

Zum Thema

Eigentlich könnte alles so schön sein. Alles ist gut organisiert, die Prozesse beschrieben und die Kennzahlen abgeleitet, Kompetenzen und Verantwortungen verteilt, Regeln und Vorschriften sind erlassen, und das Ganze wird genau überwacht.

Aber irgendwie fehlt die positive Entwicklung, zeichnen die Kennzahlen kein wirklich hoffnungsfrohes Bild, auch wenn wir in der Lage sind sie, wenn notwendig, immer positiv zu interpretieren, scheint viel Energie für die inneren Abgrenzungen verbraucht zu werden, scheinen unsere Kunden uns nicht wirklich zu brauchen.

Doch die Gründe für Mängel oder Probleme können wir schnell benennen. Der Markt, die Konjunktur, die Wettbewerber, die Mitarbeiter, die Vorgesetzten, die Shareholder, ... , überall dort können wir Fehler identifizieren. Manchmal verbinden wir damit auch Schuldzuweisungen und Verantwortung.

Die **Ursachen** sind meist hinter dem direkt Beobachtbaren verborgen. Wir brauchen funktionalere Erklärungsmodelle dafür, warum Gegebenheiten oder Situationen so entstehen, wie sie entstehen, um das Spektrum bisheriger Lösungsansätze zu erweitern.

Die **Frage** nach dem Warum kann dann der Schlüssel für ein neues Verstehen sein.

Ziele

1. Verstehen

Z.B. einer Entwicklungsabteilung fehlt es an Kreativität, eine Montage produziert zu viele fehlerhafte Produkte. Warum ist etwas so, wie es ist? Warum wird Erfolgreiches nicht gelebt?

2. Handlungsoptionen

Welche Optionen beim Handeln und Wollen bestehen im Konzert der unterschiedlichen Beteiligten, in deren Vernetzung von Aktion und Reaktion?

3. Interventionen

Was auf dem Jahrmarkt der Möglichkeiten sollten wir herausgreifen, sollten wir umsetzen und tun? ... und nicht zu vergessen das Wie, wie wir etwas umsetzen.

4. Verankern

Entwicklung und Veränderung muss sich immer mit einem Beharrungsvermögen auseinandersetzen. Dieses zu überwinden braucht eine eigene Achtsamkeit.

Zielgruppe

Ob sie nun einen konkreten Auftrag zur Organisationsentwicklung haben oder aus ihrer Verantwortung für ein Team, eine Abteilung oder einen Bereich heraus eine Organisations- oder Arbeitseinheit gestalten wollen ist nebensächlich. Ihr Wunsch nach mehr Handlungsoptionen bei der Gestaltung von Organisationseinheiten und nach einer erweiterten Transparenz der Wirkungsmechanismen in Unternehmen ist die wesentliche Motivationsgrundlage.

Inhalte

Wesentliche Grundorientierungen werden wir in der Systemtheorie, Chaostheorie und der Kybernetik finden. Als Werkzeug setzen wir ein Portfolio als Beschreibungssprache für die Anforderungen an Organisationseinheiten und deren Ausprägungen ein. Mit Hilfe eines Modells der Wirkungsebenen werden wir uns die Transparenz über die inneren Mechanismen einer Organisationseinheit erschließen.

Methoden

Leider sind Bedürfnisse und Werte nicht einfach direkt beobachtbar. Über Rollenspiele und Übungen werden wir an der persönlichen Sensibilität für die verborgenen Zusammenhänge arbeiten. Dabei kommen Elemente aus der Transaktionsanalyse, der Meditation und der Energiearbeit zu Einsatz. Nicht zuletzt wollen wir konkrete Problemstellungen aus ihrem Anwendungsfeld als Fallstudien nutzen.

