Kooperationplus®

4. JAHRGANG
2027 – 2028

BERUFSBEGLEITENDE WEITERBILDUNG

Psychodynamisch-systemische Organisationsentwicklung

Leiten und Beraten in komplexen Systemen



KOOPERATION-PLUS.DE

AUSGANGSLAGE

Wandel ist überall – und er ist nie fertig

Ein Unternehmen wird übernommen, ein Träger fusioniert. Die Gründergeneration übergibt, die langjährige Leitung geht in Rente. Fachkräfte fehlen, Märkte und Budgets schwanken, künstliche Intelligenz verändert Arbeit und Geschäftsmodelle. Kaum ist ein Veränderungsprozess abgeschlossen, beginnt der nächste.

Ob im Mittelstand, im Konzern, in der Klinik oder in der Kirchengemeinde: Veränderung verunsichert. Vertraute Rollen, Zugehörigkeit und Sicherheit stehen infrage. Oft wird das nicht ausgesprochen. Es zeigt sich indirekt – in Widerstand, Rückzug, Erschöpfung oder darin, dass Beschlossenes nicht umgesetzt wird.

Psychodynamisch verstehen wir solche Reaktionen als Abwehr gegen Angst und Verlust. Sie sind keine Störung, sondern Information über die Organisation. Jeder Wandel ist zugleich ein Übergang: Altes muss losgelassen werden, bevor Neues tragen kann.

Organisationsentwicklung ist dabei mehr als Change. Sie gestaltet Strukturen und Strategie, entwickelt Kultur, verbessert laufend die Zusammenarbeit und fördert die Menschen und ihre Entwicklung.

Wer Veränderung gestalten will, braucht beides: einen klar gesteuerten Prozess und das Verständnis dafür, was Menschen im Übergang erleben.

UNSER LEITGEDANKE

Leitung und Beratung als kooperatives Bündnis

Organisationsentwicklung ist etwas Permanentes. Leitung verantwortet das Ganze: Sie entscheidet, legitimiert Veränderung und gibt Richtung. Beratung verantwortet den Prozess: Sie öffnet Reflexionsräume, hält Spannungen aus und spiegelt, was das System selbst nicht sieht.

Beide brauchen einander – und beide arbeiten für die Menschen in der Organisation. Veränderung trägt nur, wenn sie beteiligt werden und ihr Erleben ernst genommen wird.



WARUM FÜHRUNGSKRÄFTE?

Organisationsentwicklung ist Führungsaufgabe

Veränderung lässt sich nicht an Beratung delegieren. Führungskräfte verantworten den Wandel, sie entscheiden und halten den Rahmen. Und sie stecken selbst mittendrin.

INTERN · LEITUNG

kennt Geschichte, Kultur und Menschen; trifft Entscheidungen und bleibt, wenn die Beratung geht.

EXTERN · BERATUNG

bringt den Blick von außen, hält Spannungen aus und macht sichtbar, was im System unausgesprochen bleibt.

BERATENE · MITARBEITENDE

erleben den Wandel, tragen ihn mit und wissen oft am besten, was im Alltag funktioniert.

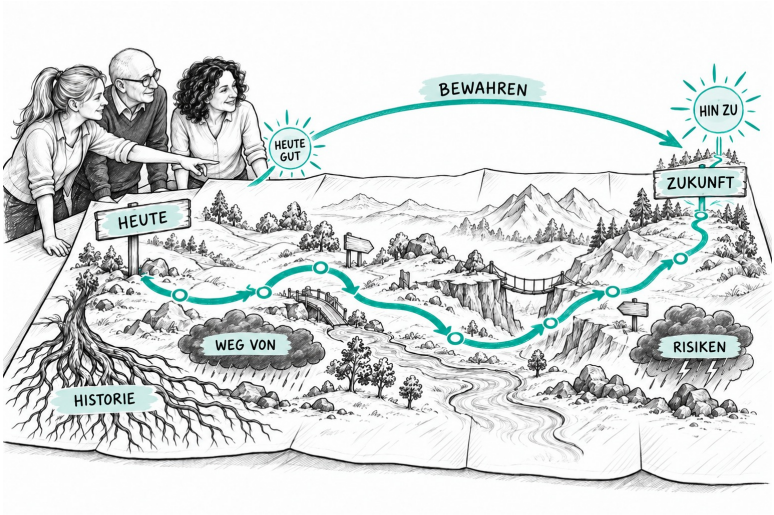
Leitung, Beratung und Beratene klären Auftrag, Ziele und Rollen gemeinsam: im Dreieckskontrakt. Deshalb lernen Leitende und Beratende in dieser Weiterbildung gemeinsam und erproben die Kooperation am eigenen Prozess.

