

Orglab – Ein Group Relations Seminar der Oezpa GmbH

Text: Frank Taeger

Was ist das Orglab? Mir wurde es so erklärt: „Da lachen die Leute, manchmal weinen Leute, viele sind wütend, manche haben Angst, andere wiederum erkennen ganz neue Seiten an sich und irgendwie lernt jeder was. Aber erklären, nein erklären kann ich das Orglab nicht, das muss man erlebt haben.“ „Nein erklären kann ich das Orglab nicht, das muss man erlebt haben“

Eric Trist und Ken Bamforth führten 1949 am Tavistock Institut Studien über die Auswirkungen der Mechanisierung auf die Arbeitsteilungen im Bergbau durch. Ziel war es durch neue Arbeitsteilungsmodelle die Produktivität der Mitarbeiter zu steigern. Auf dem Papier war das ganze super. Doch das Gegenteil geschah. Man suchte nach den Gründen für die Probleme bei den Arbeitern. Nach einiger Zeit boten diese an, ein neues Modell zu erstellen; ein eigenes Modell. Dieses Konzept war dann sehr erfolgreich. Es baute auf Vertrauen zwischen den Arbeitsgruppen auf und war ein erster Schritt zum Verständnis von Gruppenprozessen.

Auch wenn diese Modelle damals wieder verworfen wurden, waren es diese Erkenntnisse, die die Basis für den soziotechnischen Systemansatz lieferten. Dieser war ein Vorgänger des heute vorherrschenden Human Resources Modells; ein Ansatz zur Beschreibung der Beziehung von Organisationsmitgliedern zur Organisation und der Beziehung untereinander. Der Tavistock Ansatz gilt als ein Wegbereiter der Forschung zur Gruppendynamik und auch das legendäre Tavistock Group Relations Seminar hat sich durch diese Studien entwickelt. Das Orglab, an dem ich teilnehmen durfte, war ein solches Seminar. Das Orglab wird als ein Group Relations Seminar beschrieben. Es ist ein temporäres Organisationssystem, in welchem erfahrungsorientiertes und experimentelles Lernen ermöglicht wird. Dies wird innerhalb der Erfahrung kleinerer und grösserer, offener und geschlossener Subsysteme ermöglicht. Auf meiner Teilnahmebestätigung steht, die primäre Aufgabe besteht darin, Verhalten, Ereignissen und Probleme, die mit der Entwicklung und Gestaltung von Rollen und offenen Systemen verbunden sind zu erleben.

Ausserdem geht es darum, bewusste und unterbewusste Phänomene im System zu erleben und daraus zu lernen.

Der BWler wird nun bereits gewagt sein, zu sagen: Psychobla bla. Wo ist das Konkrete, was kann man damit anfangen? Faszinierend, wenn man bedenkt, dass 60% aller Merger schiefgehen und vor allem Kulturprobleme Fusionen, Verhandlungen und Beziehungen torpedieren können. Das Orglab war eine wunderbare Erfahrung für mich.

Doch wenn ich das Orglab aus meiner Sicht beschreibe, so limitiere ich mich auf die Erfahrung eines Einzelnen innerhalb eines Systems. Denn für jeden war das Orglab eine völlig andere Erfahrung. Die Systeme, die gebildet wurden oder sich gebildet haben, waren erst künstlich erzeugt und dann doch organisch und lebendig.

Das Orglab brachte Streit und Emotion mit sich. Es gab Tränen, Gelächter, Freundschaften und Sympathien genauso wie Antipathie. Einige Teilnehmer nervten, manche waren der Mittelpunkt, andere waren still. Es gab keine Verpflichtung, doch erzeugte die Gruppe Verpflichtung, wo von Außen keine kam. Das System erzeugte Bilder und Fantasien gegenüber dem Staff, es gab gemeinsame Feindbilder, Trickbetrug, heimliche Veränderungen

des Kontexts und sogar geplante Präventivschläge, doch ging es in allem um nichts. Einige experimentierten mit ihrer Rolle und wurden dafür kritisiert, man fühlte sich als Labortier, doch war es nicht das Ziel zu experimentieren? So kommt man von Psychologie zur Quantenphysik, zum Observer Expectancy Effect, zu Schrödingers Katze und dem Hawthorne Effekt. Wir kamen aber auch zu Themen der Sprache, Einigung und der Frage, ob unser Streben nach Harmonie nicht die Fantasie einer harmonischen Realität ist, in die wir uns flüchten. Wir überlebten 4 Tage ohne Führung mit viel Konflikt, doch unser Streben nach Harmonie war nie nötig, wir wuchsen am Konflikt, ob wir wollten oder nicht.

