

Dokumentation der

360°

Organisationsküche

auf der Burg Warberg vom 23. – 24. Oktober 2009

Agenda der

360°

OrganisationsKüche

auf der Burg Warberg vom 23. – 24. Oktober 2009

Freitag, 23. Oktober

15:00	Ankommen Begrüßung
15:30	Die Küche wird eröffnet Einstimmung und Vorstellung
16:45	Anfeuern und Anheizen Präsentation des Leitthemas
17:30	Das Kochteam in Aktion Ran an den Herd
18:30	Vorstellung der Kreationen Kochteams zeigen Ihre Speisen
20:00	Der Abend beginnt Speisen und Genießen
21:00	Zaubereien Wernando Puccino

Samstag, 24. Oktober

09:00	Die Glut schüren Aufwärmen
09:30	Vollendung der Kreation Transfer in den Alltag
10:30	Espresso oder Krisenbitter Eine gute Tasse Kaffee belebt die Geister
11:00	Gemeinsame Verkostung Vorstellung der Kreation
11:30	Blick in fremde Küchen Lernen von Karl Weick
12:00	Gemeinsames Tafeln Guten Appetit
13:00	Reflexion und Ausblick Den eigenen Senf dazugeben
14:30	Kuchen zum Dessert Süßer Genuss und saurer Abschied

Inhaltsverzeichnis

Die Organisationsküche wird 5!

Die Teilnehmer

Begrüßung, Eröffnung

Anfeuern und Anheizen

Die Kochteams in Aktion

- What should the structure of a small group be to meet sudden danger and prevent disaster?
- Prepare yourself to meet the change - Mäusestrategie

Abendprogramm

Die Glut schüren

In eigener Sache – Fünf Jahre 360°

Reflexion und Ausblick

Die Organisationsküche wird 5!



360° hat nun zum fünften Mal zur Organisationsküche auf der Burg Warberg eingeladen - eine Begegnung der besonderen Art zwischen Absolventen, Studierenden und Dozenten des Studienganges "Organization Studies" und weiteren Partnern des Kompetenznetzwerkes 360°.

Das allein ist schon des Feierns wert.

Nicht allein Banana flambée soll uns als Feuerwerk dienen, thematisch haben wir uns dieses Mal mit Situationen auseinandergesetzt, die auch fatal enden können.

Teamverhalten und Teamführung in kritischen Situationen, oder

„What should the structure of a small group be to meet sudden danger and prevent disaster?“

Die Teilnehmer



Dr. Ariane Witter

MOS Absolventin Jahrgang 2000
360° Kompetenznetzwerk Organization Studies



Peter Wabitsch

MOS Absolvent Jahrgang 2000
360° Kompetenznetzwerk Organization Studies



Dr. Gesa Horst-Schaper
MOS Absolventin Jahrgang 2000
360° Gesellschaft für angewandte
Organisationswissenschaften e.V.



Klaus Schmitz, Hildesheim

MOS Absolvent Jahrgang 2000,
360° Gesellschaft für angewandte
Organisationswissenschaften e.V.



Silvia Schmitz, Hildesheim

MOS Absolventin Jahrgang 2000,
360° Kompetenznetzwerk Organization Studies



Klaus Hannemann, Herfurt

MOS Absolvent Jahrgang 2001,
360° Gesellschaft für angewandte
Organisationswissenschaften e.V.



Lesya Zaleska, Hannover
360° Gesellschaft für angewandte
Organisationswissenschaften e.V.



Ute Hannemann
360° Gesellschaft für angewandte
Organisationswissenschaften e.V.



Martin Murch



Philipp Pätzold
MOS Absolvent Jahrgang 2000



Elisabeth Boyd



Henrik Johannsen



Heike Fesch



Susanne Moecks-Carone



Ute Hildebrandt



Birgit Neumann

Die Küche wird eröffnet

Teilnehmer aus unterschiedlichen Berufs- und Lebensbereichen wollten sich mit der Fragestellung auseinandersetzen



und die goldene Kugel, die 360° seit dem ersten öffentlichen Auftritt begleitet intensiver betrachten



Anfeuern und Anheizen



Kochteams in Aktion

Im Folgenden stellen wir die neue Kreationen des Kochteams vor

What should the structure of a small group be to meet sudden danger and prevent disaster?

Peter Wabitsch

Arbeits- und Wertschöpfungsprozesse werden immer stärker auf temporäre Arbeitsgruppen oder permanente Teams verlagert.

