



Protokoll

Rheinisches Forum

25.11.05

Kath. Soziales Institut Bad Honnef

Bilder: Systemische Ansätze und Prinzipien für PE und OE
Alexia Meyer-Kahlen, UNI son Zentrum & Consulting

Ergebnisse Open-Space

Literaturliste von Stephan Grote

Herzlich
Willkommen:
"Systemische
Ansätze + Prinzipien
für
PE & OE"

Abbildung 1

"Leiden
ist
Leichter
als
Lösen."

Abbildung 2

HALTUNG

- analysierendes Gehirn
- Körpergeist ["bodymind"]
- Herzgeist

Abbildung 3

"Wer arbeitet,
ist mit dem
Herzen
Schon in der
Lösung."

Abbildung 4

HANDLUNG

- Vertrauen
- Tatkraft
- Konzentration
- Klarheit

Abbildung 5

"An dieser Stelle
hat das Pendel
ein Pendelzvous
mit dem
gesamten
Universum..."

Abbildung 6

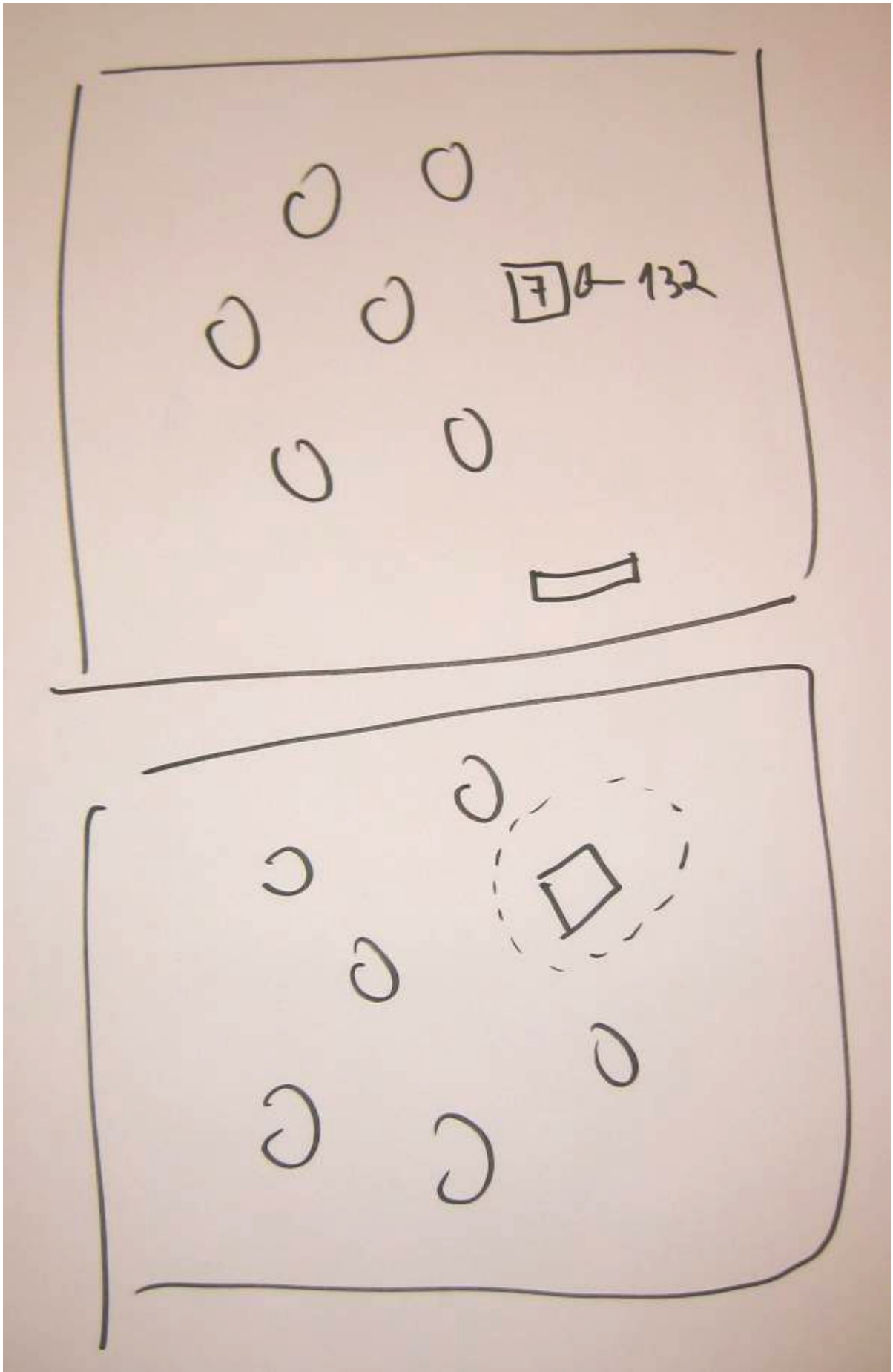
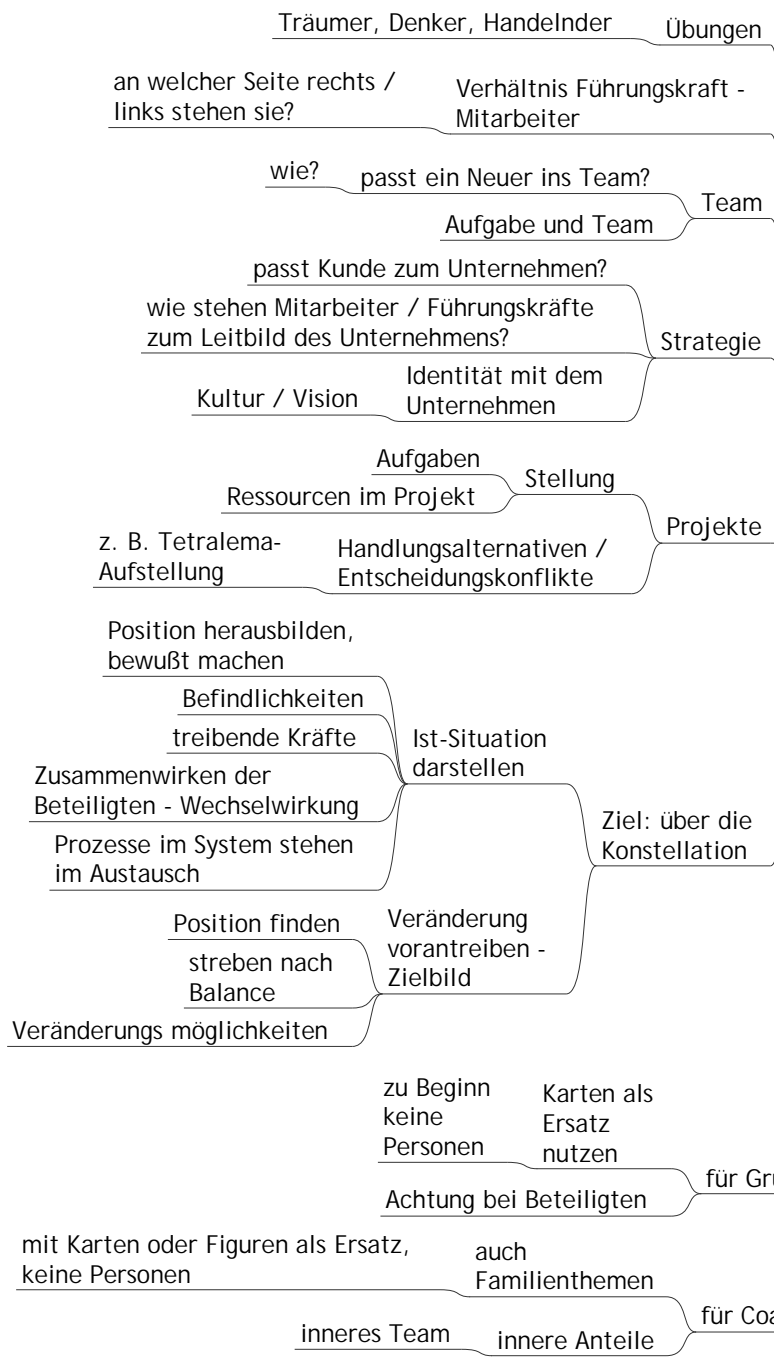
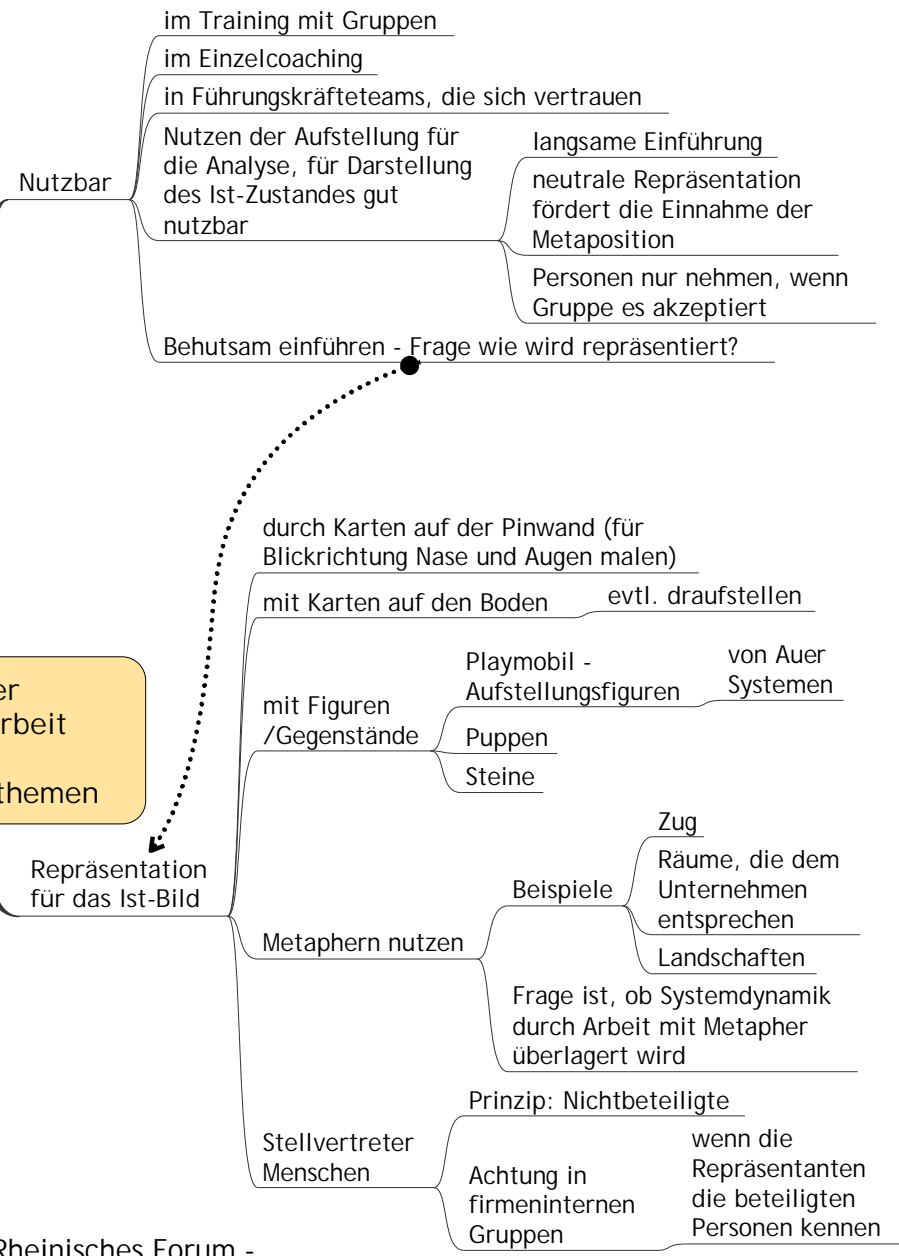


