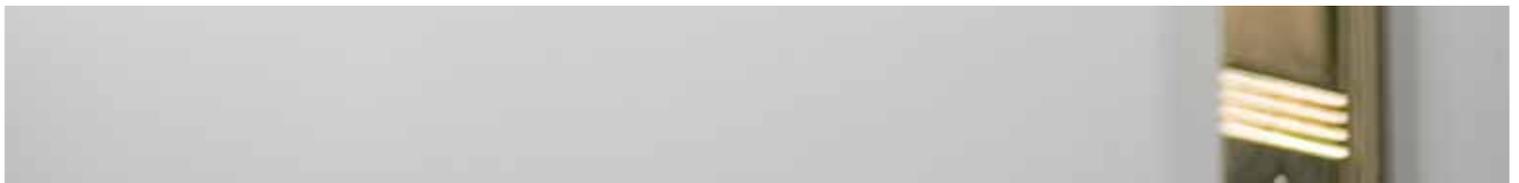




orglab

Organisationslaboratorium
Ein TAVISTOCK-Seminar

oezpa 





Ein Organisationsseminar über Führung, Selbstmanagement in Rollen und psychodynamische Prozesse in Organisationen

Ein systemisch-psychodynamischer Ansatz

orglab

Organisationen sind dynamische Systeme, die sich unter dem fortwährenden Einfluss ihrer Umwelten befinden. Die Veränderungen, denen Unternehmen

und Organisationen im sozialen wie öffentlichen Bereich ausgesetzt sind, sind dramatisch und existenziell. Immer wieder entstehen neue Fragestellungen und Herausforderungen, welche Entscheidungs- und Veränderungsbedarf hervorrufen. Dabei sind Führungskräfte und Mitarbeiter oftmals überfordert. Hier gilt es, Kompetenzen aufzubauen, mit Hilfe derer die Beteiligten in der Lage sind, Komplexität zu bewältigen und Veränderungen zielorientiert zu gestalten und zu begleiten.

In diesem Organisationsseminar lässt sich die eigene soziale Kompetenz sehr gut reflektieren und entwickeln, und Führung kann ausprobiert und erlernt werden.

Als soziale Institution ist dieses Organisationsseminar selbst eine sehr dynamische und komplexe Veranstaltung. Dynamische Systeme und Prozesse in Organisationen werden in ihr temporär aufgebaut und untersucht. Als Teilnehmer bzw. Teilnehmerin können Sie selbst unterschiedliche Rollen übernehmen und ausprobieren. Beispielsweise können Sie in Führungsrollen gehen und deren Dynamiken erspüren.

Über den Veranstalter

oezpa ist ein seit 1994 im Feld der nationalen und internationalen Organisationsentwicklung aktives Institut, spezialisiert auf das Zusammenwirken von Strategie-, Organisations- und Personalentwicklung. oezpa kooperiert mit nationalen und internationalen Institutionen aus der Wirtschaft und aus dem akademischen Bereich. Seit 1993 ist der Gründer und Direktor des Institutes in nationalen und internationalen staffs von Tavistockseminaren aktiv. Seit 1999 ist oezpa Veranstalter von Tavistockseminaren (Organisationslaboratorien) in Deutschland und im Ausland. Das Ziel von oezpa ist es, die wichtige und intensive Lernmöglichkeit von Tavistockseminaren in die Wirtschaft einzubringen. Unternehmensinterne Organisationslaboratorien wurden im Rahmen von OE-Prozessen bereits für Großkonzerne durchgeführt.