Doch wohin brachte uns das Orglab? Einige betrachteten ihre eigene Fantasie, andere, besonders Ich, spielten den Rebellen. Wir lehnten uns auf, gegen die Trägheit der Gruppe. Andere wiederum führten einen demokratischen Prozess. Einige nutzten Ressourcen, anderen wurde klar, wie manipulierbar sie sind und was ein Kontext ausmacht. Andere schlossen Freundschaften. Rollen wurden ausprobiert oder weitergelebt wie vorher. Einige veränderten sich, andere sehen gar nichts. Der eine lernte bewusst, der andere unbewusst und vielleicht war auch einer dabei dem Unbewusstes bewusst wurde.

Bewusste und unterbewusste Phänomene im System erleben und daraus lernen

Was passiert nun auf dem Orglab? Auf dem Orglab, da lachen die Leute, da weinen die Leute. Manche wurden wütend, manche wurden Freunde. Einige hatten Angst, andere waren fröhlich. Die einen hielten sich an die Regeln, die anderen brachen sie und so manch einer stellte sie sogar in Frage. Einigen ging es gut, anderen ging es schlecht, keiner wusste, was geschieht. Das Orglab, das muss man erleben. Denn das Orglab ist Leben.

Das Orglab ist der Ort, an dem man sich und seine Welt erkunden und verstehen kann. Nichts jedoch auf dem Orglab ist wirklich komfortabel. Das Orglab zwingt uns, die Komfortzone zu verlassen oder auch nicht, in jedem Fall bietet es die Möglichkeit. Eine Form der Erlebens des Lebens, wie es ist, ungeschönt, ohne Schnörkel. Das Orglab ist ein Ort, an dem Systeme sich entwickeln, leben und sterben. Das Orglab ist Leben.

Ihr interessiert euch für oezpa und das Orglab? Im Kasten gibt es weitere Infos.

oezpa 

developing organisations and people.

OEZPA IST EINE INTERNATIONALE TÄTIGE MANAGEMENTBERATUNG MIT SITZ AUF SCHLOSS BUSCHFELD IN ERFTSTADT-LIBLAR BEI KÖLN, SPEZIALISIERT AUF DAS ZUSAMMENWIRKEN VON STRATEGIE-, ORGANISATIONS-, TEAM - UND PERSONALENTWICKLUNG SOWIE PROJEKTMANAGEMENT.

OEZPA WURDE IM JAHR 1992 VON HERRN HÜSEYIN ÖZDEMİR (JAHRGANG 1960, ISTANBUL) UND FRAU BARBARA LAGLER ÖZDEMİR (JAHRGANG 1964, LUZERN) IN DEUTSCHLAND GEGRÜNDET.

DIE OEZPA-BERATER, -TRAINER UND -COACHES ARBEITEN KONTINUIERLICH AN DER ENTWICKLUNG, ANWENDUNG UND VERMITTLUNG INNOVATIVER VORGEHENSWEISEN FÜR VERÄNDERUNGS- UND ENTWICKLUNGSPROZESSE IN ORGANISATIONEN. UNSERE KUNDEN SIND MITTEL- UND GROSSUNTERNEHMEN.

NEBEN DEM URSPRÜNGLICHEN MARKT DEUTSCHLAND, KONNTE OEZPA VIELE WEITERE BERATUNGSPROJEKTE IN MEHREREN LÄNDERN DURCHFÜHREN, WIE Z. B. IN DEN USA, IN DER TÜRKEI, IN ENGLAND, IN POLEN, IN FRANKREICH, IN ITALIEN, IN MALAYSIA, IN DER SCHWEIZ, IN IRLAND, IN SPANIEN, IN DÄNEMARK UND IN ÖSTERREICH.

DIE SPEZIELLE METHODE DES GROUP-RELATIONS ANSATZES (ORGLAB) WURDE IN DEN 50'IGER JAHREN DURCH DAS TAVISTOCK-INSTITUT LONDON UND DURCH DAS AK RICE INSTITUT IN DEN USA ENTWICKELT BZW. WEITERENTWICKELT. ALS ANBIETER DIESES ANSATZES IN DEUTSCHLAND IST OEZPA VOM TAVISTOCK INSTITUT LONDON ANERKANNT. DAS ORGLAB IST EIN BESTANDTEIL DER OEZPA WEITERBILDUNGEN UND WIRD IN KOOPERATION MIT DER HOCHSCHULE FRESENIUS DURCHFÜHRT.

OEZPA GMBH

SCHLOSS BUSCHFELD 50374 ERFTSTADT-LIBLAR (KÖLN)

T. + 49 (0) 22 35.929 400

F. + 49 (0) 22 35.929 409

E-MAIL: INFO@OEZPA.DE

INTERNET: WWW.OEZPA.DE