

Modulhandbuch

Fortbildung zum Change Manager 2030 im
Zeitalter von KI und Digitalisierung



Vertiefung: Das Architekten-Mindset – Eine Reise ins Herz der Veränderung

Herzlich willkommen zu einer tieferen Erkundung unserer gemeinsamen Reise. Dieses Dokument ist für Sie – als Begleiter, als Vertiefung und als Inspiration. Es soll den wissenschaftlichen und philosophischen Unterbau unserer Fortbildung beleuchten und zeigen, warum dieser Ansatz so einzigartig und wirkungsvoll ist.

Die Kernphilosophie: Struktur trifft Seele

Stellen Sie sich zwei Welten vor. In der einen Welt herrscht die kühle Logik der Architektur. Organisationen sind hier wie Gebäude: Man kann ihre Pläne lesen, ihre Statik verstehen und sie gezielt umbauen. Man verändert sie durch neue Regeln, klare Prozesse und smarte Anreize. Dies ist die Welt der **Systemtheorie**, der **Entscheidungstheorie** und der **Management-Kybernetik** – das Handwerkszeug, das wir Ihnen von Meistern wie Luhmann, Heinen und Kühl an die Hand geben. Es ist die Welt der **Struktur**.

In der anderen Welt herrscht die Magie des Bewusstseins. Hier ist die äußere Realität nicht die Ursache, sondern die Wirkung. Sie ist ein Spiegel, ein Echo dessen, was im Inneren geschieht. Veränderung beginnt hier nicht beim Umbau des Gebäudes, sondern bei der inneren Haltung des Architekten. Dies ist die Welt der **Bewusstseinsforschung**, der **Psychologie** und, wie wir sehen werden, der **Quantenphysik**. Es ist die Welt der **Seele**.

Unsere Fortbildung ist der Ort, an dem sich diese beiden Welten nicht nur treffen, sondern zu einer kraftvollen Synthese verschmelzen. Wir bilden keine reinen System-Architekten aus und auch keine reinen Coaches. Wir bilden **Change Architekten** aus – Menschen, die die Kunst beherrschen, die äußere Struktur und die innere Haltung in Einklang zu bringen.

Der rote Faden: Das Drei-Satz-Prinzip & die Wissenschaft des Echos

Das zentrale Werkzeug, das diese beiden Welten verbindet, ist das **Drei-Satz-Prinzip**. Es ist verblüffend einfach und gleichzeitig von radikaler Tiefe:

1. **Selbstreflexion (Die Ursache)**: So, wie ich mit mir selbst umgehe...
2. **Projektion (Der Prozess)**: ...so gehe ich unbewusst mit anderen und der Welt um...
3. **Echo (Die Wirkung)**: ...und so wird letztlich mit mir umgegangen.

Dieses Prinzip ist mehr als ein psychologisches Modell. Es ist eine Beschreibung der fundamentalen Mechanik, wie wir Realität erschaffen. Es kehrt die alltägliche Kausalität um:

Nicht die Welt zwingt uns zu einer Reaktion, sondern unsere innere Haltung (die Selbstreflexion) wird zur unbewussten Projektion, die uns als scheinbar objektive Realität (das Echo) wieder begegnet.

Die quantenphysikalische Flankierung: Robert Lanzas Biocentrism

Es ist die direkte Konsequenz aus den Erkenntnissen der modernen Physik. Der renommierte Wissenschaftler **Robert Lanza** (vom TIME Magazine zu einem der 100 einflussreichsten Menschen der Welt gewählt) hat dies in seiner Theorie des **Biocentrism** auf den Punkt gebracht. Basierend auf der Quantenphysik postuliert er 7 Prinzipien, die unser Verständnis von Realität revolutionieren. Die Kernaussage: **Bewusstsein erschafft das Universum, nicht umgekehrt.**

Sehen wir uns die verblüffende Parallele zum Drei-Satz-Prinzip an:

Drei-Satz-Prinzip	Biocentrism-Prinzip (Auswahl)	Die Verbindung im Klartext
1. Selbstreflexion	Prinzip 1 & 4: Was wir beobachten, hängt vom Beobachter ab. Ohne Bewusstsein verharrt Materie in einem Zustand reiner Wahrscheinlichkeit.	Ihre innere Haltung, Ihr Bewusstsein, ist der kreative Akt, der aus dem Meer der Möglichkeiten eine konkrete Realität zum „Einsturz“ bringt. Sie sind die Ursache.
2. Projektion	Prinzip 2 & 3: Unsere inneren und äußeren Wahrnehmungen sind verflochten. Das Verhalten von Teilchen ist untrennbar mit der Anwesenheit eines Beobachters verbunden.	Ihre innere Haltung „informiert“ die Welt um Sie herum. Das ist kein metaphorischer, sondern ein physikalischer Prozess. Sie senden die Information aus, die die Realität formt.
3. Echo	Prinzip 5, 6 & 7: Die Gesetze des Universums scheinen perfekt auf Leben abgestimmt zu sein. Raum und Zeit sind keine externen Objekte, sondern Werkzeuge unseres Verstehens.	Die Welt, die Sie erleben, ist das perfekte Spiegelbild der Information, die Sie ausgesendet haben. Sie ist nicht „da draußen“, sondern eine Konstruktion Ihres Bewusstseins.

