



DR. BERNHARD PESENDORFER

Institut für angewandte Philosophie Wien

"SÜDVERBUND"

SEMINARPROGRAMM 2010 - 2011

*Um neue Denkweisen und neue Antworten
auf die drängende Ungewißheit der Gegenwart zu bekommen,
brauchen wir vor allem intelligente Kooperationsformen*

Wien, im Juli 2010

Dr. Bernhard Pesendorfer - Institut für angewandte Philosophie
Martinstraße 25 (Lutherhof 1), A-1180 Wien, Österreich
tel: +43.1.957 52 58, *mobil:* +43.6991.957 52 58, *fax:* +43.1.957 52 58 15, *mail:* ber@pesendorfer.de
Bank: Bank Austria - Creditanstalt, A-1010 Wien (BIC:BKAUATWW), *Konto:* IBAN AT901200050662030001
web: www.pesendorfer.de, UID: ATU62876329, FN: 282477h (HG Wien)

A) Leitgedanken

B) Das Leistungsangebot

Wen sprechen wir an

I. Das Bildungsangebot

- Gruppendynamik
- Konflikt-Management
- Weiterführende Seminare

II. Das Beratungsangebot

III. Das Forschungsangebot

- Motivuntersuchungen nach der Methode der mehrdimensionalen Ursachenforschung ("Philosophische Marktforschung")

C) Realsierung in Netzwerken

Der "Südverbund"

- beteiligte Unternehmungen

Professionelles Netzwerk der TrainerInnen

Organisatorisches zu den Seminaren des "Südverbunds"

- Ort, Zeiten, Kosten und Anmeldung
- *Philosophisches Colloquium für Mitglieder und Förderer*

D) Notiz zu Dr. Bernhard Pesendorfer

E) Veranstaltungstermine 2010 - 2011

A) LEITGEDANKEN

1. Die Entwicklungen der letzten Monate und Jahre stellen alle bisherigen Handlungsweisen auf die Probe. Die alten Maßstäbe greifen nicht mehr. Die Zeit läuft uns davon.
2. Wir werden uns neue Maßstäbe einfallen lassen und sie ausprobieren müssen. Bis dahin befinden wir uns allerdings in großer Unsicherheit über die gegenwärtige Situation.
3. Der Staat steht vor der schwierigen Aufgabe, das Spielfeld der Wirtschaft neu abzustecken. Und das Spielfeld der Wirtschaft ist heute die ganze Welt. Und „den Staat“ jedoch gibt es nicht mehr, der der Wirtschaft wirkungsvoll entgegentreten könnte oder sollte. Es sei denn, die Weltgesellschaft bequemt sich zu gemeinsamen Maßnahmen.
4. Die Klimakonferenz in Kopenhagen zeigt sehr klar, daß „die Welt“ nur gemeinsam überleben kann - oder eben untergeht. Das zwingt die Staaten zu gemeinsamem Handeln.
5. Aber die Ausgangspunkte für dieses Rennen ums Überleben sind sehr unterschiedlich und bedürfen eines Ausgleichs. Das berührt die fundamentalen Interessen aller Menschen und macht gemeinsames Handeln extrem schwierig.
6. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wandeln sich radikal und stellen jede Unternehmensführung auf den Prüfstand. Alte Hierarchie-Konzepte werden durch neue Formen aufgabenorientierter Organisation auf Zeit abgelöst, Veränderungsprozesse gehören zum täglichen Brot.

Die neuen „Grundrechnungsarten“ zur Meisterung der anstehenden Veränderungen werden die folgenden sein:

1. mit anderen Menschen von gleich auf gleich - von freien BürgerInnen zu freien BürgerInnen - reden und kooperieren zu können und zwar in Teams, Gruppen usf. (das **Prinzip Gruppe**),
2. Interessenkonflikte zu identifizieren und direkt auszutragen (**selbständiger Konfliktumgang**),
3. **aufgabenadäquate Organisationsformen auf Zeit zu erfinden**, und doch relativ stabile Konfliktlösungsstrukturen und -prozesse einzurichten (z. B. Projekt-Management, Netzwerk- und virtuelle Organisation), immer wieder neue Organisations-Designs zu entwerfen und auszuprobieren,
4. die verschiedenen Lebensbereiche in den **gesellschaftlichen Gesamt-zusammenhang** einzuordnen; unser Denken und Handeln - insbesondere das wirtschaftliche - an den Maßstäben von Gerechtigkeit, Politik, Kultur, Sinn zu prüfen; in Widersprüchen und gleichzeitig ans Ganze zu denken.

