

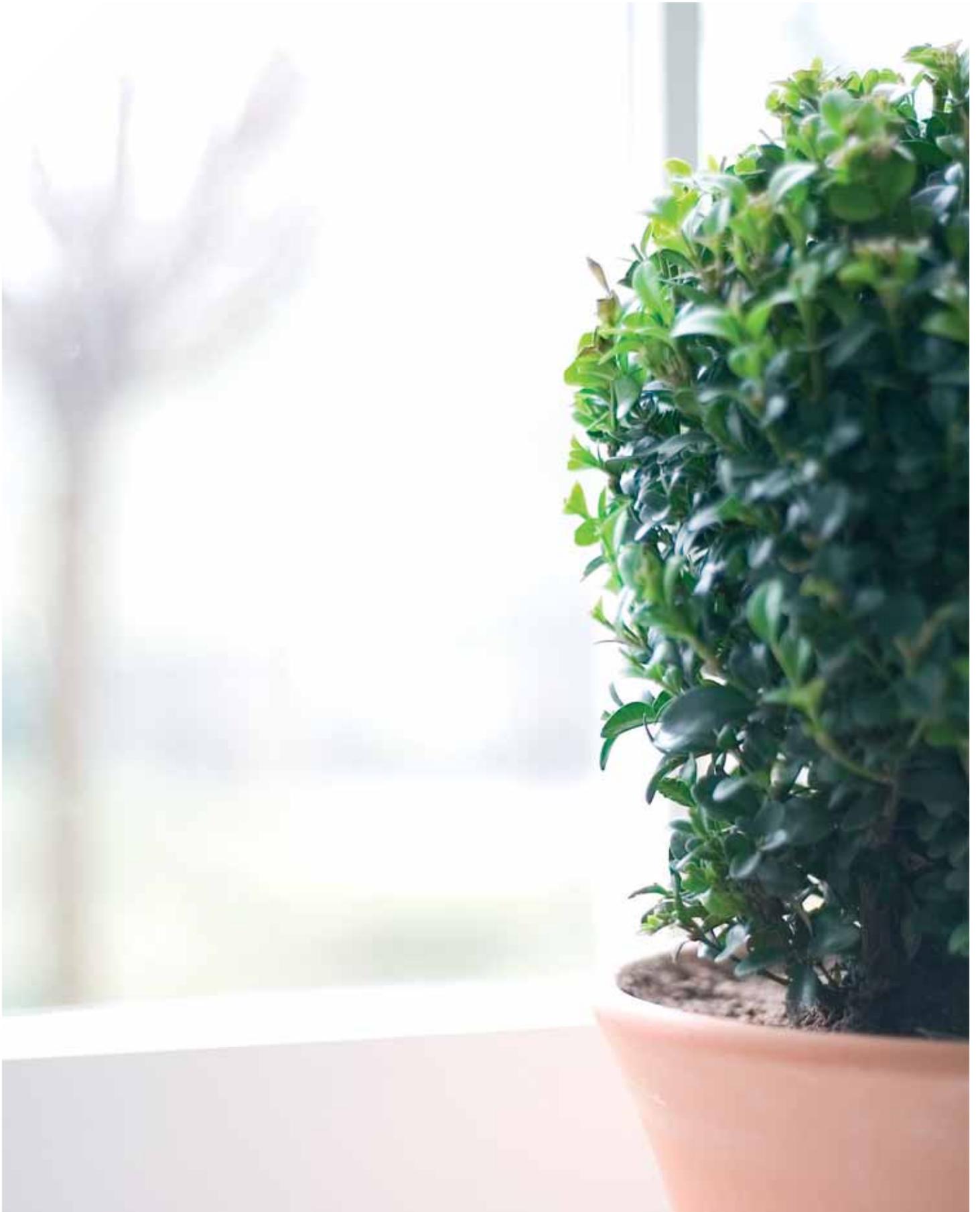


CO

Coaching

oezpa 





Berufsbegleitende Fortbildung in Coaching

CO

Ein Coach begleitet zeitlich befristet Teams und Personen. Coaching braucht einen geschützten Rahmen und eine haltgebende Struktur. Coaching erfordert eingeübte Methoden und Instrumente.