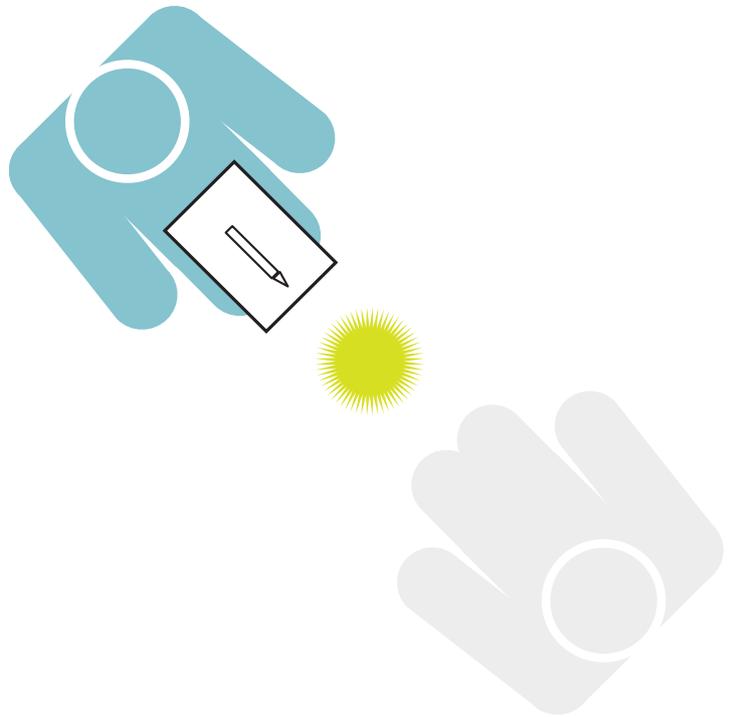
Die Haltung, Denk- und Arbeitsweise von Tavistockseminaren ist Bestandteil der Arbeitskultur und - Haltung von oezpa. Viele Elemente aus den Tavistockseminaren werden zielgruppengerecht in realen Organisationsprojekten eingebracht (z.B. systemisch-analytische Haltung und Arbeitsweise, Arbeit an unbewussten Prozessen, open staff Besprechungen, klares Rollenbewusstsein, soziotechnische Systemveranstaltungen, Intersystemveranstaltungen).

TeilnehmerInnenkreis

Das Organisationsseminar ORGLAB ist konzipiert für Menschen aus Unternehmen, aus Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie aus öffentlich-rechtlichen Institutionen, die ihre organisatorischen Rollen besser verstehen und verantwortungsvoll gestalten wollen:

- Vorstände, GeschäftsführerInnen, Führungskräfte
- ProjektleiterInnen und MitarbeiterInnen von Unternehmen und Organisationen
- OrganisationsentwicklerInnen und -beraterInnen
- PersonalleiterInnen und -entwicklerInnen
- SupervisorInnen, TrainerInnen, BeraterInnen, Coaches
- PsychoanalytikerInnen und PsychologInnen
- StabsmitarbeiterInnen
- StudentInnen höherer Semester

Die Einladung richtet sich sowohl an Personen, die zum ersten Mal an diesem Seminar teilnehmen als auch an InteressentInnen, die bereits früher an dieser oder an einer ähnlichen Veranstaltung teilgenommen haben.



Konzeptioneller Hintergrund

Das Organisationsseminar richtet sich an Personen, die verdeckte und unbewusste Prozesse, welche über den Erfolg bzw. Misserfolg in ihrem Arbeitsleben maßgeblich entscheiden, erkennen und gestalten wollen. Die eigene soziale Kompetenz und Fähigkeit im Umgang mit unsicheren Situationen kann reflektiert und entwickelt werden. Gleichzeitig kann Führung ausprobiert und erlernt werden.

Als soziale Institution ist das Organisationsseminar selbst eine sehr dynamische und komplexe Veranstaltung. Das organisatorische Leben mit seinen dynamischen und strukturellen Elementen wie z.B. Arbeitsorganisation, Führungsstrukturen, Rollen-, Zeit- und Raumgrenzen werden darin temporär aufgebaut und untersucht. Als TeilnehmerInnen können Sie selbst unterschiedliche Rollen übernehmen und ausprobieren. Beispielsweise können Sie in Führungs- bzw. Geführtenrollen gehen und deren Dynamiken erspüren.

Sie können auch erfahren, was es bedeutet, dem einen oder anderen System anzugehören und die unbewussten Prozesse in ihm und zwischen ihnen zu verstehen.

Indem Sie Rollen übernehmen, können Sie als TeilnehmerInnen Ihre Autorität und Führungsfähigkeiten austesten. Macht- und Autoritätsprozesse können beobachtet und erlebt werden. Hierbei stellt sich auch die Frage nach der eigenen Autorität und der eigenen Auseinandersetzung mit Macht und Abhängigkeit.

Die Dynamik der Übernahme und Beobachtung von formellen und informellen Rollen stellt eine weitere Lernmöglichkeit dar.