B) Das Leistungsangebot

Wen sprechen wir an:

Unternehmungen und Organisationen, die sich ständig weiterentwickeln müssen
Führungskräfte, die dort die Zukunft erfolgreich mitgestalten und mitentwickeln.
Dabei müssen sie heute immer höheren **Anforderungen** entsprechen, denn von Führungskräften in Organisationen und Unternehmen wird heute verlangt,

- daß sie in immer rascher wechselnden Markt- und Wettbewerbs-Verhältnissen (Globalisierung) eine ganzheitliche Sicht von Führung und Management entwickeln,
- daß sie ihr Fachgebiet beherrschen,
- daß sie ökonomisch klug sind,
- daß sie Menschen führen können,
- daß sie Organisationsstrukturen intelligent handhaben und kreativ gestalten,
- daß sie im richtigen Moment entscheiden und handeln,
- daß sie dabei sozial und gesellschaftspolitisch verantwortlich bleiben,
- und - da ein einzelner niemals alles das kann - daß sie im Team und in der Organisation dafür sorgen, diese Fertigkeiten gemeinsam zu entwickeln.

In den Seminaren, Vorträgen, Tagungen, Projekten können sich die TeilnehmerInnen, Abteilungen, Bereiche für die höchst verantwortungsvolle Führungsaufgabe ganzheitlicher Zukunftsgestaltung fit machen.

I. Das Bildungsangebot im einzelnen

(Eine Terminübersicht für 2010 - 2011 finden Sie auf der letzten Seite)

GRUPPENDYNAMIK

Ziele

Die TeilnehmerInnen können lernen: Gruppenprozesse gleichzeitig zu erleben und zu beobachten,
wie andere das eigene Gruppenverhalten sehen,
wie man in und mit Gruppen bzw. Teams arbeiten und führen kann,
was man investieren muß, um Teams bzw. Gruppen arbeitsfähig zu machen.

Inhalte

- Wie sich Gruppen und Teams bilden;
- wie Gruppennormen entstehen und wirken;
- Rollenverteilung in Gruppen und Teams;
- Konflikte in Gruppen und Teams;
- Gruppenfunktionen;
- wofür sich das Instrument Teamarbeit eignet, wofür nicht;
- Autorität und Führung in Gruppen und Teams.

Termine

15. - 20. November 2010
23. - 28. Mai 2011
17. - 22. Oktober 2011

KONFLIKT-MANAGEMENT

Ziele

Die TeilnehmerInnen können lernen: notwendige Konflikte von Pannen zu unterscheiden,
Pannen zu vermeiden,
notwendige Konflikte fruchtbar zu nützen. Da die Hierarchie immer weniger Konflikte löst, müssen Individuen, Gruppen, Organisationen ihre Konflikte selbst kreativ lösen können.

Inhalte

- Was ist ein Konflikt? Konfliktursachen erkennen;
- Lösungsmöglichkeiten von Konflikten;
- die Kunst, in Konflikten zu beraten und sich beraten zu lassen;
- ausführliche Anwendung dieser Methoden auf die Konflikt-Situationen, welche die TeilnehmerInnen einbringen;
- Stärken und Schwächen des eigenen Konfliktverhaltens.

Termine

14. - 17. September 2010

10. – 13. Mai 2011

20. – 23. September 2011

ORGANISATIONSDYNAMIK

Das Aushandeln von Interessens-Gegensätzen zwischen Teams und Gruppen

Ziele

Die TeilnehmerInnen können lernen: die eigenen und fremden Interessen zu erkennen,
die Interessen (einer Abteilung, des Unternehmens, einer Lobby) wirkungsvoll zu vertreten – und dennoch zu einer gemeinsamen Lösung mit dem Gegenüber und dessen Interessen zu kommen.

Inhalte

Teamarbeit ist vielen zur Selbstverständlichkeit geworden. Wie aber können Teams kooperieren? Da die Hierarchie immer weniger Entscheidungen und Konfliktlösungen zur Verfügung stellt, müssen die natürlichen Interessens-Gegensätze zwischen den Teams und Gruppen selbst ausgehandelt werden.