Coaching stellt einen hohen Anspruch an den Coach.

Der Coach unterstützt als neutrale Person bzw. als „Nichtsystemmitglied“ seine KlientInnen bei ihrer Problembewältigung und in ihrer Entwicklung. Als Coach übernimmt er bzw. sie nicht stellvertretend für die KlientInnen die Lösung ihrer offenen Fragen und Probleme, sondern hilft ihm bzw. ihr, im Rahmen der Selbstreflexion ihre individuellen Probleme zu bewältigen, Lösungen zu finden und die eigenen Ressourcen zu erkennen sowie zu nutzen. Hierzu spiegelt der Coach dem/ der KlientIn sein/ ihr Verhalten wieder, konfrontiert ihn/ sie mit dem was er/ sie beobachtet bzw. wahrnimmt. Der Coach analysiert gemeinsam mit dem Klienten Stärken und Verbesserungspotenziale, Erklärungsmodelle und zeigt mögliche Auswirkungen alternativer Verhaltensweisen auf.

Der Coaching-Ansatz der oezpa GmbH ist systemisch-analytischer Art. Im Rahmen des Coachings werden unbewusste Prozesse, systemische Wechselwirkungen und Zusammenhänge behandelt. Im Fokus der Coaching-Arbeit steht die Rolle des Klienten. Die Rolle stellt hierbei die

Verknüpfung von personalem und organisatorischem System des Klienten dar. Dies bedeutet, dass neben persönlichen Anteilen des Klienten die organisatorischen Anforderungen und Zusammenhänge reflektiert und bearbeitet werden können.

Das Konzept der „Rolle“ beschreibt die Art und Weise, wie eine Person mit einer Organisation in Kontakt und Austausch tritt. Die Rolle ist das Bindeglied zwischen Person und Organisation. Die Übernahme und Ausgestaltung von Rollen durch Personen, Rollenflexibilität und Rollenkonflikte können im Coachingprozess bearbeitet werden. Im Coaching kann daran gearbeitet werden, wie Rollen in Organisationen entstehen, zugeteilt, reflektiert oder abgelehnt werden und welche Probleme in Organisationen damit verbunden sind, wenn solche Rollen nicht definiert, übernommen oder von anderen akzeptiert werden.

Coaching geht in unserem Ansatz zukunftsorientiert vor, versucht neue Wege aufzuzeigen, was zukünftig verbessert werden kann, um dem persönlichen Lebens- und Karriereentwurf des Klienten gerecht zu werden.

Über den Veranstalter

Die oezpa GmbH ist ein international tätiges Coaching-Institut, welches seit 1994 Führungskräfte, Projektleiter und Mitarbeiter von wirtschaftlichen, sozialen und öffentlich-rechtlichen Organisationen coacht. Die Coaching-Aufträge sind entweder Teil von größeren Organisationsveränderungs- bzw. -entwicklungsprozessen oder Einzelaufträge für Coaching von Teams und von Personen. Interne und externe oezpa-Coaches arbeiten kontinuierlich an der Entwicklung, Anwendung und Vermittlung innovativer Coaching-Methoden und -Vorgehensweisen.

Die weltweite Coachingarbeit (z.B. Coachings in Deutschland, in der Schweiz, in Österreich, in den USA, in Malaysia, in Polen, in der Türkei, in Frankreich, in Holland, in England, in Italien, in Spanien und in China)



ist ein wichtiger Erfolgs- und Lernfaktor in unseren Coaching-Fortbildungen. TeilnehmerInnen erhalten die Möglichkeit der Hospitanz und Lehrsupervision bei oezpa.

Das oezpa-Team ist interkulturell ausgerichtet. Diese interkulturelle Kompetenz des Institutes zeichnet ebenfalls die Fortbildung aus, nationale und internationale Coachingfälle werden als Lernprojekte eingebracht.

oezpa kooperiert mit namhaften nationalen und internationalen Instituten, mit denen wir in einem permanenten Erfahrungs- und Lernaustausch stehen. Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und der Organisationsforschung bilden den **oezpa-Fachbeirat**.

