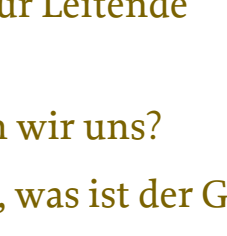
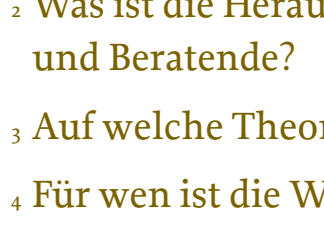


Zwischen Chaos und Ordnung

Eine psychodynamisch-systemisch orientierte Weiterbildung für BeraterInnen, SupervisorInnen und Führungskräfte 2016 – 2018



- 2 Was ist die Herausforderung für Leitende und Beratende?
- 3 Auf welche Theorien beziehen wir uns?
- 4 Für wen ist die Weiterbildung, was ist der Gewinn?
- 5 Was sind die konzeptionellen Säulen?
- 6 Welchen Aufbau hat die Weiterbildung?
- 7 Organisation
- 8 Anmeldung

Das Leben in unserer Gesellschaft findet wesentlich in Organisationen statt. Organisationen sind die Hauptakteure in der Gesellschaft. **Jeder Mensch gehört** mit bestimmten Aspekten seiner Person unterschiedlichen Organisationsarrangements an; hier findet er Sicherheit, sozialen Kontakt, Anerkennung, finanzielles Auskommen, Wirksamkeit. **In solchen Arrangements binden** sich Menschen emotional ein, wenn sie als Personen eine Rolle übernehmen. **Jede Organisation hat eine eigene Geschichte und Kultur**, an der die ihr Zugehörigen partizipieren. Es sind komplizierte **interaktionale Muster**, in die die Menschen mit Kopf, Herz und Sinnen miteinander verwoben sind und die zu einem Teil unbewusst sind.

Was ist die Herausforderung für Leitende und Beratende?

Organisationen sind hochkomplexe lebendige Systeme, deren Teilsysteme jedes eine Eigendynamik und eine Eigenlogik entwickelt, die nur für sie selber relevant sind. Die Zusammenhänge zwischen ihnen sind nicht kausal und nicht einfach überschaubar. **Steuertes Tun ist in seinen Folgen kaum absehbar und nur begrenzt planbar.**

In der modernen Welt sind Organisationen einem beschleunigten Veränderungsdruck ausgesetzt: sie können nur bestehen, wenn sie sich verändern. Und das immer schneller. Dadurch geraten sie mit ihrem eigenen Zweck in Konflikt: sie sind dazu da, Komplexität zu strukturieren und dafür zu sorgen, dass etwas bleibt – unabhängig von den Motiven einzelner Personen. Es ist die Eigenart von Organisationen, sich Veränderungen zu widersetzen, und mitarbeitende Menschen halten hartnäckig an gewohnten Routinen fest. Die Herausforderung für Leitende und für Beratende besteht darin, mit der Veränderungsnötigkeit einerseits und der Veränderungsresistenz andererseits umzugehen: Veränderungsmaßnahmen sind nur nachhaltig, wenn das, was ihnen entgegen steht, genügend verstanden und verwandelt werden konnte.

Wie ist solche Verwandlung in einem kaum überschaubaren System gestaltbar?

Leitende und Beratende müssen vor diesem Hintergrund Spannungsfelder ausbalancieren, die das Umgehen mit Widersprüchen und Paradoxien verlangen: Veränderung und Bewahrung, Stabilität und Beweglichkeit, Effizienz und Menschlichkeit.

// Sie müssen selber Unsicherheit ertragen können und dabei doch angstmindernde Orientierung geben. Sie sind herausgefordert, in unterschiedlichen Situationen unterschiedliche Führungsstile bzw. Beratungsformate einzusetzen. Sie haben die Aufgabe, Zusammenhänge, Strukturen und kommunikativen Austausch zu organisieren – im Interesse des Ganzen und oft gegen den Willen Einzelner. Sie brauchen Autorität und Fürsorglichkeit, strategisches Denken und die Fähigkeit, den eigenen Plan über den Haufen zu werfen.