Was bedeutet das für Sie als Change Manager? Sie lernen, nicht nur an den Symptomen (dem Echo) zu arbeiten, sondern an der Ursache: der kollektiven inneren Haltung der

Organisation und der Schlüsselpersonen – und Ihrer eigenen. Sie werden vom reaktiven Problemlöser zum bewussten Realitätsgestalter.

Das Curriculum: Ihre Reise zum Change Architekten 2030

Dieses Curriculum ist Ihr Wegweiser. Es ist in 15 Termine und 4 Phasen gegliedert, die den Prozess der Realitätsgestaltung abbilden. Jeder Termin ist darauf ausgelegt, die vom **World Economic Forum (WEF)** identifizierten **Core Skills für 2030** zu trainieren – denn wir bilden Sie für die Zukunft aus.

Sie haben jederzeit die Freiheit, eigene Schwerpunkte zu setzen. Wenn Sie bereits konkrete Anwendungsfelder im Kopf haben, passen wir die Intensität der einzelnen Module an Ihre Bedürfnisse an. Das ist der Luxus einer Einzelausbildung.

Phase 1: Das Fundament – Der Architekt seiner selbst (Termin 1–3)

*Die Phase der **Selbstreflexion**. Wir beginnen bei der Ursache allen Wandels: bei Ihnen.*

- **Termin 1: Startpunkt ICH:** Werden Sie zum Beobachter Ihrer selbst. Verstehen Sie Ihr eigenes inneres Betriebssystem in Bezug auf Wandel.
- **Termin 2: Die Werkzeugkiste der Modelle:** Lernen Sie die klassischen Change-Modelle als das kennen, was sie sind: unterschiedliche Brillen, um Realität zu deuten.
- **Termin 3: Die Organisation als System:** Setzen Sie die Brille des Architekten auf und lernen Sie, Organisationen als lebendige Systeme aus Entscheidungen zu lesen – und wie digitale Infrastrukturen diese Systeme bereits heute durchdringen.

Phase 2: Die Diagnose – Die DNA der Organisation entschlüsseln (Termin 4–7)

*Die Phase der **Analyse der organisationalen Projektion**. Wir lernen, das „Echo“ der Organisation zu lesen, um ihre unbewusste innere Haltung zu verstehen.*

- **Termin 4 & 5: Strukturen & Kultur:** Entschlüsseln Sie die sichtbare (Prozesse) und unsichtbare (Kultur) DNA der Organisation – einschließlich ihrer digitalen Reife. Lernen Sie, die ungeschriebenen Gesetze zu lesen, die das Verhalten steuern, und wie digitale Werkzeuge diese Gesetze bereits verändern.
- **Termin 6 & 7: Stakeholder & Change Impact:** Erstellen Sie eine Landkarte der Macht und der Emotionen. Verstehen Sie, wer das Echo des Wandels am lautesten spüren wird – und wie digitale Transformation und KI-Einführung die Betroffenheit dramatisch verschärfen.

Phase 3: Die Strategie – Die neue Architektur des Erfolgs (Termin 8–11)

*Die Phase der **Gestaltung der neuen Selbstreflexion**. Wir entwerfen die neue innere Haltung der Organisation (Vision) und die Architektur, die diese Haltung projizieren soll.*

- **Termin 8 & 9: Vision & Change-Architektur:** Werden Sie zum Architekten der Zukunft. Gestalten Sie eine Vision, die Digitalisierung und KI als Ermöglicher (nicht als Bedrohung) integriert, und eine Kommunikationsstrategie, die diese Vision kraftvoll projiziert.
- **Termin 10 & 11: Partizipation & Widerstand:** Lernen Sie, wie man andere zur Selbstreflexion befähigt und das Echo des Widerstands nicht als Problem, sondern als wertvolles Geschenk für die Neugestaltung nutzt.

