, kann der Inhalt variieren.

Weiterentwicklung von 5 Kompetenzfeldern

Kompetenzen | Fähigkeiten

- **Wissen was Sache ist – die Fachkompetenz:** Die Fähigkeit relevantes fachliches Wissen in Veränderungsdynamiken zielgerichtet einzusetzen. Dazu gehören reichlich Change-Theorien, ein Organisationsverständnis und ein Eintauchen in das systemtheoretische Verständnis.
- **Mit Menschen wirksam werden – die Sozial- und Führungskompetenz:** Die Fähigkeit Vertrauen aufzubauen, Gruppen und Gespräche zu führen, Erfolgsmuster zu stärken und Oszillationen angemessen anzusprechen. Dazu gehören Interaktionsmuster, Kommunikationsstile, Konfliktlösung, Moderationsprozesse erkennen und anwenden.
- **Sich selbst führen können – die Personale Kompetenz:** Die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion und Selbstregulation. Dazu gehören Klarheit in der Haltung, innere Stabilität, Ethik und mit den eigenen Emotionen umgehen.
- **„Werkzeuge“ wirksam nutzen – die Methodenkompetenz:** Die Fähigkeit passende Methoden situationsgerecht einzusetzen. Dazu gehören Analyse-/Diagnosewerkzeuge, Moderations- und Fragetechniken bis hin zu agilen Formaten und einer Bandbreite an Interventionen durchzuführen.
- **Im eigenen Umfeld erlebbar sein – die Feld- und Funktionskompetenz:** Die Fähigkeit, im eigenen Wirkungsfeld im Hier & Jetzt Impulse anzubieten und einzuwirken. Dazu gehören das Einschätzen der Systeme, von Machtstrukturen, Mustern | Routinen und Historien im eigenen konkreten Umfeld miteinbeziehen.

Kompetenzmodell nach Gessler/Opfermann



Ort, Termine, Preise und Zielgruppen

Vor Ort in
Stuttgart

ZIELGRUPPEN

- Führungskräfte, Verantwortliche, die durch den Change führen
- Inhouse-Berater*innen
- OE-Entwickler*innen
- Change-Berater*innen
- Teams, die jetzt einen Change-Prozess konzipieren
- Projektmanager*innen
- Agile Coaches

TERMINE

5 Termine virtuell, 15 bis 19 Uhr

- Boje A: 13. Mai 2027
- Boje B: 17. Juni 2027
- Boje C: 12. August 2027
- Boje D: 14. Oktober 2027
- Boje E: 13. Januar 2028

5 Termine vor Ort, jeweils 3 Tage am Stück, 9 bis 17 Uhr

- Insel 1: 03 bis 05. Juni 2027
- Insel 2: 15. bis 17. Juli 2027
- Insel 3: 16. bis 18. September 2027
- Insel 4: 18. bis 20. November 2027
- Insel 5: 16. bis 18. März 2028

2 Tage Abschluss

- Hafen: 12. bis 13. Mai 2028

Austausch in Peers – selbstorganisiert
Coachings mit Andy Duke – individuelle Vereinbarung.

14.500 Euro zzgl. MwSt.

Andy Duke – Dirk Kochan und Claudia Fürst führen durch die Qualifizierung.

Elisa Eichner ist bei den Bojen Terminen dabei und visualisiert über ein Miroboard.



DIRK KOCHAN
Geschäftsführer
Andy Duke GmbH

Experte in Strategie- und Change-Prozessen in der Finanzbranche und in Industrieunternehmen.

Qualifikation:
Diplomkaufmann und Bankkaufmann; langjährige Erfahrung in komplexen Ansätzen aus betriebswirtschaftlicher und kultureller Entwicklung; Qualifizierungen und Coaching.



CLAUDIA FÜRST
Geschäftsführerin
Andy Duke GmbH

Change-Managerin in allen Facetten. Expertin für Führung, Entscheiden, Zusammenarbeit, Konfliktlösung und Mediation.

Qualifikation:
Studium der Psychologie mit jahrzehntelanger Erfahrung branchenübergreifend in der Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt Change und Kommunikation; Qualifizierungen und Coaching.



ELISA EICHNER
Strategische Gestalterin
Andy Duke GmbH

Gestaltung von Präsentationsmaterial sowie ästhetische und didaktische Aufbereitung von Inhalten.

Qualifikation:
Strategische Gestaltung M.A. mit Schwerpunkt Prozessvisualisierung bei Organisationsentwicklungen, visuelle Begleitung in Veränderungsprozessen, Learning Engineering.