Die Latte der Anforderungen wandert dabei höher und höher, der Fehlgriff eines Teams kann verheerende Auswirkungen auf die gesamte Organisation haben und der Ausnahmezustand wird zur Normalität. Nur vorausschauend, d.h. lange vor der Krisensituation, initiierte Lernprozesse sichern das Überleben von Teams und Organisationen in Not- und Krisenzeiten.

1. Inhalt des Workshops

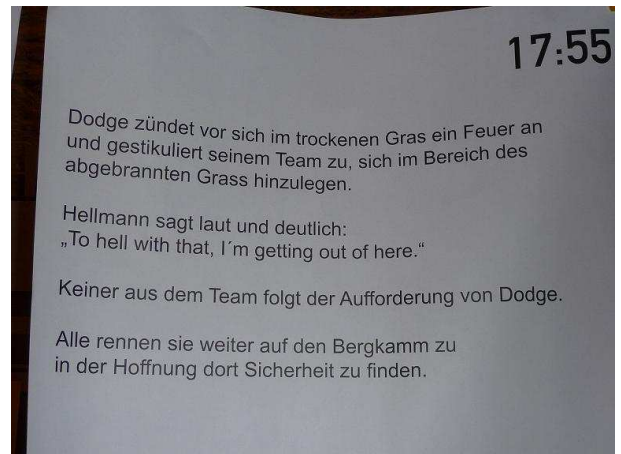
Präsentation einer Fallstudie. Fall-Analyse, Ursachenforschung sowie theoretische und praktische Schlussfolgerungen für persönliches und organisationales Handeln wird im Wechselspiel zwischen Kleingruppen- und Plenumsarbeit gemeinsam mit den Teilnehmern geleistet.

2. Thema

Kommunikation, Respekt, Weisheit und die Fähigkeit zur Improvisation in der Führung von Teams in Krisenzeiten.

3. Fallstudie

Bei einem Waldbrand in den USA sterben 13 (Elite-) Feuerwehrleute weil sie in einer kritischen Situation den Befehl, ihre schweren Werkzeuge aufzugeben, verweigern und gleichzeitig nicht in der Lage sind eigene Konzepte zur Entschärfung der Situation zu entwickeln.



4. (Lern)Ziele des Seminars

Der Abwurf der Werkzeuge ist eine Allegorie für Verlernen (z.B. überholter Muster und Verhaltensweisen), die rechtzeitige Anpassung an Krisen und veränderte Situationen und für die Fähigkeit zur Improvisation. Nur rechtzeitig, d.h. lange vor der Krisensituation, initiierte Lernprozesse sichern das Überleben der Organisation in Not- und Krisenzeiten.

Die Seminarteilnehmern sollen an dieser Fallstudie, die weit weg ist von ihrem eigenen Erfahrungshintergrund, ihren Blick schärfen für Kommunikations- und Führungsverhalten in ihrer Organisation und für die Notwendigkeit proaktiver und fortlaufender Lernprozesse, um fatale Zusammenbrüche von Organisationsstrukturen und Führung zu verhindern.

Sensemaking	Zusammenbruch von Sinn und Struktur	Emotionale Bindung	Es gab zwei Schlüsselereignisse, die die Organisationsstruktur der Smoke jumpers zerstörten
-------------	-------------------------------------	--------------------	---

A. SCHICKE MENSCHEN IN ROLLEN MIT DENEN SIE NICHT VERTRAUT SIND.

B. LASSE SCHLÜSSELROLLEN VAKANT.

C. MACHE DIE AUFGABE MEHRDEUTIG.

D. BRINGE DAS ROLLENSYSTEM IN MISSKREDIT

E. VOLLZIEHE ALL DIESE VERÄNDERUNGEN IN EINEM KONTEXT, IN DEM KLEINE EREIGNISSE SICH ZU ETWAS MONSTRÖSEM VERBINDEN.

5. Didaktisches Konzept

- Präsentation einer Fallstudie in der Form einer Zeitleiste;
- Erste Gruppenarbeit in 2 Arbeitsgruppen
- Präsentation der AG-Ergebnisse in der Form einer begehbaren Lernlandschaft
- Diskussion
- Zweite Gruppenarbeit in Kleingruppen (2-3 Teilnehmer) pro AG
- Abschließende Formulierung des eigenen Lernerfolgs (oder sich auf einer mehr theoretischen Ebene, mit einer Gestaltung von Organisationen auseinander zu setzen, die fehlertolerant gegenüber schlechter und inkompetenter Führung sind)

Quellen

Lillquist, Karl. Teaching with Catastrophe: Topographic Map Interpretation and the Physical Geography of the 1949 Mann Gulch, Montana Wildfire. In: Journal of Geoscience Education. Nr. 5, November, 2006. S. 561 - 571.