Der Umgang mit Unterschieden und Verschiedenartigkeit („diversity“) ist ein wichtiger Aspekt. Unterschiede gründen in der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Generationen, Geschlechtern, beruflichen Herkunft,

Nationalitäten und Kulturen. Derartige Unterschiede gewinnen zunehmend an Bedeutung in unserer durch Unternehmensfusionen und steigender Internationalisierung des wirtschaftlichen Geschehens gekennzeichneten Welt. In verschiedenen Systemen und Veranstaltungen während des Organisationsseminars erhalten Sie die Möglichkeit, systemische Integrations- und Veränderungsprozesse zu erleben, zu untersuchen und zu verstehen.

Indem TeilnehmerInnen in dieser temporären Organisation wirken, lernen sie, wie Organisationen funktionieren, wie sie sich selbst darin verhalten und wie sie die Erkenntnisse in ihre Arbeitspraxis übertragen können.

1957 wurde von dem renommierten Tavistock-Institut in London die erste Veranstaltung dieser Art durchgeführt. Das Organisationsseminar ORGLAB, welches in dieser Tavistock-Tradition durchgeführt wird, basiert auf folgenden drei Grundlagen:

- Systemorientiertes Denken, d.h. das Verständnis von Organisationen als Systeme, welche in Wechselwirkung mit ihren Umwelten stehen.
- Psychodynamische Ausrichtung, d.h. den Einbezug von unbewussten und verdeckten Dynamiken und Prozessen in dem Erleben und Untersuchen von Organisationen, von Management, von Beratung und von organisatorischen Veränderungsprozessen.
- Lernen aus Erfahrung, d.h., dass über psychodynamische Prozesse nicht „unterrichtet“ werden kann, sondern, dass Lernen am intensivsten ist, wenn es aus der Auseinandersetzung mit unmittelbaren Erfahrungen und deren Untersuchung sowie Reflexion entsteht. Diese Methode gibt Ihnen die größtmögliche Chance über Organisationen zu lernen!

Lernkonzept und Methode

Das Seminar basiert auf dem Tavistockmodell erfahrungsorientierten Lernens. Während der Veranstaltung werden die TeilnehmerInnen mehreren Systemen und Subsystemen unterschiedlicher Größe angehören. Folgende Systeme und Veranstaltungen werden z.B. gebildet: Plena, Klein- und Großsystem, Rollenanalysegruppen, Intersystemveranstaltung und Systemveranstaltung. Jedes System wird eine primäre Aufgabe verfolgen.

In den verschiedenen Veranstaltungen werden Sie die Gelegenheit haben, sich auf die jeweilige Aufgabe einzulassen, eine entsprechende Rolle zu übernehmen und Ihre Autorität in dieser Rolle zu entdecken und zu erspüren.

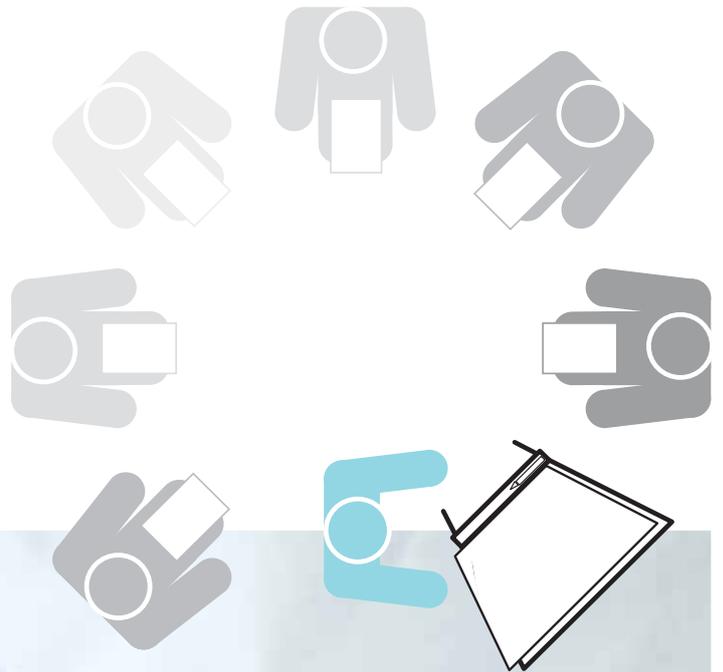
Der Fokus des Lernens im Organisationsseminar liegt inhaltlich auf folgenden Aspekten:

- Systemische Zusammenhänge und Wechselwirkungen
- Psychodynamische Prozesse in Organisationen
- Führung, Macht, Autorität, Delegation und Abhängigkeit
- Selbstmanagement in Rollen
- Bindung und Zugehörigkeit
- Unterschiedlichkeit und Integration
- Grenzen und offene Systeme in Organisationen
- Unbewusste Phänomene in Organisationen
- Konflikte und Krisen
- Veränderungsdynamiken und Innovationsprozesse

Primäraufgabe

Die primäre Aufgabe des Organisationsseminars besteht darin, Verhalten, Ereignisse und Probleme, die mit der Entwicklung und Gestaltung von Rollen und offenen Systemen verbunden sind, zu erleben, zu interpretieren und daraus zu lernen.

