



4. JAHRGANG
2027 – 2028

BERUFSBEGLEITENDE WEITERBILDUNG

Psychodynamisch- systemische Organisations- entwicklung

*Leiten und Beraten
in komplexen Systemen.*

ÜBER DAS INSTITUT

Das Institut Kooperation plus steht seit über 23 Jahren für psychodynamisch-systemisches Verständnis im norddeutschen Raum – und für eine vertrauensvolle Beziehung zu seinen Kund:innen. Aus einem Netzwerk erfahrener Berater:innen ist ein lebendiges Lern- und Beratungsinstitut für Supervision, Coaching und Organisationsberatung in Hamburg gewachsen.

WARUM KOOPERATION PLUS

Kooperation plus steht für fachliche Tiefe – und für die Überzeugung, dass Entwicklung Kooperation braucht. Gerade in einer zunehmend polarisierten Gesellschaft sind In-Beziehung-Treten und gemeinsames Gestalten Grundvoraussetzung, um voranzukommen: weg von Einzelkämpfertum, hin zu Nachhaltigkeit und Gemeinsamkeit in der Anerkennung von Unterschiedlichkeit.

WEITERBILDUNGSLEITUNG

Die Weiterbildung leiten Sebastian Gabel und Dette Alfert gemeinsam – aktive Berater:innen mit langjähriger Erfahrung in der Organisationsberatung.



Sebastian Gabel

INSTITUTSLEITUNG &
WEITERBILDUNGSLEITUNG

Supervisor, Coach (DGSv) und integraler Organisationsberater. Mitglied im Aufsichtsrat der DGSv.

Dette Alfert

GRÜNDERIN &
WEITERBILDUNGSLEITUNG

Supervisorin, Coach (DGSv) und Organisationsberaterin. Gründerin von Kooperation plus.

A U S G A N G S L A G E

Eine Arbeitswelt im Wandel.

Die Arbeitswelt verändert sich kontinuierlich – in einer komplexer werdenden, globalisierten Welt, oft als „Future of Work“ beschrieben. Künstliche Intelligenz, demografischer Wandel und anhaltende globale Krisen prägen den Organisationsalltag. Mitarbeitende wünschen sich Flexibilität und Sinn – und zugleich Sicherheit. Starre Präsenzkultur weicht hybriden Modellen; kontinuierliches Lernen („Lifelong Learning“) und Agilität werden zu zentralen Erfolgsfaktoren. Dieser Wandel prägt nicht nur den Alltag, sondern die gesamte Organisation bis in ihre strategische Ausrichtung.

Wo Tempo und Strukturen sich verschieben, verlieren Menschen leicht den Anschluss. Ausschluss zeigt sich auf verschiedene Weise:

- **Informeller Ausschluss** – übersehen werden bei Gesprächen, Pausen und informellen Entscheidungen.
- **Kommunikationsverlust** – neue Tools und agile Arbeitsweisen hängen Einzelne vom Informationsfluss ab.
- **Gefühl der Inkompetenz** – wer das Tempo nicht hält, zieht sich zurück; Isolation bis zur „inneren Kündigung“.
- **Rollenverlust** – fallen gewohnte Tätigkeiten weg, geht Status verloren – ein Nährboden für Ausgrenzung.

Die Weiterbildung befähigt Sie, die Organisationsdynamiken psychodynamisch-systemisch zu lesen und anschlussfähige Interventionen einzuleiten – Übergänge zu gestalten und Neues zu integrieren.

UNSER LEITGEDANKE

Mit Komplexität umgehen – im Arbeitsbündnis von Leitung und Beratung.

Organisationsentwicklung verlangt Kompetenz: die verschiedenen Perspektiven auf eine Organisation zu verstehen, zwischen ihnen zu manövrieren und Dilemmata auszuhalten – nicht entweder-oder, sondern beides. Wir arbeiten psychodynamisch-systemisch und verstehen interne Leitung und externe Beratung als Arbeitsbündnis. Vom ersten Tag an arbeiten Sie an einem eigenen Veränderungsprojekt und übersetzen das Erlebte unmittelbar in Ihre Praxis, als Leitende wie als Berater:innen.