Maclean, Norman. Young Men and Fire. Chicago: University of Chicago Press, 1992.

Stahl, Bernd Carsten. The obituary as bricolage: the Mann Gulch disaster and the problem of heroic rationality. In: European Journal of Information Systems. Nr. 14, 2005. S. 487 - 491.

O´Connor, Bryan. Rocky Mountain Death Trap: The Mann Gulch Fire. Leadership ViTS. Nach: http://pbma.nasa.gov/pbma_main_cid_584 (zuletzt besucht am 11. Juni 2009).

Rothermel, Richard C. Mann Gulch Fire: A Race That Couldn´t Be Won. In: Intermountain Research Station. General Technical Report INT-299. May, 1993.

Wander, Steve (Hrsg.). Rocky Mountain Death Trap. In: NASA; System Failure Case Studies. Volume 1, Issue 7. Juli 2007.

Weick, Karl E. The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster. In: Administrative Science Quarterly. Vol. 38, December 1993. S. 628 - 652.

Weick, Karl E. Drop Your Tools: An Allegory for Organizational Studies. In: Administrative Science Quarterly. Vol. 41, Nr. 2, 40th Anniversary Issue. Juni 1996. S. 301 - 313.

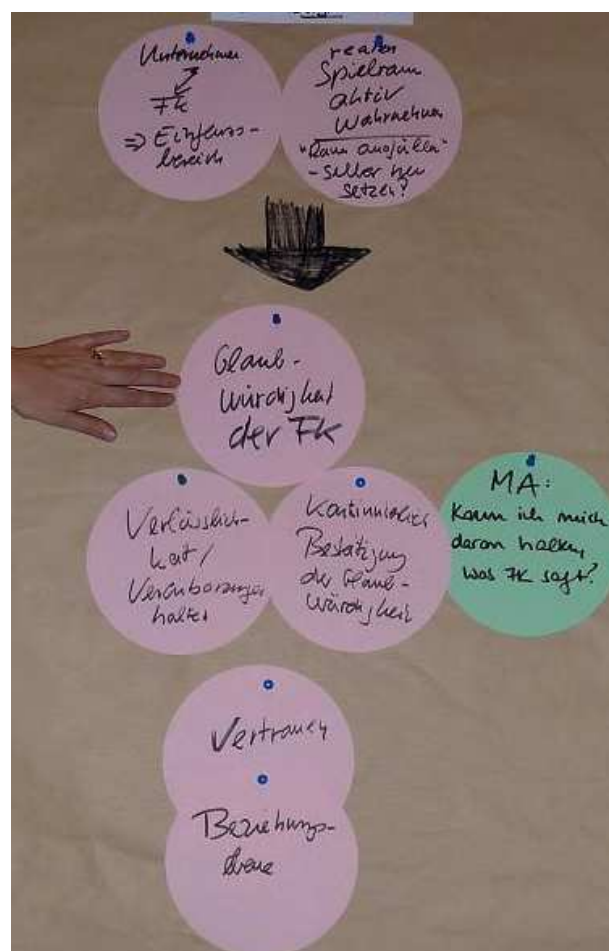
Weick, Karl E. Wider die Verdummung durch Substantive, In: OrganisationsEntwicklung. Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management. 23. Jg. Nr. 3. 2004. S. 89 - 95.

Weick, Karl E. / Sutcliffe, Kathleen M. Das unerwartete managen. Wie Unternehmen aus Extremsituationen lernen. 2. Aufl. Stuttgart, 2007.

6. Lerntransfer

In der nachfolgenden Bearbeitung stellte sich die Frage, ob das Verhalten von Gruppen in existenziellen Krisen – wie dem dargestellten Beispiel – auch auf sonstige Gruppensituationen übertragbar ist. So befassten sich die Arbeitsgruppen am zweiten Seminartag mit den folgenden Themen:

- Führung und Vertrauen



- Emotionale Bindung an Organisationen

Die Aussage eine Reinigungskraft der NASA „Wir sind auf den Mond geflogen“ macht ein hohes Maß an Bindung an die Organisation deutlich. Diese Bindung kann durch folgende Faktoren gestärkt werden:

- Arbeitsaufgaben vereinigen und ein gemeinsames Ziel vorgeben
- Vertrauen in einzelne Mitarbeiter und Führungskräfte befördern
- Gemeinsame berufliche Treffpunkte erzeugen ⇒ Wertschätzung
- Regelmäßige Überprüfung der Strukturen
- Selbstwirksamkeit der Führungskraft