PSYCHODYNAMISCH-SYSTEMISCH

Mittendrin verstehen

Wir denken Struktur, Kultur und Menschen zusammen. Psycho- und Soziodynamik sind für uns eine Einheit.

Unbewusst ist, was in einer Organisation unausgesprochen bleibt. Beratende deuten das nicht von außen. Sie lassen sich auf die Beziehung ein und nutzen ihr eigenes Erleben, um die Situation gemeinsam zu verstehen.



© Kooperation plus 2026

Die Veränderungslandkarte macht besprechbar, was bewahrt werden soll, wovon man weggeht und wohin es gehen kann.

> Widerstand und Konflikt sind Information, keine Störung.

WAS SIE LERNEN

Organisationen lesen, Prozesse gestalten, Haltung entwickeln

WISSEN

Theorien zu Organisation, Team und Veränderung; Kultur, Führung, Macht und Mikropolitik; Organisationsdesign; Strategie, Recht und Mitbestimmung.

KÖNNEN

Organisationen auf vier Ebenen diagnostizieren; Prozesse und Großgruppen gestalten; Konflikte klären; Aufträge verhandeln.

HALTUNG

Eigene Reaktionen als Information nutzen; Ambivalenz aushalten; machtbewusst und ethisch begründet handeln.

WIE SIE LERNEN

Die Lerngruppe ist selbst Lernfeld. Alle bringen ein eigenes OE-Lernprojekt mit, das die ganze Weiterbildung begleitet.

AUFBAU DER WEITERBILDUNG

Vom Verstehen zum Begleiten



0

VORBEREITUNG

Aufnahmegespräch

Erwartungen und Rolle klären, Idee für das OE-Lernprojekt

vor Beginn

1

ANKOMMEN · ROLLE KLÄREN

Organisationen psychodynamisch und systemisch verstehen und lesen

Wie lese ich eine Organisation – und wo stehe ich darin?

Komplexität · Person, Rolle und Organisation · Kontrakt

10.–13. März 2027 · Hamburg

Begleitgruppe 1 · Sa, 17.04.2027

2

ERKUNDEN

Diagnostik und Intervention

Was wirkt unter der Oberfläche – und wie wird es diagnostisch nutzbar?

Primäre Aufgabe · Abwehr · Organisationsbeobachtung

9.–12. Juni 2027 · Hamburg

Begleitgruppe 2 · Sa, 14.08.2027

3

GESTALTEN

Prozessarchitektur

Wie wird aus Diagnose ein tragfähiger Prozess?

Beteiligung · Konflikt und Macht · Change-Story

6.–9. Oktober 2027
Hamburg

Begleitgruppe 3
Sa, 13.11.2027

5

INTEGRATION · ÜBERGANG

Integration und Abschluss

Was nehme ich mit – und wie schließe ich ab?

Übergänge als Schwellenzeit (Liminal Pathway) · OE-Lernprojekte · Generationswechsel

19.–22. April 2028
Hamburg

4

IRRITATION · ERPROBUNG

inscape experience 2028

Was erlebe ich selbst, wenn ich Rollen übernehme?

Organisationslabor in der Tradition der Group-Relations-Konferenzen, in Kooperation mit inscape

18.–22. Januar 2028 · Weilburg/Lahn

Begleitgruppe 4 · Sa, 12.02.2028

Zertifikat

Illustrationen © Kooperation plus 2026

DAS OE-LERNPROJEKT

Gelernt wird an der eigenen Praxis

Alle bringen ein Vorhaben der Organisationsentwicklung mit, etwa eine Teamentwicklung, eine Fusion, eine Nachfolge oder neue Entscheidungsstrukturen. Leitende bearbeiten ein Vorhaben ihrer Organisation, Beratende ein Mandat.

IHR PROJEKT IM VERLAUF

MODUL 1	Kontrakt: Auftrag, Rolle, Ziele
MODUL 2	Diagnose und Organisationsbeobachtung
MODUL 3	Prozessarchitektur und Change-Story
MODUL 4	Transfer aus der inscape experience
MODUL 5	Präsentation und Abschlussreflexion

BEGLEITGRUPPEN

Zwischen den Modulen beziehen kleine Gruppen das Gelernte auf das eigene Projekt – vier Termine zu je vier Stunden, samstags von 9 bis 13 Uhr.

FOKUS ARBEITSFELDER

Fünf Felder, eigene Dynamiken

Für Führungskräfte, Organisationsberater:innen, Supervisor:innen und Coaches. Unser Fokus liegt auf fünf Arbeitsfeldern. Jedes hat eigene Dynamiken. Sie prägen, wie eine Organisation auf Veränderung reagiert.

