

## Führung und Beratung

### Eine Konferenz über psychodynamische Prozesse in Organisationen in der Tavistock-Tradition



**Organisationen im Profit- aber auch im Non-Profit-Bereich haben sich grundlegend gewandelt: Mit den dauernden Veränderungen, wie sie etwa durch Fusionen, Übernahmen, Change-Management-Maßnahmen erforderlich werden, hat sich das Gefühl sicherer Grenzen in unseren Organisationen aufgelöst.**

Diese Situation wird durch die aktuellen Krisen im Finanz-, Wirtschafts- und Währungsbereich sowie die Probleme um den Umgang mit der Flüchtlingsproblematik massiv verschärft und geht einher mit einer zum Teil desaströsen Zerstörung vertrauensvoller Beziehungen und Kooperationen im Bereich von Unternehmen und Organisationen.

> Fragen der beruflichen Rolle und Identität, der inneren Verpflichtung gegenüber einer erworbenen Professionalität, der Zugehörigkeit und Bindung an Organisationen, Nationalität und Generationszugehörigkeit sowie vor allem des Umgangs mit der eigenen Verantwortung geraten dabei in Spannung zu den oft allein auf ökonomischen Erfolg reduzierten Anforderungen der Unternehmen, aber auch gemeinnütziger Organisationen.

> Führung ist auf diesem Hintergrund ein anspruchsvolles und komplexes Geschäft: Auf der einen Seite sind Führungskräfte zur Projektionsfläche für viele der mit Veränderungsprozessen einhergehenden negativen Gefühle geworden. Gleichzeitig richtet sich jedoch die Sehnsucht der Belegschaft, gerecht und fürsorglich behandelt zu werden, auf die Führung. Insbesondere Beschäftigte, die ihre Arbeitsrolle als autonome Rollengestaltung interpretieren, lehnen einerseits Führung als unnötig ab, sehnen sich andererseits aber uneingestanden danach, Eigenverantwortung abgeben zu können. Führungskräfte müssen solche an sie selbst gerichteten ambivalenten Erwartungen ausbalancieren.

> Die Gesamtsituation in Organisationen fördert abgewehrte Dynamiken, Spannungen, Ängste und Ungewissheiten in Organisationen an die Oberfläche. Angst hat ein doppeltes Gesicht: Sie wirkt destruktiv, wenn sie verleugnet und unterdrückt wird oder auf Grund ihres massiven Charakters die Rollenträger überwältigt. Sie wirkt konstruktiv, wenn sie von der Führung bzw. von externen BeraterInnen gehalten werden kann und dann vielfältige dynamische Entwicklungsprozesse vorantreibt. Die Hauptaufgabe der Führung bzw. der Beratung in Organisationen kann im psychodynamischen Sinne darin gesehen werden, ein „Containment“ von Ängsten zu gewährleisten, um für die Mitglieder der Organisation Sicherheit und Raum für innovative Prozesse zu schaffen.

> Dies gelingt aber nur durch eine Einbeziehung unbewusster Dynamiken und Kräfte in uns selbst und in die Kultur und Führung von Organisationen. Die Qualität unseres Arbeitens in Rollen, insbesondere in Führungsrollen in Organisationen und die Qualität unserer „Schöpfungen“, also Produkte und Ergebnisse in unterschiedlichster Form, hängt davon ab, ob sie in einem solchen Prozess entstehen. Dies zu ermöglichen ist Zielsetzung der „experience“ in der Tradition der so genannten Tavistock-Konferenzen.

#### Die Primäraufgabe der Konferenz hat einen doppelten Fokus

Zum einen besteht sie darin, Verhalten, Ereignisse und Probleme, die mit gesellschaftlichen Veränderungen, existentiellen Herausforderungen und Bedrohungen von Organisationen verbunden sind, zu erleben, zu verstehen und Strategien und Kompetenzen zu entwickeln, diese Situation durch Führung und Beratung zu gestalten und schöpferisch zu bewältigen.