- Sinnhaftigkeit von Organisationen

Von der schweizer Armee wird das folgende Klärungsmodell zur Sinnhaftigkeit abgeleitet:

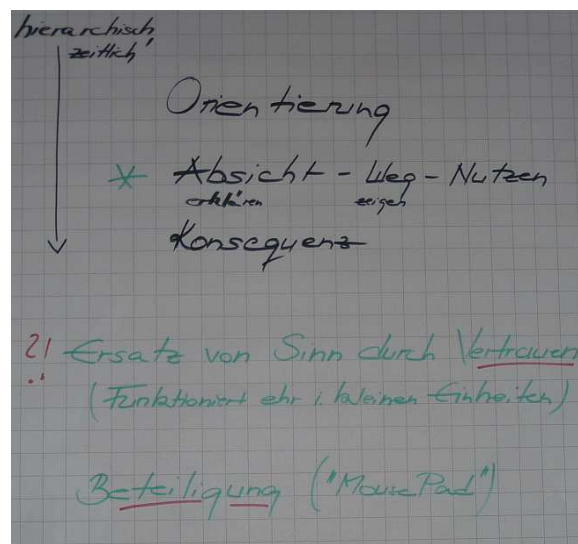
O rientierung

A bsicht

A uftrag

B esondere Anordnung

S tandort



Prepare yourself to meet the Change – Mäusestrategie

Ariane Witter und Lesya Zalenska

Nach der Lehre der Evolution überleben nur diejenigen Arten, die sich den verändernden Rahmenbedingungen am besten anpassen können. Auf Organisationen übertragen, bedeutet dies:

Ein Unternehmen ist dann am erfolgreichsten, wenn es in der Lage ist, flexibel auf Wandel zu reagieren.

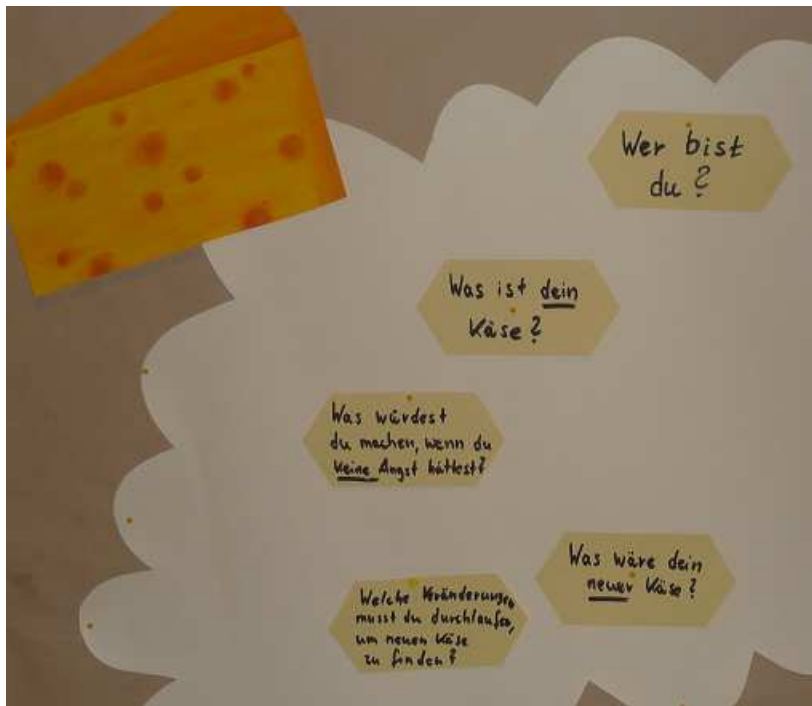
Werden die Menschen darin als die wichtigsten Akteure betrachtet, so muss die Bereitschaft zur Veränderung zunächst bei uns selbst anfangen. Spencer Johnson hat in seinem Buch „Die Mäusestrategie für Manager“ eine Fabel geschrieben, die sich anschaulich mit dieser Thematik beschäftigt.

Wir haben für die Organisationsküche diese Geschichte aufbereitet und illustriert.

Zwei Zwergenmenschen und zwei Mäuse leben in einem Labyrinth. Ihr wichtigstes Gut ist ihr Käse, der sich in einem Lager befindet. Eines Tages ist dieses Lager leer. Die vier Charaktere gehen nun im Laufe der Geschichte sehr unterschiedlich mit der Situation um.