Psychosoziale Arbeitsfelder: Die Belastung der Klient:innen wirkt im Team weiter.

Soziale Arbeit: zwischen Hilfe und Kontrolle, Fachlichkeit und Refinanzierung.

Gesundheitswesen: Versorgungsauftrag unter ökonomischem Druck, Hierarchien zwischen Berufsgruppen.

Kirche: Werte und Organisation, Haupt- und Ehrenamt, Strukturreformen.

Wirtschaft: Markt, Tempo und Transformation durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz; Nachfolge im Familienunternehmen.

In der Lerngruppe treffen die Felder aufeinander. Der Blick auf das fremde Feld schärft den Blick auf das eigene.

AUF EINEN BLICK

Die Weiterbildung im Überblick

LAUFZEIT	März 2027 – April 2028
UMFANG	5 Module mit 21 Seminartagen, 4 Begleitgruppen
ORTE	Hamburg und Weilburg/Lahn
GRUPPE	6–14 Teilnehmende
ZUGANG	Berufsausbildung oder Studium mit mehrjähriger Praxis; eigenes OE-Lernprojekt
ABSCHLUSS	Organisationsbeobachtung, Präsentation des Lernprojekts, schriftliche Abschlussreflexion

TERMINE

Modul 1	10.–13.03.2027	Hamburg	**Begleitgruppe 1**	Sa, 17.04.2027
Modul 2	09.–12.06.2027	Hamburg	**Begleitgruppe 2**	Sa, 14.08.2027
Modul 3	06.–09.10.2027	Hamburg	**Begleitgruppe 3**	Sa, 13.11.2027
Modul 4	18.–22.01.2028	Weilburg/Lahn	**Begleitgruppe 4**	Sa, 12.02.2028
Modul 5	19.–22.04.2028	Hamburg		

Module 1–3 und 5: erster Tag 11:00–19:30 Uhr, weitere Tage 09:00–18:00 Uhr · Begleitgruppen 09:00–13:00 Uhr

ZERTIFIKAT

„Diese Weiterbildung Organisationsberatung entspricht den Qualitätskriterien der DGSv."

TEILNAHMEGEBÜHR

Selbstzahler:in · Early Bird bis 30.11.2026	**5.900 €**
Institution · Early Bird bis 30.11.2026	**6.200 €**
Selbstzahler:in · regulär	**6.200 €**
Institution · regulär	**6.500 €**

Inklusive Tagung, Unterkunft und Verpflegung bei der inscape experience. Ratenzahlung nach Rücksprache.

Bildungsurlaub anerkannt (Hamburg), andere Bundesländer nach Rücksprache möglich.

SO MELDEN SIE SICH AN

Vereinbaren Sie mit uns einen Termin für ein unverbindliches Erstgespräch. Für die Anmeldung schicken Sie uns danach ein kurzes Motivationsschreiben, ein Kurzprofil und eine Skizze Ihres OE-Lernprojekts.

TERMIN FÜR EIN ERSTGESPRÄCH

anmeldung@kooperation-plus.de

040 3346598-63

ÜBER UNS

Kooperation plus ist seit 23 Jahren ein Weiterbildungsinstitut für psychodynamisch-systemisches Arbeiten in Hamburg. Seit 2010 bieten wir psychodynamische Weiterbildungen in Supervision und Coaching (DGSv) an, seit 2016 in Organisationsentwicklung. Das Plus im Namen steht für kooperative Arbeitsbündnisse.

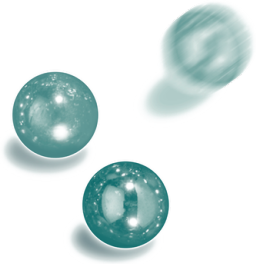


Sebastian Gabel

Institutsleitung und Weiterbildungsleitung.
Unternehmer, Supervisor, Coach (DGSv), Organisationsberater und Lehrsupervisor.
Gruppendynamiker i. A. (ÖGGO).

Dette Alfert

Mitgründerin von Kooperation plus und Weiterbildungsleitung.
Supervisorin, Coach (DGSv), Organisationsberaterin und Lehrsupervisorin.
Expertise in der Führungskräfteentwicklung.



Kooperationplus®

Supervision · Coaching
Organisationsentwicklung
Weiterbildung

DGS
Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching
Mitglied

ögго
Österreichische Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung

Kooperationspartner
inscape

Oberhafenstraße 1 · 20097 Hamburg · 040 3346598-63

WWW.KOOPERATION-PLUS.DE

Kooperation plus® ist eine eingetragene Marke der explainity GmbH, Hamburg.