Dieses Ziel wird dadurch erreicht, dass die TeilnehmerInnen sich selbst und anderen TeilnehmerInnen erlauben, ihre Erfahrungen im Seminar zu machen, mitzuteilen und auf ihre Bedeutung hin zu untersuchen, um daraus zu lernen.



Aufbau

Plena (P) Zu Beginn und zum Abschluss der Veranstaltung findet jeweils eine Plenarveranstaltung statt. An diesen beiden Veranstaltungen nehmen alle TeilnehmerInnen und der staff teil. Das Eröffnungsplenum gibt den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Bilder und Erwartungen zu reflektieren, die sie beim Eintritt in die Veranstaltung als Gesamtsystem entwickeln. Das Erleben beim Eintritt in die Organisation und im Überschreiten dieser Grenze kann untersucht werden.

Das Eröffnungsplenum dient dem Einführen in die Veranstaltung (z.B. dem Vorstellen des staffs, dem gegenseitigen Kennen lernen, der Information über administrative Themen). Im Abschlussplenum wird daran gearbeitet das Veranstaltungsende und den Prozess des Abschlusses zu reflektieren. Die Beziehungen, aber nicht das Lernen, können beendet werden.

Kleinsystem (KS) Die Kleinsysteme bieten die Gelegenheit, über die Prozesse, Dynamiken und Beziehungen in kleinen Systemen zu reflektieren. Jedem Kleinsystem steht ein(e) BeraterIn zur Verfügung. Die Primäraufgabe besteht darin, aus den Erfahrungen zu lernen, die in der Face-to-Face-Arbeit im Kleinsystem gemacht werden.

Großsystem (GS) Alle TeilnehmerInnen bilden gemeinsam das Großsystem. Dieses bietet die Möglichkeit, aus Prozessen, Beziehungen und sich zeitlich begrenzt bildenden Strukturen (z.B. Subsysteme) zu lernen. Unbewusste Phantasien, Bilder, Mythen und gesellschaftliche Fiktionen können analysiert und interpretiert werden. Die primäre Aufgabe im Großsystem besteht darin, aus den Erfahrungen zu lernen, die in großen Systemen gemacht werden. Dabei stehen Ihnen BeraterInnen jeweils zur Seite.

Rollenanalysegruppen (RAG) In Kleingruppen erhalten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Rollen innerhalb und außerhalb der Veranstaltung zu untersuchen. Erfahrungen, welche in der Übernahme von unterschiedlichen Rollen in unterschiedlichen Systemkontexten gemacht werden, können mit den Erfahrungen in der eigenen Arbeitssituation verbunden und reflektiert werden. Für die „B-TeilnehmerInnen“ werden bei ausreichender Anzahl eigene Rollenanalysegruppen eingerichtet. Die RAG's werden je von einer/m BeraterIn begleitet.