IM ZENTRUM: DIE PRIMÄRAUFGABE

Was muss diese Organisation leisten, um zu bestehen?

Jede Organisation hat eine Primäraufgabe – das, wofür sie existiert. Sie im Wandel immer wieder neu zu bestimmen und alles Handeln an ihr auszurichten, ist der zentrale Fokus von Organisationsentwicklung – und der Bezugspunkt unseres Arbeitsbündnisses.

ALLEINSTELLUNGSMERKMAL

Das einzige Format, in dem interne Entscheidungsträger:innen und leitend Verantwortliche gemeinsam mit externen Berater:innen lernen – und Kooperation am eigenen Prozess erfahren.

DAS FELD

Was Organisationsentwicklung sein kann

BEGRIFFSKLÄRUNG

Organisationsentwicklung ist das bewusste, längerfristige Gestalten von Strukturen, Prozessen und Kultur einer Organisation. Ihr Ziel ist nicht allein höhere Leistungsfähigkeit, sondern die Kompetenz, Wandel selbst zu gestalten – Dynamiken zu lesen, Übergänge zu halten und Menschen wie System gemeinsam weiterzuentwickeln.

Häufig wird Organisationsentwicklung auf „Change“ verengt – schnelles, kurzfristiges Verändern. Tatsächlich hat sie viele Perspektiven: Mal steht die Strategie im Vordergrund, mal die Kultur, mal die Menschen oder die Wertschöpfung; mal geht es um Organisationsdesign und Transformation, mal um die kontinuierliche Entwicklung im Alltag. Was diese Perspektiven verbindet, ist der reflexive Dialog: das Momentum eines Systems wahrzunehmen und gemeinsam zu gestalten.

UNSER ROTER FADEN

Drei Fäden, eine Haltung

Drei Fäden ziehen sich durch alle Module: der **Social Body** – die gefühlte Körperlichkeit jedes sozialen Systems –, die Verbindung von **innerem Prozess und äußerer Struktur** und die **systematische Intuition** als professionelle Orientierungskraft. Wir lesen, was unter der Oberfläche wirkt – Übertragung, szenisches Verstehen, Latenz – und entwickeln daraus eine Haltung, die trägt.

ORGANISATIONEN LESEN

Organisationen verstehen – von außen und innen.

Organisationen bilden in einem emergenten Prozess nicht nur eine Form – Strukturen, Rechtsformen, Gebäude und Räume, eine Corporate Identity –, sondern auch eine Kultur. Beides zu lesen ist der Ausgangspunkt jeder Organisationsanalyse: die Form sichtbar, die Kultur in einer psychodynamischen Organisationsanalyse spürbar und beschreibbar. Von innen verstehen heißt, das innere Bild zu erfassen, das die Beteiligten mit sich tragen – und was zwischen ihnen bewusst und unbewusst wirkt:

ORGANISATION IN THE MIND

Das innere Bild der Organisation, das jede:r Beteiligte mit sich trägt – als diagnostischer Zugang.

PSYCHODYNAMIK · SYSTEMIK

Person, Rolle und Organisation gleichzeitig im Blick. Übertragung und szenisches Verstehen als Erkenntnismittel.

SYSTEMATISCHE INTUITION

Körperwissen, Resonanz und Mustererkennung als professionelle Orientierungskraft.

WAS SIE MITNEHMEN

- Organisationen diagnostisch lesen – bewusst wie unbewusst
- Veränderungsprozesse architektonisch gestalten und steuern
- Die eigene systematische Intuition als professionelles Werkzeug
- Eine reflektierte Haltung – Habitus statt Methoden katalog

MODUL 1 · 3 TAGE · 11.–13.03.2027

Organisationen psychodynamisch-systemisch begreifen

- Organisationen als komplexe, lebendige Systeme lesen
- Strukturen, Kulturmuster und latente Dynamiken erkennen
- Organisation in the Mind als diagnostischer Zugang
- Triadisches Modell: Person – Rolle – Organisation
- Lernkontrakt, eigenes Veränderungsprojekt vorstellen