Fortbildungsleitung

Hüseyin Özdemir hat gemeinsam mit Frau **Barbara Lagler Özdemir** 1994 die oezpa GmbH in Erftstadt-Liblar bei Köln gegründet.

Sowohl als interner Coach in der Unternehmensentwicklung eines Großkonzerns als auch als externer Coach hat Herr Özdemir zahlreiche nationale und internationale Coachingprozesse in Wirtschaftsunternehmen, in öffentlich-rechtlichen Organisationen, sowie in sozialen Einrichtungen durchgeführt. Herr Özdemir verfügt über Lehraufträge an nationalen und internationalen Hochschulen. Er ist u.a. in Form von Veröffentlichungen und der Durchführung von Fachtagungen an der Weiterentwicklung des systemisch-analytischen Coachings beteiligt. Herr Özdemir verfügt über mehr als 20 Jahre Beratungs- und Führungserfahrung.

Herr Özdemir ist u.a. in den Institutionen „International Society for the Psychoanalytic Study in Organizations“ (ISPSO), USA, „The Organizational Development Institute“, USA und „OPUS, an Organization for Promoting and Understanding of Society“, London-England, aktiv.

Frau Barbara Lagler Özdemir ist Leiterin des oezpa Institutes. Mit ihrem Team konzipiert und entwickelt sie unsere berufsbegleitenden Fortbildungen. Es ist ihr und dem Team eine wichtige Aufgabe, die Beratungs- und Seminararbeit mit einem angenehmen Ambiente für unsere TeilnehmerInnen im Schloss zu verbinden. Neben ihren Instituts-Aufgaben und der kaufmännischen Leitung der oezpa GmbH begleitet sie internationale Unternehmen in Veränderungsprozessen bei der Durchführung von Großgruppenkonferenzen.

Eine Übersicht unserer Referenten entnehmen Sie bitte dem Anhang der Broschüre.

Hüseyin Özdemir

Dipl.-Oec., Geschäftsführer oezpa GmbH, Management-Berater, Coach.

Ziele der Fortbildung

Die Fortbildung qualifiziert TeilnehmerInnen in ihrer Professionalität als Coach und ermöglicht eine reflexive Auseinandersetzung mit Vorstellungen von Coaching. Darüber hinaus berücksichtigt sie die unterschiedlichen Funktionen und die damit verbundenen Rollen von internen und externen Coaches sowie der Führungskraft als Coach, mit all ihren Schwierigkeiten.

Die Fortbildung in Coaching fördert die TeilnehmerInnen im Aufbau folgender Aspekte:

- Eigene Coaching-Haltung, Selbstverständnis und individueller Coachingstil
- Grundlegendes Verständnis von systemischen Entwicklungsprozessen
- Förderung des persönlichen Entwicklungsprozesses
- Erlernen wesentlicher Methoden, Techniken und Instrumente
- Übersicht über die Arbeit als Coach in einer Organisation bzw. im freien Markt

Hierbei bietet oezpa, als ein seit 1994 im Markt aktives Coachinginstitut, ein „Orientierungsmuster“ für die eigene Rolle. Gleichzeitig sollen die TeilnehmerInnen befähigt werden, ihre MitarbeiterInnen bzw. KlientInnen in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und Handlungskompetenz zu unterstützen. In beratender Tätigkeit sollen sie in die Lage versetzt werden, systemisch-analytisches Coaching in ihren Beratungsprozessen qualifiziert anwenden zu können. Während der Fortbildung erweitern die TeilnehmerInnen anhand von Coaching-Beispielen und mit Unterstützung von Coaches ihre persönlichen Kompetenzen.

In der oezpa Coaching-Fortbildung erhalten die TeilnehmerInnen die Gelegenheit, eigene Coaches aufzubauen und in die Coachingrolle hineinzuwachsen.

Zielgruppe der Fortbildung

Die oezpa-Fortbildungsgruppen setzen sich aus den Bereichen Wirtschaft und Industrie (Führungskräfte und MitarbeiterInnen), aus dem öffentlich-rechtlichen Bereich (Ministerien, Landesregierungsstellen, Hochschulverwaltungen), aus sozialen Institutionen (kirchliche, soziale Verbände und Organisationen) sowie aus Selbstständigen (z.B. EinzelberaterInnen, SupervisorInnen) zusammen. Diese Vielfalt gibt dem Lernsystem eine sehr hohe Breite an Erkenntnis. Verschiedenste Fragen und Aspekte werden aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln beleuchtet.