- Wie Interessen wahrgenommen werden;
- wie notwendig die Vertretung der eigenen Interessen ist (Pflege von Egoismus, Abteilungs-Egoismus, Bereichs-Denken);
- und wie notwendig gleichzeitig dessen Überwindung ist;
- wie der Interessen-Vertreter, Unterhändler, Delegierte eine doppelte Loyalität aufbauen muß (zur eigenen Gruppe, zum anderen Unterhändler und dessen Gruppe, zur Gesamtorganisation); und warum jeder Chef unausweichlich in diese Doppel-Rolle gerät;
- wie man a) ein Verhandlungsergebnis erreicht, und b) „zu Hause“ verkauft;
- wie man Verhandlungsstrategien aufbaut (für die Auseinandersetzung);
- wie man den Frieden sichert (für die Durchführungsphase).

Termine: nach Übereinkunft

LOGIK, RHETORIK, DIALEKTIK - Die Kunst des ganzheitlichen Widerspruchs

Ziele

Die TeilnehmerInnen können ihr logisches Denken schärfen und sich darüber hinaus mit der Kunst bekannt machen, unvermeidliche Widersprüche sinnvoll zu meistern und so zu einem ganzheitlichen Denken zu gelangen.

Inhalte

- Logik und „richtiges“ Denken; definieren, worum es geht; treffsicher urteilen;
- richtige Schlüsse ziehen;
- die Streitkunst (Eristik): Wie kann ich recht behalten, egal ob ich recht habe oder nicht?
- Dialektik als die Kunst, der Dynamik notwendiger Widersprüche auf die Spur kommen, und diese Kunst für das ganzheitliche Denken und für anspruchsvolle Entscheidungsprozesse zu nützen;
- **wie sich die Grundwidersprüche des gegenwärtigen Zeitalters mithilfe der Widerspruchslogik der Dialektik besser verstehen lassen.**

Termine: nach Übereinkunft

DIE TRIALEKTIK DES GELDES

Die Funktionen des Geldes und die Ökonomie der Gegenwart

gemeinsam mit Gerhard Schwarz

Ziele

Die TeilnehmerInnen lernen die drei zentralen Funktionen des Geldes (und damit jedes Geldinstituts) kennen:

- a) Geld als Zahlungs- und Tauschmittel
- b) Geld als Investitionsmittel (Kapital)
- c) Geld als „Lebensmittel“

– und warum sich die drei Funktionen gnadenlos widersprechen – und gleichzeitig dennoch brauchen (ergo „Trialektik“)

Inhalte

- Das derzeitige Ungleichgewicht der drei in sich dialektisch-widersprüchlichen Funktionen des Geldes erlaubt es, die Landkarte des gegenwärtigen Weltkonflikts klar darzustellen:
- Wieso ist das Geld als Kapital (Zins und Zinseszins) den anderen Geldformen in letzter Zeit definitiv „davongeeilt“, sodaß sich kein Mensch mehr in den vielfältigen Schuldformen auskannte?
- Wo hat die Politik versagt, was sind ihre neuen Aufgaben?
- Nur in ausgewogenem Verhältnis der drei Funktionen des Geldes kann dieses der Weltwirtschaft, aber auch jeder Volkswirtschaft und jedem Bürger / jeder Bürgerin nützlich sein. Wie läßt sich dieser Zustand „wieder herstellen“?

Termine nach Übereinkunft

II. Das Beratungsangebot

Das Beratungsdesign richtet sich jeweils nach der Aufgabenstellung und wird dementsprechend maßgeschneidert.

- *kurz- und mittelfristige Konflikt-Interventionen;*
- *Teamentwicklung, Coaching und Kollegiale Beratung;*
- *Nachhaltige 360°-Analysen und Umsetzungsprozesse durch z.B. Führungs- und Organisationsfeedback auf allen Ebenen;*
- *Beratung bei der Konzeption und Durchführung organisatorischer Transformationsprozesse;*
- *Projektmanagement als bevorzugte Methode, Change-Prozesse anzustoßen und durchzuführen;*
- *Beratung bei der Entwicklung von zeitgemäßen Unternehmenskulturen (z.B. gleichzeitiges Nebeneinander von Hierarchie, Projekt- und Experten-Organisation...);*
- *Konzeption und Durchführung von maßgeschneiderten Trainings im Bereich der Führungskräfte- und Persönlichkeitsentwicklung;*
- *Philosophische Beratung.*