„Was würdest du tun, wenn du keine Angst hättest?“

Mit solchen Fragen und anderen Erkenntnissen werden wir uns auseinandersetzen, wenn wir in die Erzählung eintauchen – also lasst euch ein auf die Geschichte mit Knobel, dem Zwergenmenschen, der sich – wider des Rates seines Partners Grübel - in das dunkle Labyrinth aufmacht, um neuen Käse zu suchen...



Die folgenden Thesen helfen dem Zwergenmenschen Knobel auf seinem Weg:

„Wer Käse hat ist glücklich.
Je wichtiger dir dein Käse ist, desto mehr willst du ihn behalten.
Wer sich nicht ändert, kann untergehen.
Was würdest du tun, wenn du keine Angst hättest?
Schnupper oft am Käse, damit du merkst, wenn er alt wird.
Wer eine neue Richtung einschlägt, findet leichter Käse.
Wer losgeht und seine Angst hinter sich lässt, fühlt sich frei.
Je schneller du den alten Käse sausen lässt, desto eher findest du neuen.
Selbst im Labyrinth zu suchen ist sicherer, als ohne Käse zu sein.
Alte Überzeugungen führen dich nicht zu neuem Käse.
Wenn du erkennst, dass du neuen Käse finden und genießen kannst, änderst du den Kurs.
Wer kleine Änderungen früh bemerkt, passt sich an die großen später leichter an.“

Quelle

Johnson, Spencer: Die Mäusestrategie für Manager. Veränderungen erfolgreich begegnen. Arison, 1. Aufl., 2000

Abendprogramm

Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen



Ein Zauberer hingegen bietet
überraschende Ein- und Ausblicke.



Die Glut schüren

... geht auch an nebeligen Herbsttagen



Fünf Jahre 360°

Die Organisationsküche feierte im Jahr 2009 ihren fünften Geburtstag. Sie findet seit Gründung des Vereins im Jahr 2004 regelmäßig einmal jährlich im Herbst statt.

Wir sind aktive Führungskräfte verschiedener Disziplinen und Organisationsentwickler

- mit einem umfassenden Spektrum an Kompetenzen
- und Erfahrungen aus verschiedenen Organisationsformen und Branchen.

Uns verbindet die Perspektive des lebenslangen Lernens in den Bereichen:

- Management von Organisationen
- Beratung von Organisationen
- Kommunikation in Organisationen
- Organisationsforschung.

Unsere Fachgesellschaft "360° Gesellschaft für angewandte Organisationswissenschaften e. V." bietet Mitgliedern und Partnern Raum für Weiterbildungsangebote und Erfahrungsaustausch, für Projekte an der Schnittstelle zwischen Praxis und Wissenschaft, für Entwicklung und Prüfung neuer Methoden.

The screenshot shows the website interface for '360° Gesellschaft für angewandte Organisationswissenschaften e.V.' with the tagline 'im Kompetenznetzwerk Organization Studies'. The main content area features a graphic with two green dots and connecting lines, and a section titled 'Weiterbildungsprogramm' with a descriptive paragraph and a link to the 'Jahresprogramm'. A right-hand navigation menu lists various site sections, with 'Weiterbildungsprogramm' highlighted. At the bottom, there are links for 'Seite drucken', 'Impressum & Kontakt', and 'Sitemap'.

360° Gesellschaft für angewandte Organisationswissenschaften e.V. im Kompetenznetzwerk Organization Studies

Weiterbildungsprogramm

360° Weiterbildung heißt - von den Schätzen der anderen Mitglieder lernen, gezielt Wertvolles in das Netz bringen, Neues auszuprobieren, neue Methoden entwickeln, aber eben auch Erfahrungen auszutauschen. Wir verfügen durch unsere Mitglieder über viele Erfahrungen und viel Wissen. Dies gilt es in Weiterbildungsveranstaltungen einzubringen. Andererseits definieren wir allerdings auch Bedarfe, für die wir jemand Externe einladen. So geschehen bei den Veranstaltungen zur Teamentwicklung, zum Kundenprofiling, sowie für Rhythmik und Percussion für Führungskräfte und Teams.

Die Themen dieses Jahres sehen Sie im **Jahresprogramm**. Alles andere unter **Erlebtes**.

Startseite
Wir über Uns
Weiterbildungsprogramm
Jahresprogramm
Erlebtes
Organisationsküche
Projekte
Newsletter
Downloads
Mitglieder
Interner Bereich

360° Dienstleistungen

Seite drucken Impressum & Kontakt Sitemap

Reflexion und Ausblick

zur Reflexion wurden diesmal Gegenstände aus der Küche genutzt



Was mag die Organisationsküche wohl mit gekochten Eiern verbinden?