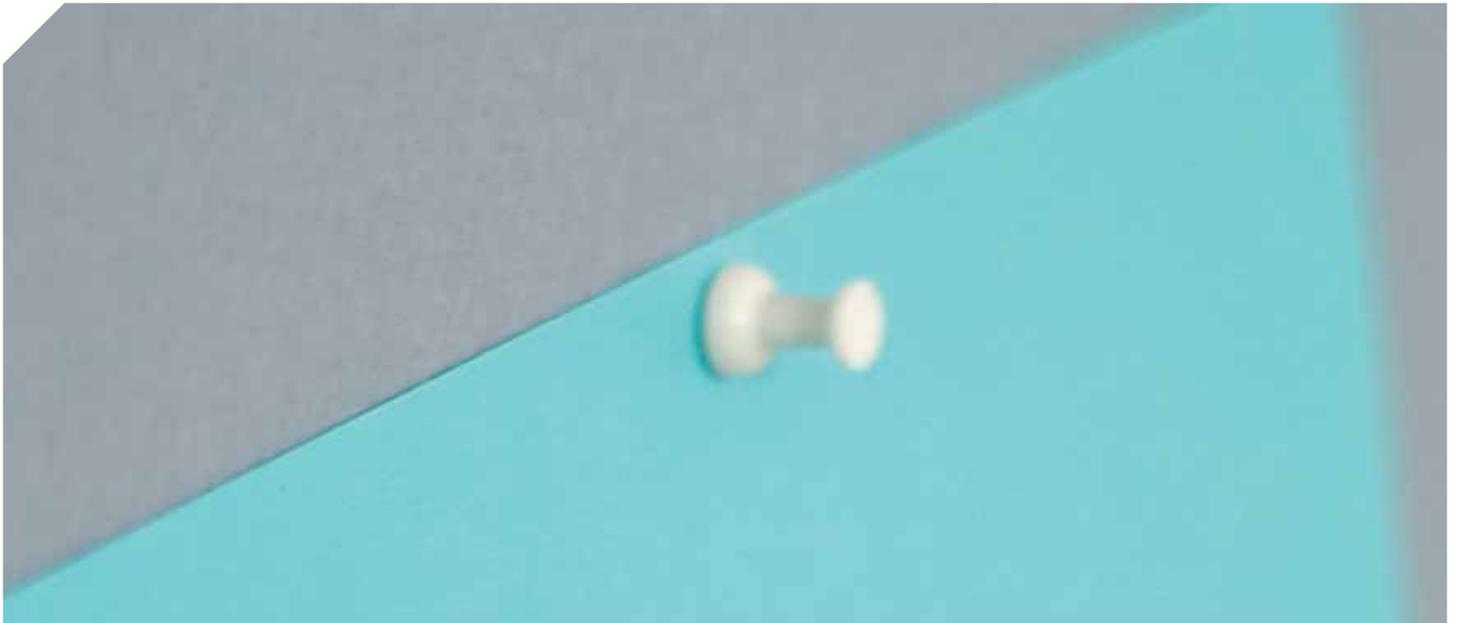
Systemveranstaltung (SV) Alle TeilnehmerInnen und der staff bilden zusammen die Systemveranstaltung. Die SV untersucht im Kontext der Gesamtveranstaltung die Beziehungen, zwischen den TeilnehmerInnen und dem staff im Kontext der Gesamtveranstaltung. Der staff wird in den Aufgaben des Managements und der Beratung arbeiten. In der SV haben Sie die Möglichkeit zu erfahren, wie Individuen in dem Prozess der Bildung und Entwicklung von Systemen Rollen übernehmen und gestalten, Autorität selbst wahrnehmen oder delegieren sowie Führung ausüben und sich in den jeweiligen Rollen ausprobieren und managen. In der SV kann untersucht werden, was bewusst und unbewusst geschieht, wenn Systeme miteinander in Beziehung treten. Die SV beginnt und endet mit einem Plenum.

Elaboration-System-Veranstaltung (ESV) In ESV arbeiten die TeilnehmerInnen und der staff in ihren Rollen als Mitglieder des Seminars an Themen und Dynamiken die in dieser Veranstaltung entstehen.



Zeitplan

Die aktuellen Termine entnehmen Sie bitte der Anlage.



Uhrzeit	1.Tag	2.Tag	3.Tag	4.Tag
07.00 - 08.30	Frühstück			
08.30 - 09.30		KS	KS	GS
09.45 - 10.45		GS	GS	Plenum
10.45 - 11.15	Pause			
11.15 - 12.15	Plenum (11.30 - 12.30)	SV-P	SV-P	RAG
12.30	Mittagessen			
14.30 - 15.30	KS	SV	ESV-P	
15.30 - 16.00	Pause			
16.00 - 17.00	KS	SV	ESV	
17.15 - 18.15	GS	SV	ESV	
18.20	Abendessen			
19.30 - 20.30	RAG		RAG	

P – Plenum **RAG** – Rollenanalysegruppe **KS** – Kleines System
GS – Großes System **SV** – Systemveranstaltung **ESV** – Elaboration-System-Veranstaltung

Aktualisierungen in diesem Aufbau sind möglich und werden vor Beginn des Seminars verkündet.