> Zum anderen schafft die Konferenz Beziehungen und Räume, um die durch die Exploration der psycho-sozialen Prozesse in diesem Raum freigesetzten schöpferischen Kräfte beim Einzelnen und in der Konferenz zielgerichtet für die Entwicklung und Lösung eigener Aufgaben und Projekte aus dem professionellen Kontext zu nutzen.

#### Konzeptioneller Hintergrund

Die **inscape experience** ist ein einzigartiges Konzept in Deutschland. Seit 1993 entwickelt **inscape international** die Tradition der in England und den USA entstandenen Tavistock- bzw. Group-Relations-Konferenzen kontinuierlich weiter. Es handelt sich dabei um eine Methode des Lernens auf Basis von Erfahrungen im „Hier und Jetzt“ der Veranstaltung. Diese Form der so genannten „Tavistock-Konferenz“ wurde 1979 zum ersten Mal im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Bergischen Universität Wuppertal in Zusammenarbeit mit dem Tavistock Institute of Human Relations, London unter der Leitung von Prof.Dr. Burkard Sievers durchgeführt. Seit 1993 wurde sie gemeinsam mit inscape veranstaltet.

> Als TeilnehmerIn unterschiedlicher Klein- und Großsystemaktivitäten besteht die Gelegenheit, im temporären Setting der Konferenz Erfahrungen zu machen, die das Verständnis der psychodynamischen Prozesse in Organisationen erweitern und vertiefen. Reflexionssitzungen erlauben ein gezieltes Verstehen der persönlichen und gemeinsamen Erfahrungen in der Veranstaltung und eine Verknüpfung

#### Die experience

- + ermöglicht ein Aufbrechen und Verlassen von gewohnten Sichtweisen und Verhaltensmustern.
- + schafft Raum für Unbekanntes und Innovation
- + fokussiert radikal die Aspekte unterhalb der Oberfläche des Geschehens
- + rückt Aspekte in den Vordergrund, die in Organisationen und Unternehmen wirklich entscheidend sind für den Erfolg, die Effizienz und Kreativität von Führungskräften, Coaches und Supervisor/Innen
- + legt den Schwerpunkt der Aufmerksamkeit auf die Gestaltung von Beziehungen, und verleiht damit dem Lernen eine einzigartige Intensität und Emotionalität
- + ermöglicht die Einsicht, wie sich Menschen in Systemen und Organisationen verhalten, wie sie beeinflusst werden und selber beeinflussen
- + ist eine intensive persönliche Erfahrung, die zu wesentlichen und erfolgskritischen Erkenntnissen führt
- + transferiert die gewonnen Erkenntnisse in die berufliche Praxis, insbesondere für neue Konzepte, Fragestellungen und Aufgaben

#### Staff

##### Direktor der Konferenz

**ULLRICH BEUMER**, Dipl.-Päd., Supervisor (DGSv), Organisationsberater, Coach und Trainer, Geschäftsführer inscape und Gesellschafter der inscape-group, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sigmund-Freud-Institut, Frankfurt a.M., Mitglied der International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations (ISPSO), Köln

##### Staffmitglieder

**DETTE ALFERT**, Organisationsentwicklerin, Supervisorin, Coach (DGSv), Kooperation Plus

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

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

**ROBERT ERLINGHAGEN**, M.A., Supervisor (DGSv), Systemischer Coach (SG), Berater und Trainer, Partner der inscapedgroup, Köln; Inhaber erlinghagen consulting & coaching, Betzdorf

**ANNA FRANK**, Dipl.-Psychologin, Psychoanalytikerin (DGPT), Coach und Organisationsberaterin, Mitglied der ISPSO, Zwingenberg (Rhein-Main-Gebiet)

**EDELTRUD FREITAG-BECKER**, Beraterin für Organisationsentwicklung, Supervisorin (DGSv), Coach und Trainerin, Partnerin inscapedgroup Köln/Essen

##### Organisation

Die Veranstaltung beginnt am Dienstag, den 25. April 2017 um 14.30 Uhr und endet am Samstag, den 29. April um 12.15 Uhr

##### Ort

Breklum am Christian-Jensen-Kolleg

#### Information und 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