Auf welche Theorien beziehen wir uns?

- + Die soziologische Systemtheorie untersucht die Paradoxien, denen Organisationen ausgesetzt sind. Sie beschreibt die Funktionsweise von Organisationen, die sich durch Entscheidung und Mitgliedschaft strukturieren und in denen zwei Narrative vorkommen: Das offiziell Geltende einerseits und das inoffiziell Wirksame andererseits (die informelle Kommunikation, die relativ chaotisch und netzwerkartig funktioniert und nicht gesteuert werden kann).
- + Die Psychoanalyse fokussiert darauf, dass menschliche Interaktionen nicht nur bewusst und rational abdringt: In der Art und Weise, wie kommuniziert wird, dringt individuelles und kollektives Unbewusstes durch und prägt die Kultur einer Organisation. Die Abwehr von Ängsten, unbewusste Dynamiken und Widerstände können das Klima so dominieren, dass die Funktionalität der Organisation gefährdet wird. Aber Unbewusstes ist auch die Quelle von Kreativität und Eigensinn, auf die eine innovative Organisation unbedingt angewiesen ist.
- + In der psychodynamischen Organisationsbetrachtung werden systemtheoretische und psychoanalytische Einsichten miteinander verknüpft in dem Versuch, das, was in Gruppen, Teams und Organisationen geschieht, besser zu verstehen und zu gestalten.

Leitende und Beratende haben – in unterschiedlichen Rollen – die Aufgabe, zur Entwicklung von Organisationen und Menschen beizutragen. Sie brauchen ein ähnliches Verständnis von Organisationen, haben aber unterschiedliches zu tun. In der Weiterbildung sind TeilnehmerInnen eingeladen, die leiten, und Teilnehmende, die beraten, gemeinsam daran, wie sie so kooperieren können, dass eine Organisation veränderungsfähig wird, dass sie sich entwickeln und reifen kann.

Zu dieser Weiterbildung sind Menschen aus unterschiedlichen Organisationen eingeladen. In einer Art interkulturellem Dialog wird – gerade durch die Momente von Fremdheit – ungewohnten Wahrnehmungen und Gedanken der Boden bereitet. Theorien und Denkmuster zur Wirklichkeit in Organisationen können zu eigenen Erkenntnissen und Haltungen werden, indem sie sich mit emotionalen Erfahrungen verknüpfen. Solchen Verknüpfungen wird Raum gegeben.

Für wen ist die Weiterbildung, was ist der Gewinn?

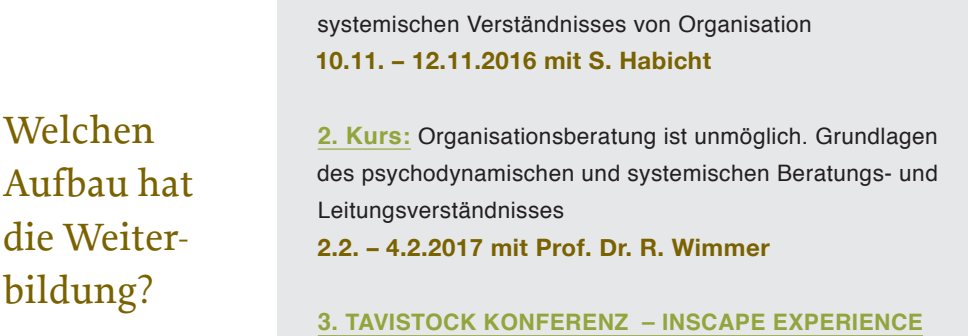
- + Diese Weiterbildung ist eine Zusatzqualifikation für erfahrene SupervisorInnen und Coaches, für PastoralpsychologInnen und GemeindeberaterInnen, für OrganisationsberaterInnen und für Führungskräfte aus Unternehmen, aus dem Not-for-profit-Bereich (Bildung und Erziehung, Gesundheit, Beratung) sowie aus diakonischen u.a. kirchlichen Arbeitsfeldern