Diese Coaching-Fortbildung ist geeignet für:

- Persönlichkeiten, die eine Berufstätigkeit als professioneller Coach anstreben oder bereits wahrnehmen
- Führungskräfte, Personalverantwortliche und Berater, die ihre Coaching- und Führungs-Kompetenz entwickeln oder vertiefen möchten
- SupervisorInnen, PsychologInnen und PsychoanalytikerInnen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bereits als Coach arbeiten oder arbeiten wollen
- BeraterInnen aus Beratungsinstitutionen, die Coaching als Beratungsmethode anwenden wollen
- PersonalentwicklerInnen, die Ihre interne Coach-Rolle ausbauen wollen
- ProjektleiterInnen, die ihre ProjektleiterInnenrolle ausbauen wollen



Konzept und Aufbau

Die Fortbildung wird **praxisnah und umsetzungsorientiert** gestaltet. Die Realisierbarkeit des Erlernten wird durch den kontinuierlichen Bezug zur Praxis der TeilnehmerInnen vorbereitet.

Die aufeinander aufbauenden Fortbildungsschwerpunkte werden als zusammenhängende Bausteine systematisch durchgearbeitet. Die zeitliche Reihenfolge der Bausteine wird vom spezifischen Verlauf der Fortbildung mitbestimmt.

Die Schwerpunkte der Fortbildung sind aus unseren vielfältigen Erfahrungen in Coachingprozessen entstanden. Sie konzentrieren sich auf Schlüsselqualifikationen und -themen; hierfür gibt es konkretes, methodisches, instrumentelles Wissen und persönliche Unterstützung. Die Grundlage dafür gibt uns unsere langjährige Erfahrung als Coaches in Changeprojekten und die Auseinandersetzung mit betriebswirtschaftlichen, gruppendynamischen und systemischen Konzepten.

Die **Coachingtage mit dem Fortbildungsleiter** finden zwischen den Modulen statt. An den Coaching-Tagen werden in einer intensiven Form (Coaching-Gruppen) beobachtete Coachings durchgeführt. Die TeilnehmerInnen haben hier die Möglichkeit, ihre Coaching-Kompetenzen intensiv zu trainieren und auszubauen. oezpa-Coaching-Prozesse werden als Lernprojekte eingebracht.

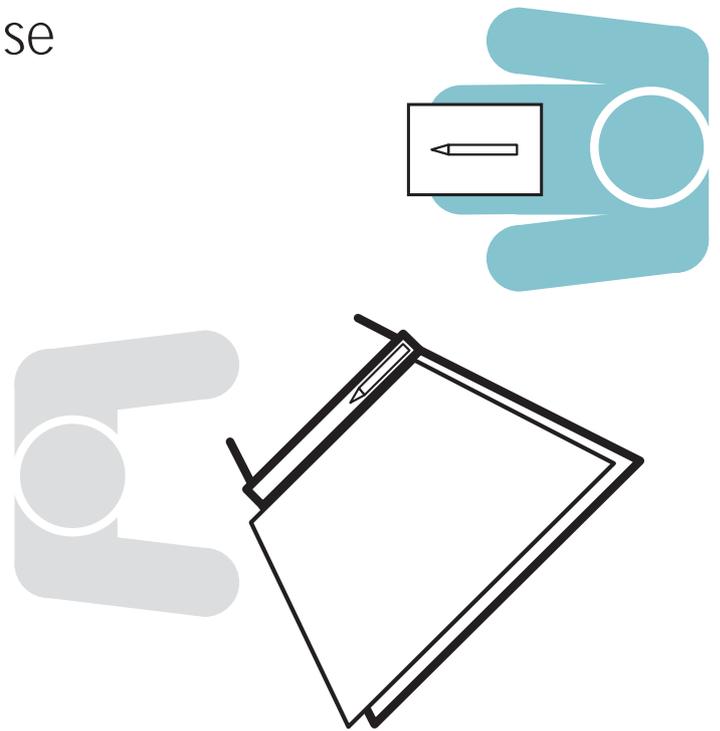
Die **Praktikums- bzw. Hospitanzmöglichkeit** bei der oezpa GmbH gibt eine gute Gelegenheit, Einblicke in ein etabliertes Coaching-Institut zu erhalten und den Beruf des Coaches zu erspüren.