- **BEGLEITGRUPPE 1 · 17.04.2027** · Praxistransfer und Reflexion

MODUL 2 · 3 TAGE · 10.–12.06.2027

Diagnostik & Konflikt

- Organisationsdiagnose: Atmosphären und Spannungen wahrnehmen
- Konflikteskalation: 9 Stufen erkennen und halten
- Latenz und strukturelles Schweigen aufschließen
- Szenisches Verstehen und Containment
- Interventionen: Mediation, Rollenklärung, Struktur

- **BEGLEITGRUPPE 2 · 14.08.2027** · Praxistransfer und Reflexion

MODUL 3 · 3 TAGE · 07.–09.10.2027

Prozessarchitektur

- Sechs Dimensionen der Prozessarchitektur
- Die Change-Story: Veränderung braucht Erzählung
- Entscheidungsarchitektur und Großgruppenformate
- Primäraufgabe und primäres Risiko der Organisation
- Praxisreflexion der Veränderungsprojekte

- **BEGLEITGRUPPE 3 · 13.11.2027** · Praxistransfer und Reflexion

MODUL 4 · 5 TAGE VOLLKLAUSUR · 10.–14.01.2028 (VORAUSS.)

inscape-experience

Psychodynamisches Organisationslabor · Tagungshaus Weilheim/Lahn · mit der inscape gGmbH

In der Tradition der Tavistock- bzw. Group-Relations-Konferenzen bilden wir fünf Tage lang eine Organisation auf Zeit – mit klar gestalteten Rollen, festen Settings und einer gemeinsamen Primäraufgabe. Im Hier und Jetzt werden die unbewussten Dynamiken unterhalb der Wasserlinie unmittelbar erlebbar, sicht- und bearbeitbar. In individuellem Kurz-Coaching und in Transforgesprächen übersetzen Sie das Erlebte in Ihre eigene berufliche Rolle und Ihren organisationalen Kontext.

- **BEGLEITGRUPPE 4 · 12.02.2028** · Praxistransfer und Reflexion

MODUL 5 · 3 TAGE · 20.–22.04.2028

Integration & Abschluss

- Konsolidierung des Selbst- und Rollenverständnisses
- Abschlusspräsentation der Veränderungsprojekte
- Schriftliche Reflexion der eigenen Beratungspraxis
- Anschlussfähigkeit: Netzwerk, kollegiale Beratung
- Abschlussritual und Übergabe der Zertifikate

FÜR WEN

Berater:innen und Führungskräfte, die Veränderungen in ihrer Organisation begleiten wollen.

VORAUSSETZUNG

Ein eigenes Veränderungsprojekt aus dem Berufskontext, an dem während der Weiterbildung gearbeitet wird – z. B. Teamentwicklung, Kulturveränderung, Führungskräfteentwicklung oder neue Entscheidungsstrukturen.

LAUFZEIT

März 2027 – April 2028

UMFANG

17 Tage + 4 Begleitgruppen

GRUPPE

max. 14 Teilnehmende

ORT

Hamburg + Weilheim/Lahn

INVESTITION

Selbstzahler:in **EARLY BIRD** **4.150 €**

Institution **EARLY BIRD** **4.550 €**

Selbstzahler:in regulär **4.650 €**

Institution regulär **5.050 €**

Early-Bird-Tarife bei Anmeldung bis 30.11.2026

UNSERE KOOPERATIONSPARTNER

inscape

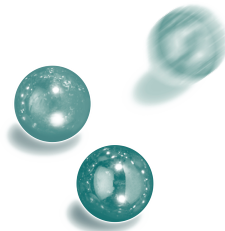
DGS
Deutsche Gesellschaft für
Supervision und Coaching
Mitglied

JETZT ANMELDEN

info@kooperation-plus.de

Kooperation plus · Oberhafenstr. 1 · 20097 Hamburg





K o o p e r a t i o n p l u s®

Supervision · Coaching
Organisationsentwicklung
Weiterbildung

Oberhafenstr. 1 · 20097 Hamburg
040 3346598-63 · info@kooperation-plus.de

WWW.KOOPERATION-PLUS.DE