Organisationskompetenz ist gefragt Führungskräfte werden darin unterstützt, Orientierung zu erlangen und Entscheidungen treffen zu können, um Unsicherheit zu ertragen und dennoch Autorität zu sein. **Beratende** werden darin unterstützt, unverständliche und hoch emotionalisierte Vorgänge auszuhalten und zu verstehen, um Veränderungsprozesse begleiten und einen haltenden Rahmen geben zu können für Verwandlung. **Leitende wie Beratende** begegnen der Dynamiken einer Organisation authentisch als Person; gleichzeitig verfügen sie über methodisches Können in der Beratungs- und Führungsrolle.

Was sind die konzeptionellen Säulen?

- + **Theoriekurse:** Organisationsrelevante Elemente aus der Systemtheorie und Psychoanalyse
- + **Tavistock-Konferenz:** 5 Tage Lernen aus Erfahrung in konzentrierter Form. Hier können die Wirkungsweisen unbewusster Annahmen in einer Großgruppe am eigenen Leibe erlebt werden. Einerseits erkennt sich jedeR selbst als verantwortlichen Teil eines Systems, andererseits nimmt sie/er das ganze System wahr – und lernt, beides in ihrer Beziehung zueinander besser zu verstehen.
- + **Begleitende Praxiserfahrung:** Die Teilnehmenden führen in kleinen Teams eigene Organisationsentwicklungsprojekte durch, die in der Weiterbildung gemeinsam akquiriert und eingereicht werden. Dafür entwerfen sie das passende eigene Beratungs- bzw. Führungskonzept.
- + **Resonanzgruppen:** Die Projekte der Teilnehmenden werden begleitet und reflektiert. Hier wird Transfer ermöglicht und Theorie im Konkreten erfahren.
- + **Regionale Lese- und Arbeitsgruppen**

Die Weiterbildung ist prozessorientiert und als Organisation auf Zeit angelegt. Persönlicher und beruflicher Hintergrund der Teilnehmenden, theoretische Grundlagen und methodisches Handwerkszeug werden miteinander verwoben. Es werden Zugänge und Verfahren erprobt, wie Systeme wahrgenommen, analysiert und gestaltet werden können.



HENRY MINTZBERG, STRATEGY SAFARI

Welchen Aufbau hat die Weiterbildung?

- 1. Kurs:** Auf die Perspektive kommt es an. Theoretische Grundlagen des psychodynamischen und systemischen Verständnisses von Organisation **10.11. – 12.11.2016 mit S. Habicht**
- 2. Kurs:** Organisationsberatung ist unmöglich. Grundlagen des psychodynamischen und systemischen Beratungs- und Leitungsverständnisses **2.2. – 4.2.2017 mit Prof. Dr. R. Wimmer**
- 3. TAVISTOCK KONFERENZ – INSCAPE EXPERIENCE** **25.4. – 29.4.2017 mit U. Beumer und Team** (siehe dazu das Einlageblatt)
- 4. Werkstatt:** Wesentliche Verfahren in Organisationsberatung und -entwicklung **7.9. – 9.9.2017 Rollen- und Institutionsanalyse, Verfahren, Method, Settings, Planung von OE-Prozessen.**
- 5. Werkstatt:** Die OE-Prozesse der Teilnehmenden werden reflektiert, ausgewertet und weiterentwickelt. Inhaltlicher Schwerpunkt: Organisation und Moral **11.1. – 13.1.2018 mit Prof. (em) Dr. G. Ortman**
- 6. Kolloquium:** Die OE-Prozesse der Teilnehmenden werden vorgestellt in der Weiterbildungsgruppe mit geladenen Gästen. **19. und 20.4.2018**

// Sind wir vorschnell mit Begriffen und Denkmodellen zur Hand, so nehmen wir der unbekannteren, emotionalen Erfahrung die Möglichkeit, in uns Gestalt zu gewinnen. W. BION