Den Abschluss der Fortbildung bildet die Präsentation einer **Abschlussarbeit** und das anschließende Kolloquium. Durch die Abschlussarbeit und das Kolloquium haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, das Erlernte zu überprüfen und in den eigenen Praxiskontext zu stellen. Die erfolgreiche Teilnahme an der Fortbildung setzt

die Erarbeitung der Abschlussarbeit voraus und wird durch das ausführliche **oezpa-Zertifikat** dokumentiert.

Nach Abschluss der Fortbildung wird das Lernen und der Austausch im **oezpa Alumni Netzwerk** fortgesetzt. Das Netzwerk bietet eine wichtige Basis für Kooperation und Austausch sowie gute Kontaktmöglichkeiten. Gleichzeitig bietet sie ein Forum für die kontinuierliche Überprüfung der eigenen Entwicklung.

Lernmethode und Arbeitsweise in der Fortbildung



Um das inhaltliche Spektrum der Fortbildung in seiner ganzen Breite anwendbar zu vermitteln und ein lebendiges Lernen durch vielfältige Erfahrungen zu ermöglichen, werden kreative Lehrmethoden angewandt:

- **Fish-bowl-Coaching** bietet die Möglichkeit, professionelles Coaching „hautnah“ mitzuverfolgen und die eigene Coachingmethode unter Anleitung auszubauen.
- **Rollenspiele** und -übungen simulieren schwierige Situationen und ermöglichen es, neue Methoden und Verhaltensweisen auszuprobieren.
- **Coaching-Beispiele** aus der Praxis verstärken den Praxisbezug der Fortbildung. Die Fälle werden von den TeilnehmerInnen aufgearbeitet und intensiv ausgewertet.
- Die **Praktikumsmöglichkeit** bei der oezpa GmbH bzw. in oezpa Projekten gibt eine gute Gelegenheit, Einblick in ein Coachinginstitut im Profitbereich zu erhalten.
- **Übungen, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeiten** wechseln sich bei der Bearbeitung der Fortbildungsschwerpunkte ab.
- **Reflexions- und Austauschgruppen** bieten in jedem Modul die Möglichkeit, den Verlauf und die Inhalte der Fortbildung im Sinne einer „Navigation“ zu überprüfen.
- **Lehrgespräche**, „Tipps und Empfehlungen“ für schwierige Coaching-Situationen aus der Praxiserfahrung des Referentenpools vermitteln handfestes und einsetzbares Know-how.
- **Dialogforen** und **Reflecting Teams** dienen der Diskussion und Reflexion der Fortbildungsinhalte.
- Persönliche **Feedbacks** ermöglichen es, das eigene Verhalten und den eigenen Entwicklungsprozess während der Fortbildung zu reflektieren.
- **Marktplätze** der Möglichkeiten (z.B. Instrumente, Methoden, Materialien, Literatur) bringen Potenziale aus der Fortbildungsgruppe zusammen.
- Zielgerichtete **Literaturarbeit** (oezpa Projektberichte, Coaching-Literatur) fundiert den konzeptionellen Hintergrund.
- **Fotoprotokolle** halten die simultan entwickelten Inhalte für die TeilnehmerInnen fest.
- Die **Abschlussarbeit** dient der Vertiefung eines coaching-bezogenen Themas.
- Fortbildungsbegleitendes **Coaching** durch die Fortbildungsleitung bzw. durch oezpa-Coaches wird angeboten.
- Das integrierte Organisationslaboratorium ORGLAB (**Tavistockseminar**) erweitert das Verständnis für Organisationen als soziale Systeme, für das Rollenbewusstsein, für Selbstmanagement in Rollen und das systemisch-analytische Verständnis.