Rollen des Staff

Die Staffmitglieder arbeiten in der Veranstaltung in verschiedenen Rollen. Gemeinsam bilden alle Staffmitglieder das Management der Veranstaltung. In dieser Rolle übernehmen sie die Verantwortung für die Errichtung und Einhaltung der zeitlichen und räumlichen Grenzen der Veranstaltung als Ganzes und der Aufgaben ihrer einzelnen unterschiedliche Lernmöglichkeiten anbietenden Veranstaltungen. Weiterhin nehmen einzelne Staffmitglieder direktoriale, administrative und beratende Rollen wahr.

In der Rolle der/des BeraterIn versuchen sie, auf Basis ihrer Beobachtungen und Erfahrungen, die Aufgabe wahrzunehmen, im „Hier und Jetzt“ der Veranstaltungen, Arbeitshypothesen zu den Geschehnissen und den ablaufenden Prozessen anzubieten. Bei der Gestaltung der BeraterInnenrolle nutzen die BeraterInnen unterschiedliche Vorgehensweisen:

- Sie interpretieren das Verhalten der TeilnehmerInnen, und aufgrund ihrer Erfahrungen formulieren sie Arbeitshypothesen bezüglich der vorhandenen sozialen Prozesse.
- Sie helfen den TeilnehmerInnen bei der Interpretation und dem Verstehen der Situation und beim Überprüfen der Annahmen, die hinsichtlich der psychodynamischen Prozesse gemacht werden.

- Sie arbeiten mit den TeilnehmerInnen an den Herausforderungen und Problemen, welche zum einen in den Rollenbeziehungen im jeweiligen Arbeitsfeld bestehen und die sich zum anderen in den Seminaren aus den verschiedenen Rollenbeziehungen ergeben.
- Sie untersuchen, was in das Management des Seminars und auf die BeraterInnen projiziert wird.

Die TeilnehmerInnen können die Staffmitglieder in ihrer Rollenwahrnehmung beobachten, um daraus zu lernen.

Die Veranstaltung wird von einem in der Tavistock-Tradition erfahrenen Direktor geleitet. Der Staff wird aus erfahrenen Personen unterschiedlicher Generationen und beruflicher Herkunft zusammengesetzt.

Die aktuellen Staffmitglieder entnehmen Sie bitte der beiliegenden Anlage.



Vor-Seminar- verwaltung (Anmeldung)

oezpa GmbH
z.Hd. Frau Doris Huth

Schloss Buschfeld
50374 Erftstadt-Liblar [Köln]
Deutschland

T. +49 (0)22 35.929 400
F. +49 (0)22 35.929 409
d.huth@oezpa.de
www.oezpa.de

TeilnehmerInnen- gebühr

Die aktuelle TeilnehmerInnengebühr entnehmen Sie bitte der Anlage.

Auf Antrag stehen in begrenzter Anzahl Stipendien zur Verfügung. Wenn mehrere TeilnehmerInnen aus einer Organisation teilnehmen, gelten besondere Preise (nähere Information über oezpa).

Für Studierende höherer Semester stehen zu einem geringeren Teilnahmebeitrag Plätze zur Verfügung (nähere Informationen über oezpa).

TeilnehmerInnen erhalten ein Teilnahmezertifikat des Veranstalters und der unterstützenden Institutionen.

Seminarsprache

Die Seminarsprache ist Deutsch.

Zur Reflexion im Rahmen von Lernprozessen bleibt das Sprechen anderer Sprachen als Möglichkeit offen.

Veranstaltungsort

Den Veranstaltungsort entnehmen Sie bitte der Anlage.

Referenzen

Auswahl an Unternehmen und Institutionen, deren MitarbeiterInnen bisher an oezpa Veranstaltungen teilgenommen haben:

Accenture. AgrEvo. Alcatel. AMB Generali Informatik Services. AOK. ARAG Versicherung. Aral AG. Arthur D. Little. ASB. AstraZeneca. Audi Akademie. Aventis CropScience. AWO. Axa Colonia Vers.-AG. Basell Polyolefine. BASF. Bayerische Landesbank. Berliner Stadtreinigung. Bezirksregierung Düsseldorf. Bezirksregierung Münster. Bosch-Siemens Hausgeräte. Bundesverwaltungsamt. Caritas Verband. Cognis. Colonia-Nordstern, Vers.-AG. Connergy. DaimlerChrysler AG. Debis AG. Deutsche Bank. Deutsche BP. Deutsche Bundesbank. Deutsche Post Express. Deutsche Telekom. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Deutscher Sparkassen und Giroverband (DSGV). DG-Hyp. DIHK. Dimension Data Germany. Die Tageszeitung (TAZ). Diözesan Caritasverband. DKV AG. DZ-Bank. EDS. Elcotherm Schweiz. Elenac. Engelhorn Textilien. Ergo Versicherungen. Erzbistum Köln. Europäische Union. FiberMark Lahnstein. Gas Versorgungsgesellschaft Rhein-Erft. GEHIS. Gothaer Vers.-AG. Grolman Result Consulting. Hamburgische Landesbank. Henkel-Ecolab. Hessische Landesbank. Hoechst. HypoVereinsbank. IBM. Ifp Personalberatung. Indisoft. Institut für ErfolgCoaching. Katholische Akademie für Jugendfragen. Katholische Kirche Essen. Kirchenverwaltung, EKHN. Kommunale Datenverarbeitungszentrale Rhein-Erft-Rur. Kreissparkasse Schongau. Landesbank NRW. Landesregierung Nordrhein-Westfalen. Landwirtschaftskammer Westfalen-Lippe. Lufthansa. Microsoft. Mundi Consulting. Nestle. Oberlandesgericht Hamm. Papierfabrik Lahnstein. Plastal. plenum Management Consulting. Postbank IT Services. Prosoz. ProSieben/SAT.1. Rewe. Rhone Poulenc. Schering. Schneider Elektrik. Siemens. SHL. Sihl Schweiz. Staatskanzlei Kiel. Stadt Köln. Stadt Pulheim. Stadtwerke Rhede. Techem. Telekom. Unilog-Integrata. Universität Hamburg. Universität Wuppertal. Vereinigte Sparkassen, Weilheim. Volksfürsorge Versicherungen. Westdeutscher Rundfunk. WestLB. Witco Chemie. Volkswagen, VW. WPS Bank. WWK Lebensversicherung.

Literaturhinweis

W. R. Bion

Erfahrungen in Gruppen und andere Schriften. Stuttgart (Klett), 1971

A. D. Colman & W. H. Bexton (Hg.)

Group Relations Reader I. Washington D.C. (A. K. Rice Institute), 1975

W. G. Lawrence (Hg.)

Exploring Individual and Organizational Boundaries. Chichester (John Wiley) 1979; Reprint: London (Karnac Books), 1999

L. Hirschorn und C.K. Barnett.

The psychodynamics of organizational life.

Philadelphia (Temple University Press), 1993

J. E. P. Menzies

Die Angstabwehr-Funktion sozialer Systeme.

Ein Fallbericht (Gruppendynamik 5), S. 183-216, 1974

J. E. P. Menzies-Lyth

Containing Anxiety in Institutions: Selected Essays Bd. I. London (Free Association Book), 1988

E. J. Miller (Hg.)

Task and Organization. Chichester (John Wiley), 1976

E. J. Miller und A. K. Rice

Systems of organization. London (Tavistock Publications), 1967

H. Özdemir

Die Methode der Klimakonferenz als Antwort auf eine vergiftete Atmosphäre - Ein Praxisbericht über die Beratung eines Unternehmen. In: Harald Pühl (Hg.), Mediation in Organisationen. Berlin (Ulrich Leutner Verlag), 2002

H. Özdemir

Wie die Brautschau zum Schlachtfeld wurde: Der Prozess einer Partnersuche in einem Industriekonzern. In: Mathias Lohmer (Hg.), Psychodynamische Organisationsberatung. Konflikte und Potentiale in Veränderungsprozessen. Stuttgart (Klett-Cotta), 2000

H. Özdemir

Revitalisierung einer Dienstleistungsorganisation in einem Großunternehmen", in „Supervision und Organisationsentwicklung“, Harald Pühl (ed.), Opladen (Leske+Budrich), 1999

H. Özdemir

Gestaltung von organisatorischen Veränderungsprozessen. In: Triangel-Institut für Supervision und Gruppenerfahrung (ed.), Familie, Gruppe, Institution: Die Vielfalt der Dreiheit. Hille (Ursel Busch Fachverlag), 1995

H. Özdemir

Projektmanagement in strategischen Konsolidierungsprojekten, in Projektmanagement: Projektmanagement-Forum '92, Dietmar Lange und Heinz Schnelle (Hg.) München (GPM), 1992