Organisation

- + **Voraussetzung für die Teilnahme**
 - + abgeschlossene Zusatzausbildung in Supervision und/oder Organisationsberatung und/oder Coaching und/oder entsprechende Führungsqualifikation
 - + ein abgeschlossenes Studium und
 - + mindestens 5 Jahre Berufserfahrung
 - + Teilnahme an einem persönlichen Auswahlgespräch

Die Zahl der Teilnehmenden wird auf 20 Personen beschränkt; an der Tavistock-Konferenz nehmen maximal 45 Personen teil, sie kann einzeln gebucht werden. Die erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung wird mit einem differenzierten Zertifikat bestätigt.

VeranstalterInnen Kooperation Plus, Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung und Weiterbildung, Hamburg
Institutionsberatung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche), Hamburg

Leitung der Tavistock-Konferenz ULLRICH BEUMER
 Organisationsberater, Coach, Supervisor, inscape, Köln, und Team

Leitung der Weiterbildung

DETTA ALFERT
 Organisationsentwicklerin, Supervisorin+ Coach (DGSv), Kooperation Plus

PETRA BEYER
 Organisationsentwicklerin, Supervisorin + Coach (DGSv), Kooperation Plus

ANNE REICHMANN
 Organisationsentwicklerin, Supervisorin (DGSv), Pastoralpsychologin, Institutionsberatung der Nordkirche

DozentInnen

SUSANNE HABICHT
 Organisationsentwicklerin, Institutionsberatung der Nordkirche, Hamburg, **1. Kurs**

PROF. DR. RUDOLF WIMMER
 Professor für Führung und Organisation an der Universität Witten Herdecke, Mitgründer der osb Consulting GmbH Wien, **2. Kurs**

PROF. DR. GÜNTHER ORTMANN
 Organisations-theoretiker, Professor (em.) für allg. Betriebswirtschaftslehre Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, **5. Werkstatt**

Anmeldung

- Ort** Die Kurse einschließlich der Tavistock-Konferenz finden in **Breklum am Christian-Jensen-Kolleg** statt, die Resonanzgruppen bei Kooperation Plus, Grindelallee 43, 20146 Hamburg.
- Kosten**
 - + für die **Weiterbildung** einschließlich der **Tavistock-Konferenz: € 3.500,-**
 - + für Unterkunft und Verpflegung während der Kurse: **€ 1.292,-**
 - + für **Teilnahme** ausschließlich an der Tavistock-Konferenz: **€ 585,- plus** für Unterkunft und Verpflegung **€ 340,-**

Es kann in Raten nach Absprache bezahlt werden. Die in der Kirche Tätigen können auf Antrag eine Bezuschussung durch die Nordkirche erhalten.

Anmeldung **Kooperation Plus**, Grindelallee 43, 20146 Hamburg, Tel. 040 – 40134063, info@kooperation-plus.de

Diejenigen, die bei der Evangelischen Kirche beschäftigt sind: **Institutionsberatung**, Königstr. 54, 22085 Hamburg, Tel. 040 – 30620-1260, Anne.Reichmann@IB.Nordkirche.de

Erforderliche Unterlagen Tabellarischer Lebenslauf sowie ein Anschreiben, aus dem die Motivation für die Weiterbildung hervorgeht; relevante Zertifikate

Zur Klärung der Teilnahme werden informierende Vorgespräche angeboten. **Es finden 2 Informationsveranstaltungen statt: 16. März 2016** um 18 Uhr bei Kooperation Plus, Grindelallee 45, Hamburg und **21. April 2016** um 18 Uhr im Dorothee-Sölle-Haus, Königstr. 54, Hamburg

Anmeldeschluss 30.06.2016 Nach erfolgter Anmeldung erhalten Sie die Einladung zu einem individuellen Auswahlgespräch. Durch einen Vertrag wird die Teilnahme verbindlich.