Als Beispiele aus den letzten Jahren seien folgende Projekte genannt:

<i>Branche</i>	<i>zu lösende Aufgabe</i>
Versicherungsunternehmen	Kooperation und Konflikt im Top-Management
Gemeinnützige Gesellschaft	Führungskultur
Unternehmer-Kreis	Fundamentale Reflexion der eigenen Standpunkte: mikro- und makro-ökonomisch / gesellschaftlich / politisch / ethisch
Autozuliefer-Industrie	Human Resource-Konsolidierung (zentral-dezentral)
Autozuliefer-Industrie	Konflikt und Kooperation Geschäftsführung-Betriebsrat
Versicherung	Firmenkultur – Neuorientierung?
Straßenbauunternehmung	Change-Management
Großbank	Strukturwandel
Metallindustrie	Umstrukturierung und die Folgen
Metallindustrie	360° Führungs- und Organisations-Feedback
Gross-Bank	Kooperation und Konflikt bei umfassenden Change-Prozessen
Bank und Versicherung	nach einer Fusion: Kooperation und Konflikt nach innen (Organisation) und außen (Markt)

III. Das Forschungsangebot

- **Motivuntersuchungen nach der Methode der mehrdimensionalen Ursachenforschung ("Philosophische Marktforschung")**

Philosophen fragen bei allen Phänomenen nach ihrem "Sitz im Leben" - so auch bei den Produkten und Dienstleistungen von Unternehmungen, bei gesellschaftlichen und politischen Frage- und Weichenstellungen. Das setzt voraus, daß man sie einigermaßen in die Grundströmungen des gegenwärtigen Zeitalters einordnen kann.

Als Methode wurde in den frühen Siebziger-Jahren - angeregt durch Ernest Dichter und Traugott Lindner - vom Team Gerhard Schwarz und Bernhard Pesendorfer **die mehrdimensionale Ursachenforschung** ausgearbeitet und seither ständig weiterentwickelt. Sie ist aufwendig, weil sie nur im Team, interdisziplinär, empirisch und doch philosophisch betrieben werden kann; sie greift aber auch wesentlich tiefer als traditionelle Marktforschungen. Deshalb kann sie auf exzeptionelle Erfolge hinweisen.

Die Arbeitsweise:

- Eine Firma will z.B. wissen, was das Produkt für die Kunden "eigentlich" ist.
- Wir beauftragen eine Reihe von relevanten Wissenschaftern und Praktikern aus verschiedensten Disziplinen, eine Arbeits-Hypothese zum Forschungsgegenstand zu verfertigen (relevant sind fast immer der psychoanalytische Aspekt, kulturelle Vorurteile, religiöse Traditionen, historische Entwicklungen, Zeitströmungen im Weltbild, das sich wandelt, stammesgeschichtliches Erbe, anthropologische Konstanten, weiters soziologische, wirtschaftliche, biologische, medizinische, technisch-naturwissenschaftliche Komponenten).
- Im iterativen Verfahren formulieren wir eine erste Fragestellung, lesen die ersten Hypothesen und präzisieren damit die Richtung, in die wir suchen.
- Gleichzeitig führen wir eine vereinbarte Zahl von stundenlangen offenen Fragegesprächen nach einem Zufalls-Sample, in dem wir nicht nur nach dem speziellen Produkt, etwa einer Versicherung, sondern nach dem gesamten Sicherheitssystem im Lebenskonzept der Interview-Person und dann erst nach dem speziellen Produkt fragen. Die Interviews werden wörtlich verschriftet und evaluiert, die relevanten Kategorien herausdestilliert.
- Die interdisziplinäre Arbeitsweise zwingt dazu, die Interview-Aussagen und Kategorisierungsversuche immer wieder von verschiedenen Seiten aus neu zu überprüfen.
- In einem Bericht werden die Forschungsergebnisse zusammengefasst und vom Team der Wissenschaftler und Interviewer und Interviewauswerter diskutiert.
- Der danach revidierte Bericht wird dem Auftraggeber übergeben - meist verbunden mit einer Präsentation vor der jeweiligen Geschäftsleitung. Zentraler Bestandteil sowohl des Berichts als der darauffolgenden Diskussion auf den verschiedenen Führungsebenen sind die konkreten Umsetzungsmassnahmen - natürlich in der strategischen Ausrichtung, der Marktpositionierung, der Produktenwicklung.
- Die Erkenntnisse auf dem Gebiete des Produkts haben daher oft auch organisatorische Konsequenzen zur Folge, sie tangieren die bisherige Arbeitsteilung, Einflussverteilung usw. Diese Veränderungen lösen Reaktionen und manchmal auch Konflikte aus, die aber - gut betreut - sehr positiv sind, weil dadurch die Energien frei werden, die zu neuen gemeinsamen Verbesserungen führen (Change-Management und Organisationsentwicklung).