Kursleitung



Dr. Alfred Mack:
Professor, Berater und
Trainer, Energiearbeit,
Transaktionsanalyse,
Meditation, Systemische
Wirkungsausbreitung

0621/478909

Info@alfred-mack.de

Tagungsort

Scharbach, im institutseigenen Tagungshaus

Termin

19.–22. April 2007;

Do. 18 Uhr bis So. 15 Uhr (3 1/2 Tage)

Kursgebühr

330,--€ Firmen; 255,--€ privat; plus Ü/V

Anmeldung

S 067, Systemische Wirkungs- ausbreitung in Unternehmen

Kurs-Nr. / Titel

Name _____

Straße _____

PLZ / Ort _____

Tel. privat _____ / _____
Tel. dienstlich _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Fax _____

Beruf _____ weiblich männlich

Anmeldung durch die Firma/Einrichtung

Name _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

- Wir melden unsere/n Mitarbeiter/in an.
 Ich bin selbstständig/freiberuflich tätig.
 Die Kursgebühr wird von meinem Arbeitgeber übernommen.

Die Kursgebühr beträgt: 330,--€ für Firmen; 255,-- € privat

Zimmerwunsch

- 2-Bett-Zimmer
 Einzelzimmer im Haus – wenn frei – sonst 2-Bett-Zimmer
 Nur Einzelzimmer. Wenn keins im Haus frei ist, bestellen Sie mir bitte eins z.B. im naheliegenden Gasthof
 Ich möchte keine Zimmerreservierung
 Ich möchte keine Verpflegung.

Zahlungswunsch

- Die Kursgebühr wird **8 Wochen vor** Kurs- bzw. Abschnittsbeginn überwiesen.
 Bitte buchen Sie die Kursgebühr **2 Wochen vor** Kurs- bzw. Abschnittsbeginn von meinem Bankkonto ab. Einzugs- ermächtigung liegt vor/ist beigefügt.

Ich habe bereits an (einem) Kurs(en) im OI teilgenommen: ja

Ich habe von den **Allgemeinen Geschäftsbedingungen** Kenntnis genommen und erkenne sie für mich und die von mir angemeldeten Personen ausdrücklich an.

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Das Odenwald-Institut

ist eine Bildungseinrichtung der Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie und wurde 1978 von Mary Anne Kübel gegründet.

Umgeben von Wiesen und Wäldern eines Naturschutzgebietes, liegt die Tromm auf 580 Meter Höhe in einer der schönsten Landschaften Hessens - ein idealer Platz, Landschaft und Lernen miteinander zu verbinden.

Kompetenz

...und Erfahrung bestimmen seit zwei Jahrzehnten unsere Arbeit. Wir bieten ein Kursprogramm an, dessen Vielfalt und Güte uns zu einer der führenden Bildungseinrichtungen ihrer Art in Europa gemacht hat. Weil wir selbst nicht mit dem Lernen aufhören und immer besser werden wollen, ist unser Institut von Anfang an von renommierten Fachleuten begleitet worden. Unsere Einbindung in die Karl Kübel Stiftung eröffnet uns dabei Chancen und Kontakte, die eine einzelne Einrichtung allein kaum unterhalten könnte.

In unserem Kursprogramm arbeiten wir mit mehr als 170 hochqualifizierten und anerkannten Fachleuten zusammen, ausgewiesene Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet.

Mittelpunkt

...unserer Arbeit sind natürlich Sie.

Odenwald-Institut

Karl Kübel Stiftung
für Kind und Familie

Tromm 25
69483 Wald-Michelbach
Tel.: 06207/605-0
Fax: 06207/605-111
info@odenwaldinstitut.de
www.odenwaldinstitut.de

Odenwald-Institut



Systemische Wirkungs- ausbreitung in Unternehmen

19.-22. April 2007
Seminar nr: S 067

Ein Seminar von:

Prof. Dr. Alfred Mack



... Systemische Wirkungs- ausbreitung in Unternehmen ...

... Systemische Wirkungs- ausbreitung in Unternehmen ...

Selbständig lebensfähig ist ein System nur dann, wenn es für sein Umfeld mindestens den Nutzen erzeugt, den es aus dem Umfeld als Ressourcen entnimmt.

Wachstum entsteht nur, wenn der Nutzen größer ist als der Ressourcenverbrauch.

Überlebensfähig ist ein System dann, wenn es seine Lebensfähigkeit auch bei einem sich ändernden Umfeld aufrechterhalten kann und nachhaltige Ressourcenpflege betreibt.