CO

Die Reise beginnt. Module der Fortbildung



Modul 1 Methodik & Coachingprozess

Anlässe, Methoden und Instrumente

- Anlässe, Situationen und Anwendungsbereiche im Coaching
- Besonderheiten des systemischen Coachings
- Instrumente und Methoden in der Coaching-Praxis
- Arbeits- und Interventionsformen bei unterschiedlichen Zielgruppen
- Erfolgs- und Qualitätskriterien erarbeiten und anwenden lernen

Coaching-Kontrakt

- Bedeutung des Kontrakts im Coaching (Prozess und Inhalte)
- Vom Erstkontakt zum professionellen Kontrakt
- Auswahlkriterien bei der Auswahl von Coaches
- Bestimmung des Umfangs und der Intensität des Coachings (Dauer des Prozesses und der Coachingeinheiten, Häufigkeit)

Der Coaching-Prozess

- Gestaltung von erfolgreichen Coaching-Starts
- Phasenmodell im Coaching
- Lernprozesse gestalten
- Barrieren im Coachingprozess erkennen und mit ihnen arbeiten
- Gefahren und Fallstricke im Coachingprozess

Vertrauensvolle Coach-Klientenbeziehung

- Voraussetzungen für eine erfolgreiche und vertrauensvolle Coach-Klientenbeziehung
- Aufbau einer helfenden Beziehung
- Evaluation des systemischen Umfeldes von Klienten
- Kooperationsfördernde Qualitäten entwickeln
- Diagnostik im Gespräch

Modul 2 Rollenanalyse & Rollenberatung

Persönliche Kompetenz als Coach

- Eigene Wirkung und Ressourcen als Coach erkennen und ausbauen
- Innere Haltung, Prinzipien und Selbstverständnis
- Innere Werte, Landkarten und Bilder
- Ethische Grundprinzipien

Persönliches Coaching-Profil

- Entwickeln des eigenen Coaching-Stils
- Persönliche Kompetenz als Coach einschätzen und verbessern
- Das eigene Coaching-Konzept
- Erproben der „Core-Qualities-Methode“

Evaluationsmethoden im Coaching

- Anwendung und Grenzen von Persönlichkeitsprofilen im Coaching
- 360° Feedback als Einstieg in Coachingprozesse

Rollenanalyse- und beratung

(als spezielle Coaching-Methode)

- Rollenambivalenzen und -konflikte
- Konzept des „Selbstmanagements in der Rolle“
- Methode der Rollenanalyse und -beratung
- Work-Life-Balance Strategien

Das Coaching-Gespräch

- Wahrnehmungs- und Fragetechniken im Coaching
- Steigerung der persönlichen Wahrnehmungsfähigkeiten
- Lösungsorientierte und zirkuläre Fragetechniken
- Interventionstechniken im Coaching
- Übertragung und Gegenübertragung im Coaching

Modul 3 Führung & Team

Macht und Konflikt

- Coaching in extremen Konfliktsituationen
- Umgang mit Widerständen im Coachingprozess
- Krisen, Konflikte und Kriseninterventionen
- Konflikte, Machtkämpfe und Auseinandersetzungen coachen
- Methode der „oezpa-Klima-Konferenz“

Team-Coaching

- Team-Coaching-Methoden und -Fallbeispiele
- Prinzipien und Methode der systemischen Aufstellungsarbeit im Coaching
- Team als soziales, offenes System
- Methode des Reflecting Teams

Coaching in Organisationen

- Erweitern des eigenen Blicks für Organisationen (insbesondere in dem Tavistock-Seminar)
- Einfluss der Organisationskultur auf das Coaching
- Coaching von Organisationseinheiten

Führungskraft als Coach

- Die Führungskraft als Coach – Möglichkeiten und Grenzen
- Voraussetzungen, Erfolgsfaktoren und Fallstricke
- Modelle der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und externem Coach
- Coaching als Unterstützung von Nachwuchsprogrammen

Modul 4 Abschluss & Evaluation

Interkulturelles Coaching

- Besonderheiten beim Coaching im interkulturellen Kontext
- Aufbau von interkultureller Kompetenz
- Vernetzung im „oezpa-worldwide-network“

Der Abschluss des Coachings

- Zielüberprüfung und Abschluss im Coaching
- Professionelle Abschlussgespräche
- Evaluation von Coachingprozessen