Beispiele für Forschungen 1972-2011:

"Sparen und Kredit", "Motive privater Versicherungsnehmer", "Arbeitssicherheit im internationalen Spannungsfeld", "Nahversorgung - Kleinbetriebe in Handel und Gewerbe", "Gleichberechtigung von Mann und Frau in der öffentlichen Verwaltung der BRD", "Das Auto im emotionalen und politischen Umfeld", "Motive für/gegen das Rauchen", "Brot", "Motive rund um den PC", "Versicherungsmotive - die verschiedensten Sparten", "Versicherungsbetrug", "Mobiltelefon", "Motor-Design", "Automatenspieler", "ÖsterreicherInnen für/gegen den EU-Beitritt", "Motive rund ums Kostensparen", "Deutsche für/gegen den EURO", "Versicherungsmotive - Schwerpunkt Lebensversicherung", "Das Dilemma der Allfinanz: Die Verträglichkeit von Bank und Versicherung", „Alterwerden, Altsein, Tod und Vorsorge in den Augen der 25-50-Jährigen“, etc.

C) REALISIERUNG IN NETZWERKEN

Der Südverbund

1983 haben sich Unternehmungen vorwiegend aus dem süddeutschen, schweizerischen und österreichischen Raum zusammengetan und ein loses Netzwerk zum Zwecke der Durchführung gemeinsamer Bildungsaktivitäten gebildet, deren wissenschaftliche und organisatorische Leitung bei Dr. Bernhard Pesendorfer, Institut für angewandte Philosophie in Wien liegt. Über die Jahre sind neue Firmen dazugekommen, andere haben den Südverbund verlassen. Die Seminare werden im Hotel Pöllmann am Irrsee bei Salzburg in Österreich abgehalten.

Einige **Unternehmungen**, die beim Institut für angewandte Philosophie und/oder beim Südverbund Bildungsveranstaltungen buchen:

BERNDORF BAND AG, Berndorf
GCN (General Consulting Network),
Bregenz
HASCO, Lüdenscheid und Guntramsdorf
HUECK ENGRAVING, Viersen
IMMOCONSULT, Wien

OMV AG, Wien
SKF GmbH, Schweinfurt
ZF FRIEDRICHSHAFEN AG, Friedrichshafen
ZF-SACHS AG, Schweinfurt
sowie Banken und Versicherungen in
Deutschland, Österreich, Schweiz

Weitere Firmen oder Einzelpersonen sind eingeladen, sich entweder einmalig, sporadisch oder dauerhaft des Südverbund-Angebots zu bedienen.

PHILOSOPHISCHES COLLOQUIUM FÜR DIE MITGLIEDER UND FÖRDERER

Im Sinne des Netzwerkgedankens veranstalte ich etwa alle zwei bis drei Jahre ein Philosophisches Colloquium, bei dem sich Kunden des Instituts für angewandte Philosophie (Manager und HR-Verantwortliche) treffen, um sich über die Entwicklungen in ihren Organisationen auszutauschen, sie einerseits als Indizien für die Strömungen der Zeit zu lesen, andererseits aber auch an den mikro- und makroökonomischen, gesellschaftlichen, politischen und ethischen Maßstäben zu messen, die uns aus der Philosophie zur Verfügung stehen. Denn das philosophische Fundament ist es, das alle unsere Bildungs-, Beratungs- und Forschungsprojekte trägt und von anderen vergleichbaren Angeboten oder gängigen Modeströmungen abhebt.