Phase 4: Die Umsetzung & Zukunft – Den Wandel führen & lernen (Termin 12–15)

*Die Phase des **Managements von Projektion & Echo im Loop**. Wir steuern den Prozess, lernen aus dem Echo und verankern die neue Bewusstseinshaltung nachhaltig.*

- **Termin 12 & 13: Führung & Verankerung:** Meistern Sie die Kunst, als Führungskraft die neue Haltung authentisch zu projizieren und den positiven Kreislauf in der Organisation zu stabilisieren.
- **Termin 14: KI als Change-Katalysator – Die sechs KI-Trends 2026:** Verstehen Sie Agentic AI, den ROI-Druck, KI-native Architekturen, den EU AI Act, die KI-Kompetenzpflicht und die psychologische Dimension der Mensch-Maschine-Identität. Lernen Sie, wie KI als ultimativer Projektor die Spielregeln der Realitätsgestaltung verändert.
- **Termin 15: Abschluss-Workshop & Zertifizierung:** Wenden Sie Ihr gesamtes Wissen auf Ihre konkreten Praxisfälle an und werden Sie zum zertifizierten **Change Architekten 2030**.

Digitalisierung und KI: Der Kontext, in dem jeder Wandel stattfindet

Der Titel unserer Fortbildung lautet bewusst „Change Manager in Zeiten von Digitalisierung und KI“. Das ist kein Marketing-Zusatz – es ist die Realitätsbeschreibung. Jeder Change-Prozess, den Sie in den nächsten Jahren begleiten werden, findet im Kontext einer digitalen Transformation statt. Deshalb durchzieht dieses Thema unser gesamtes Curriculum als zweiter roter Faden neben dem Drei-Satz-Prinzip.

Die sechs HR-Trends 2026, die jedes Unternehmen betreffen

Nr.	Trend	Kernaussage
1	KI als Co-Pilot und Identitätskrise	95% der KI-Projekte scheitern nicht an der Technik, sondern am fehlenden organisationalen Kontext. Gleichzeitig erzeugt KI eine neue Identitätskrise bei Wissensarbeitern.
2	Skills statt Stellenprofile	Die klassische Stellenbeschreibung stirbt. Unternehmen werden zu Kompetenz-Ökosystemen mit flexiblen Rollen und KI-gestützten Matching-Systemen.
3	Kulturdissonanz	Die Kluft zwischen proklamierter und gelebter Kultur wächst – und zerstört Engagement und Vertrauen schneller als jede Reorganisation.
4	Employee Experience und mentale Gesundheit	Wellbeing wird zur organisationalen Infrastruktur. Die emotionale Kapazität der Belegschaft begrenzt die Change-Fähigkeit.
5	Leadership als Ermöglichung	Empathic Leadership ersetzt Kontrolle. Führungskräfte brauchen selbst Begleitung, bevor sie andere begleiten können.
6	People Analytics als Steuerung	Datenbasiertes Change Management wird möglich – aber Daten ersetzen keine Empathie.

Die sechs KI-Trends 2026, die Change Manager kennen müssen

Nr.	Trend	Kernaussage
1	Agentic AI – Die digitalen Kollegen	KI-Systeme planen, entscheiden und handeln eigenständig. 88% der Unternehmen investieren bereits. Das verändert Führung, Rollen und Organisationsdesign.
2	Von Piloten zu Profit – Der ROI-Druck	Nur 7% haben KI vollständig integriert, aber 92% erhöhen die Ausgaben. Die Experimentierphase ist vorbei.
3	KI-native Architekturen	Software wird nicht mehr um KI ergänzt, sondern mit KI gebaut. ERP-Systeme melden proaktiv Anomalien und führen Workflows autonom aus.
4	Der EU AI Act greift	Ab August 2026 gelten alle Transparenzregeln. Risikobasierte Einstufung, Dokumentationspflicht, KI-Beauftragter als neue Rolle.
5	KI-Kompetenz für alle	Gesetzliche Pflicht seit 2025, 245% Wachstum bei KI-Skills bis 2030. Das ist kein Schulungsthema, sondern ein Change-Projekt.
6	Mensch-Maschine-Identität	KI verändert nicht nur Prozesse, sondern das Selbstverständnis der Mitarbeiter. Der Trend, der in

Nr.	Trend	Kernaussage
		keinem Report steht, aber der wichtigste ist.

Diese zwölf Trends sind keine Randthemen – sie sind der **Kontext**, in dem jeder Wandel stattfindet.

Mit der zunehmenden Verlagerung administrativer und koordinativer HR-Aufgaben auf KI-Agents verschiebt sich der Schwerpunkt von HR und Führung grundlegend:

Weg von Prozessabwicklung hin zu Beziehungs-, Kultur- und Sinnarbeit. Die zentrale Zukunftsfrage für Organisationen lautet daher nicht mehr, was KI übernehmen kann, sondern wie konsequent die gewonnene Zeit in echte menschliche Führung und organisationale Entwicklung investiert wird.

In unseren wissenschaftlichen Beilagen zur Fortbildung finden Sie zu jedem Trend eine ausführliche Analyse mit wissenschaftlichen Quellen, Praxisbeispielen und der Verbindung zum Drei-Satz-Prinzip.

Wir freuen uns darauf, diese Reise mit Ihnen anzutreten.