Abbildung 7



abstrakte Themen / verschiedene Situationen, Strukturen aufstellen (Beispiele)

Nutzen der Aufstellungsarbeit für Führungskräfte



Rheinisches Forum - 25.11.05
 Openspace Protokoll
 Christel Freyer

Vom Wort zur Tat - Symbolhafte Aktionen in Großgruppen-Interventionen

Open-Space-Workshop beim 15. Rheinischen Forum am 25.11.2005

Einberufer: Matthias Wilke

Zu Beginn klären wir den Unterschied zwischen „Symbolhaften Handlungen“ und „Ritualen“: Wir verständigen uns darauf, dass Rituale notwendiger Weise wiederkehrende Handlungen sind, die auf einem stillschweigenden Einverständnis oder einer Tradition beruhen.

In unserem Gespräch ging es mehr um „symbolhafte Handlungen“, die manchmal aus der Situation heraus entstehen. Der Symbolcharakter ist auch meist nicht übertragbar.

Es kann sich z.B. handeln um

- Ein Top-Manager legt während einer Konferenz das Jackett ab oder löst die Krawatte (zum Zeichen, dass man jetzt persönlich redet usw.)
- Teilnehmer krepeln die Ärmel hoch
- Gedanken / Probleme / Optionen werden auf Zettel geschrieben und in einen Papierkorb geworfen
- Der Raum bzw. das Setting wird gemeinsam verändert (z.B. aus Kino wird Stuhlkreis)
- Teilnehmer setzen ein großes Puzzle zusammen
- Es gibt ein Tauziehen von 2 Gruppen
- Widerstände und Blockaden werden gegenständlich „aus dem Weg geräumt“
- Bei Rhythmusübungen werden Materialien und Gegenstände aus dem Unternehmen verwendet
- Theater/Skette werden inszeniert und auf die Bühne gebracht

Während ich diese Zeilen schreibe, fällt mir noch Vieles ein, was ich schon gemacht habe oder gerne ausprobieren würde. Das gehört aber nicht mehr ins Protokoll eines Workshops, der nach 30 min viel zu schnell zu Ende war.