Termin nach Übereinkunft

PROFESSIONELLES NETZWERK

Bei den **TrainerInnen und BeraterInnen** können wir auf folgende Netzwerke zurückgreifen:

- **ÖGGO** - Österreichische Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung
- **EIT** European Institute for Transnational Studies in Group- and Organisational Development
- Team **Dr. Gerhard Schwarz**, Wien
- die Kollegen der **Universität St. Gallen**, insbesondere **Prof.Dr. Matthias Haller**
- die Kollegen der **Universitäten Wien** (Philosophie), **Klagenfurt** (Philosophie und Gruppendynamik) und der **Wirtschaftsuniversität Wien** (Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie)

Bei den Veranstaltungen und Projekten des Instituts für angewandte Philosophie und bei den Südverbundseminaren wirken unter anderen mit:

Mag. Claudia Auer-Welsbach, Friedrichshafen
Dr. Ewald Krainz, Klagenfurt
Dr. Christian Lackner, Wien, Klagenfurt

Dr. Bernhard Pesendorfer, Wien
Dr. Gerhard Schwarz, Wien
u.v.a.

ORGANISATORISCHES ZU DEN SEMINAREN DES "SÜDVERBUNDS"

ORT, ZEITEN, KOSTEN UND ANMELDUNG

Ort: Die Seminare finden im allgemeinen statt im Hotel Restaurant **Pöllmann**, Am Irrsee 22, A-4893 Zell am Moos bei Salzburg, Tel.: +43 6234 83 22, Mobil: +43 664 916 71 61, Fax: +43 6234 83 22 55; E-Mail: office@hotel-poellmann.at.
Die Kosten für Hotel und Vollpension betragen je Seminartag € 110,00.

Beginn und Ende: Die Seminare beginnen jeweils am ersten Seminartag um 0900 Uhr (Anreise am Vorabend) und enden am letzten Seminartag um 1400 Uhr.

Kosten: Die teilnehmerzentrierte Arbeitsweise erfordert kleine Arbeitsgruppen und intensive TrainerInnen-Betreuung. Die Kosten belaufen sich für das Seminar Konfliktmanagement (3,5 Tage) auf € 2.500,00 pro Person, das Seminar Gruppendynamik (5,5 Tage) kostet je Teilnehmer € 3.000,00.

Anmeldungen und Stornovereinbarung: Im "Südverbund" gehen die Vor-Anmeldungen jeweils etwa zwölf bis sechs Monate vor dem Seminartermin an Dr. Bernhard Pesendorfer, Institut für angewandte Philosophie in Wien. Die definitiven Anmeldungen erfolgen dann etwa fünf Wochen vor dem Seminar. **Stichtag ist jeweils der Tag einen Monat vor dem Seminar.** Bis dahin kann man ohne Stornogebühr absagen. Wer zum Stichtag gemeldet ist, für den/die werden in jedem Falle 100% der Seminargebühr in Rechnung gestellt, wenn nicht Ersatz benannt werden kann.

D) NOTIZ ZU DR. BERNHARD PESENDORFER



Dr. Bernhard Pesendorfer, Institut für angewandte Philosophie
Martinstraße 25 (Lutherhof 1), A-1180 Wien, Österreich
Tel: +43 1 9575258, Fax: +43 1 9575258-15
mobil: +43 699 19575258, eMail: ber@pesendorfer.de
web: www.pesendorfer.de

ZUR PERSON

geboren 1942 in Niederösterreich, aufgewachsen in Wien,

- als Philosoph, Privatgelehrter und selbständiger Unternehmensberater tätig von 1970 bis 1980 in Wien, von 1980 bis 1998 in St. Gallen, von 1998 bis 2001 in Zürich, seit 2001 wieder in Wien,
- verheiratet mit der Schweizer Journalistin Isabella Maria Fischli, Vater und Stiefvater von neun Kindern.

ZUR PROFESSION

- 1960-1965 Studium der Philosophie, Psychologie, Geschichte und deutschen Literatur an der Wiener Universität, 1965-1975 Assistent am dortigen Institut für Philosophie
- 1958 bis 1968 Ausbildung im gruppen- und organisationsdynamischen Feld (Traugott Lindner, Gerhard Schwarz, EIT etc.)
- Mitglied und verschiedene Funktionen bei EIT (European Institut for Transnational Studies in Group and Organisational Development) und ÖGGO (Österreichische Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung)

LEISTUNGSANGEBOTE & ARBEITSSCHWERPUNKTE

° **AKADEMISCHE LEHRE**, 1970 - 1984 Lektor für Philosophie, insbesondere Sozialphilosophie, politische Philosophie, Rechts- und Geschichtsphilosophie an der Universität Wien, 1976 - 1986 für Ästhetik an der Musikhochschule Wien, seit 1980 Lektor an der Universität Klagenfurt für Philosophie, Gruppen- und Organisationsdynamik, 1986 - 2005 Dozent an der Universität für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in St. Gallen, 1987 - 2005 an der Wirtschaftsuniversität Wien

° **PHILOSOPHISCHE PRAXIS**, individuelle Beratung für Menschen und Gruppen, die in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik Verantwortung tragen und Lust am Denken haben - und die deshalb von Zeit zu Zeit ihr Weltbild überprüfen und nach dem Sinn ihrer Arbeit, ihres Lebens, ihrer Werte fragen wollen.