A. Ricciardi

Das Tavistock-Modell des Human Relations Training. In: P. Kutter (Hg.): Gruppendynamik der Gegenwart. Darmstadt (Wissenschaftliche Buchgemeinschaft), S. 376-392, 1981

A. K. Rice

Führung und Gruppe. Stuttgart (Klett), 1971

M. J. Rioch

Gruppenmethoden. Das Tavistock-Washington-Modell (Gruppendynamik 2), S. 142-152, 1971

H. Segal

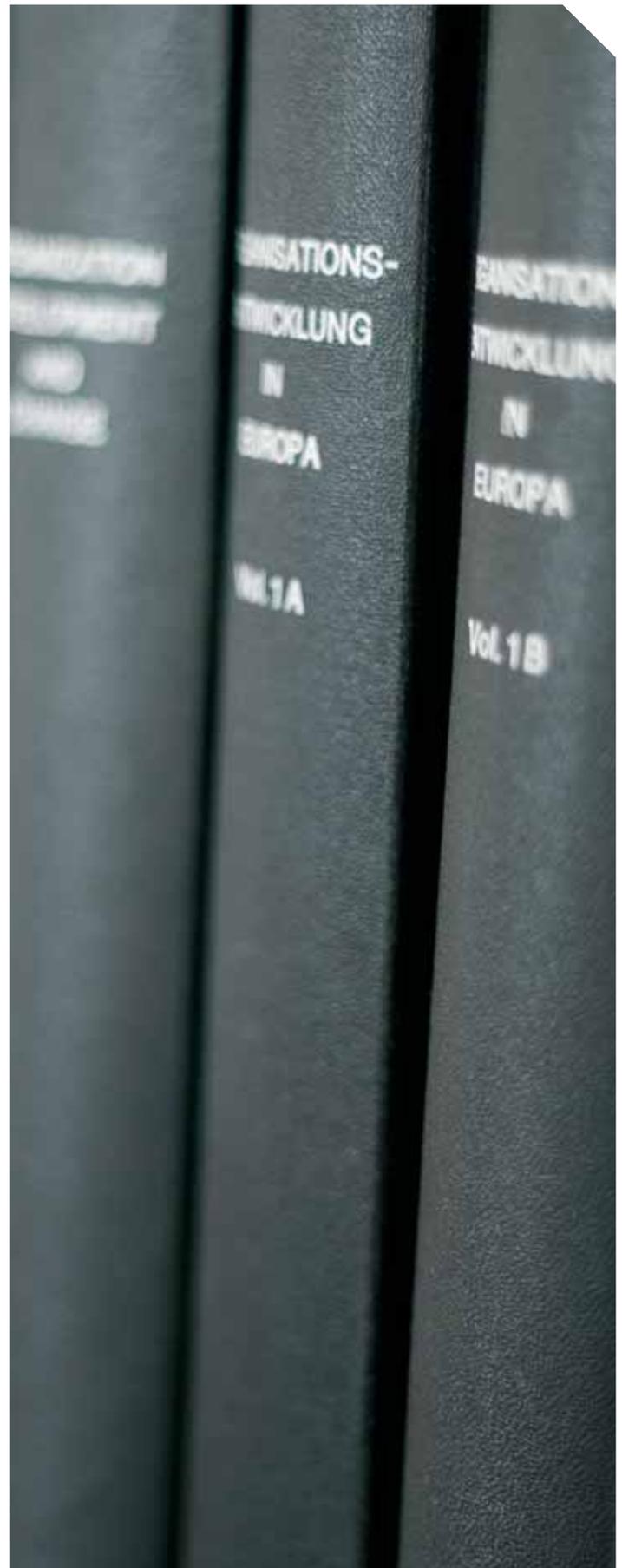
Melanie Klein. Eine Einführung in ihr Werk. Frankfurt/M. (Fischer-Taschenbuch), 1983

B. Sievers

Motivation als Sinnersatz (Gruppendynamik 18), S. 159-178, 269-295, 1987

P. Turquet

Bedrohung der Identität in der großen Gruppe. In: L. Kreeger (Hg.): Die Großgruppe. Stuttgart (Klett-Cotta), S. 81-139, 1977



developing organisations and people.

oezpa ®

**Managementberatung für
strategische Organisations-
und Personalentwicklung**

Schloss Buschfeld
50374 Erftstadt-Liblar [Köln]
Deutschland

T. +49 (0)22 35.929 400
F. +49 (0)22 35.929 409

info@oezpa.de
www.oezpa.de