M.W., 28.11.2005

Matthias Wilke

Wertschätzende Organisationsberatung

Postfach 200123, 51496 Rösrath

Wilke@wup.info

Telefon: 0151 - 1243 7161

Telefax: 02205 - 903978

Rheinisches Forum am 25. 11. 2005,

OS-Session

"Privataudienz für schwierige Teilnehmer?"

TN Ludwig, Klaus, Alexia

Einbringerin: Birgit

Birgit erzählte von einem erlebten Fall: TN behindern den Gruppenprozess durch ihr Verhalten. Ist es – wenn die Gruppe nicht auf dieses Verhalten reagiert - sinnvoll/angemessen, die "schwierigen" Teilnehmer in einem Vier-Augen-Gespräch auf ihr Verhalten aufmerksam zu machen?

Grundsatzfrage:

Was ist das Ziel – Prozess (Gruppe muss unterstützt werden)oder Ergebnis (Einzelgespräch)?

Weiterführende Fragen:

Ist der/die ModeratorIn persönlich tangiert oder kann sie/er aus seiner Mitte heraus agieren?

Was macht TeilnehmerInnen schwierig?

Gedanken und Ideen:

Aufgabe der Moderation ist es, für Klarheit zu sorgen

Mögliche Wege dazu:

- TN nervt – ich gebe es an die Gruppe zurück ("Wie empfindet ihr das?")
- eigene Ratlosigkeit sichtbar machen
- eigenen Stuhl frei machen, TN diesen Platz einnehmen lassen; aus dieser "besonderen" Rolle spricht der TN zur Gruppe
- Stop, Dauerredner unterbrechen, fragen "Was siehst du bei deinen Kollegen?"/"Was nimmst du wahr?"; Darüber Gespräch auf der Metaebene beginnen
- Multistabilität: in bestimmten Situationen verschiedene Interventionen kennen
- => das Naheliegende tun

*** Daimler, Renate, Sparrer, Insa and Varga von Kibéd, Matthias.**

Das unsichtbare Netz: Erfolg im Beruf durch systematisches Wissen.

München: Kösel, 2003.

*** Erb, Kristine.**

Die Ordnungen des Erfolgs: Einführung in die Organisationsaufstellung.

München: Kösel, 2001.

Gester, Peter-W. and Clement, Ulrich.

Territorigramm [systemisch-konstruktivistische Organisationsaufstellung].

Viamala-Verl., 2001.

Grochowiak, Klaus and Heiligtag, Stefan.

Die Magie des Fragens oder warum es keine unschuldigen Fragen gibt: Handbuch für kommunikative Kompetenz.

Paderborn: Junfermann, 2002.

Grochowiak, Klaus and Castella, Joachim.

Systemdynamische Organisationsberatung: Handlungsleitfaden für Unternehmensberater und Trainer.

Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verl., 2002.

Holitzka, Marlies and Remmert, Elisabeth.

Systemische Organisations-Aufstellungen für Konfliktlösungen in Unternehmen und Beruf.

Darmstadt: Schirner, 2000.

**** Horn, Klaus-Peter and Brick, Regine.**

Das verborgene Netzwerk der Macht: systematische Aufstellung in Unternehmen und Organisationen.

Offenbach: GABAL, 2001.

*** Horn, Klaus-Peter and Brick, Regine.**

Organisationsaufstellung und systemisches Coaching: das Praxisbuch. Offenbach: GABAL, 2003.

Kohlhauser, Martin and Aszländer, Friedrich.

Organisationsaufstellungen evaluiert: Studie zur Wirksamkeit von Systemaufstellungen in Management und Beratung.

Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verl., 2005.

Rauscher, Karl-Heinz.

Weiterbildung in Systemaufstellungen: Grundzüge und Details der Aufstellungsarbeit Bert Hellingers auf verschiedenen Anwendungsgebieten.

Kimratshofen, Greut 1: Glückshof-Verl. Rauscher, 2003.

Ruppert, Franz.

Berufliche Beziehungswelten: das Aufstellen von Arbeitsbeziehungen in Theorie und Praxis.

Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verl., 2003.

Schlötter, Peter.

Vertraute Sprache.

Heidelberg: Verl. für Systemische Forschung im Carl-Auer-Verl., 2005.