° **MANAGEMENTSCHULUNG** für Gruppendynamik, Konflikt-Management, Organisationsdynamik - Aushandeln von Interessengegensätzen, Systemisches Projekt-Management, Change-Management - der gelassene Umgang mit Veränderung, Dialektik, Frauen und Männer im Management, Business, Macht und Ethik, Philosophische Orientierung für Manager (Gesellschaftspolitik, Zeitfragen...), im gesamten deutschen Sprachraum, u.a. 1970-1990 am HERNSTEIN-Institut für Unternehmensführung bei Wien, seit 1983 im Rahmen des "Pesendorfer-Instituts für angewandte Philosophie" und des "Südverbundes".

° **PHILOSOPHISCHE PRIVATISSIMA** für Unternehmer und CEO's über aktuelle Entwicklungen, Tendenzen, Konflikte in unseren Gesellschaften, in unseren Unternehmungen und im privaten Umfeld.

° **ORGANISATIONSBERATUNG** in unterschiedlichen Unternehmungen und Branchen (vor allem Konflikt-Management, Team- und Organisationsentwicklung in Industrie, Banken, Versicherungen, Handels- und Gewerbebetrieben) in Österreich, Deutschland und in der Schweiz. 1972 - 1980 als Gesellschafter der Inter-Management GmbH in Wien, seither, je nach Projekt, in internationalen Netzwerken mit Kollegen aus Wissenschaft und Praxis.

° **PHILOSOPHISCHE MARKTFORSCHUNG** (motivanalytische Marktuntersuchungen - gemeinsam mit Gerhard Schwarz, Wien), z.B. "Sparen und Kredit", "Motive privater Versicherungsnehmer", "Arbeitssicherheit im internationalen Spannungsfeld", "Nahversorgung - Kleinbetriebe in Handel und Gewerbe", "Gleichberechtigung von Mann und Frau in der öffentlichen Verwaltung der BRD", "Das Auto im emotionalen und politischen Umfeld", "Motive für/gegen das Rauchen", "Brot", "Motive rund um den PC", "Versicherungsbetrug", "Mobiltelefon", "Motor-Design", "Automatenspieler", "ÖsterreicherInnen für/gegen den EU-Beitritt", "Motive rund ums Kostensparen", "Deutsche für/gegen den EURO", "Versicherungsmotive - Schwerpunkt Lebensversicherung" etc.

E) VERANSTALTUNGSTERMINE 2010 - 2011

Seminare 2010 - 2011 (Ort, Datum, Kalenderwoche)	Ort	Datum	KW
Gruppendynamik - Führung in und von Teams	Irrsee/Mondseeland	15.-20.11.2010 23.-28.05.2011 17.-22.10.2011	46 21 42
Konflikt-Management - Diagnose und Lösung von Konflikten	Irrsee/Mondseeland	15.-18.06.2010 14.-17.09.2010 10.-13.05.2011 20.-23.09.2011	24 37 19 38
Organisationsdynamik und Interessen Vertreten Aushandeln von Interessens-Gegensätzen zwischen Teams und Abteilungen	nach Übereinkunft	nach Übereinkunft	nÜ
Die Trialektik des Geldes - Die Funktionen des Geldes und die Ökonomie der Gegenwart (gem.m.G.Schwarz)	Nach Übereinkunft	Nach Übereinkunft	nÜ
Philosophisches Colloquium	nach Übereinkunft	nach Übereinkunft	nÜ

Anmeldungen an:

Dr. Bernhard Pesendorfer, Institut für angewandte Philosophie
 Martinstraße 25 (Lutherhof 1), A-1180 Wien, Österreich, Tel: +43 1 9575258
 Fax: +43 1 9575258-15, mobil: +43 6991 9575258, eMail: ber@pesendorfer.de
 web: pesendorfer.de

Mit freundlichen Grüßen

Ber Pesendorfer