Berufsbild des Coaches

- Verknüpfung von Coaching mit Organisations- und Personalentwicklung
- Eintritt in den Coaching-Markt
- Interner oder externer Coach?
- Besonderheiten des Coachings in der Wirtschaft

Fortbildungsabschluss

- Abschluss-Kolloquium
- Fortbildungsende und Reflexion des Abschlussprozesses

oezpa-Zertifikat: „Coach“

- Verleihung des oezpa-Coaching-Zertifikats, falls eine Abschlussarbeit erstellt wurde. In sonstigen Fällen erhält der/die TeilnehmerIn eine Teilnahmebescheinigung
- Aufnahme in das oezpa-Alumni-Netzwerk

Modul Organisationslaboratorium (ORGLAB) - Tavistockseminar

Dieses Modul wird gemeinsam mit anderen oezpa - Fortbildungsgruppen und weiteren TeilnehmerInnen durchgeführt. Das Modul ist ein Tavistockseminar über Führung, Selbstmanagement in Rollen und psychodynamische Prozesse in Organisationen.

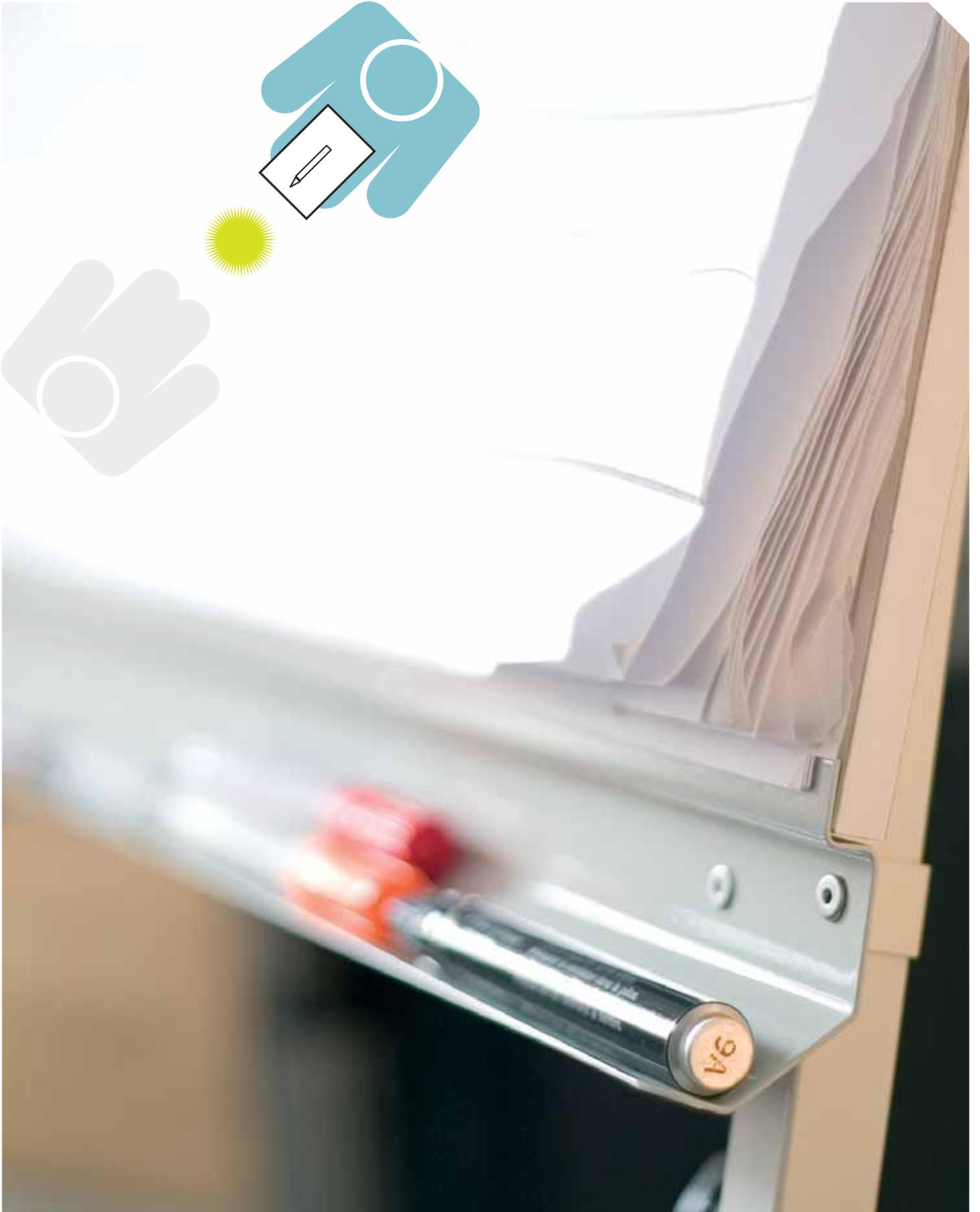
Das **Tavistockseminar** kann als ein temporäres Organisationssystem verstanden werden, welches erfahrungsorientiertes und experimentelles Lernen unterstützt. Während der Veranstaltung werden die TeilnehmerInnen mehreren Systemen und Subsystemen unterschiedlicher Größe angehören. Folgende Systeme und Veranstaltungen werden gebildet: Plena, Kleinsystem, Großsystem, Rollenanalysegruppen, Intersystemveranstaltung und Systemveranstaltung. Jedes System wird eine primäre Aufgabe verfolgen.

In den verschiedenen Veranstaltungen erhalten die TeilnehmerInnen die Gelegenheit, sich auf die jeweilige Aufgabe einzulassen, eine entsprechende Rolle zu übernehmen und ihre Autorität in dieser Rolle zu entdecken und zu erspüren.

Um besser zu verstehen, in welcher Form bewusste, unbewusste und psychodynamische Prozesse das Selbstmanagement in beruflichen Rollen in Organisationen beeinflussen, liegt der Fokus des Lernens in dem Tavistockseminar inhaltlich unter anderem auf folgenden Aspekten:

- Systemische Zusammenhänge und Wechselwirkungen
- Psychodynamische Prozesse in Organisationen
- Führung, Macht, Autorität und Delegation
- Selbstmanagement in Rollen
- Bindung und Zugehörigkeit
- Unterschiedlichkeit und Integration
- Grenzen und offene Systeme in Organisationen
- Unbewusste Phänomene in Organisationen
- Veränderungsdynamiken und Innovationsprozesse

Das Lernen in diesem Modul basiert in erster Linie auf dem Erleben und der Exploration und Reflexion innerhalb des Organisationslaboratoriums, das als offenes System verstanden werden kann.





developing organisations and people.

Referenzen

Auswahl an Unternehmen und Institutionen, deren MitarbeiterInnen bisher an oezpa Veranstaltungen teilgenommen haben :

Accenture. AgrEvo. Alcatel. AMB Generali Informatik Services. AOK. ARAG Versicherung. Aral AG. Arthur D. Little. ASB. Astra-Zeneca. Audi Akademie. Aventis CropScience. AWO. Axa Colonia Vers.-AG. Basell Polyolefine. BASF. Bayerische Landesbank. Berliner Stadtreinigung. Bezirksregierung Düsseldorf. Bezirksregierung Münster. Bosch-Siemens Hausgeräte. Bundesverwaltungsamt. Caritas Verband. Cognis. Colonia-Nordstern, Vers.-AG. Connergy. DaimlerChrysler AG. Debis AG. Deutsche Bank. Deutsche BP. Deutsche Bundesbank. Deutsche Post Express. Deutsche Telekom. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Deutscher Sparkassen und Giroverband (DSGV). DG-Hyp. DIHK. Dimension Data Germany. Die Tageszeitung (TAZ). Diözesan Caritasverband. DKV AG. DZ-Bank. EDS. Elcotherm Schweiz. Elenac. Engelhorn Textilien. Ergo Versicherungen. Erzbistum Köln. Europäische Union. FiberMark Lahnstein. Gas Versorgungsgesellschaft Rhein-Erft. GEHIS. Gothaer Vers.-AG. Grolman Result Consulting. Hamburgische Landesbank. Henkel-Ecolab. Hessische Landesbank. Hoechst. HypoVereinsbank. IBM. Ifp Personalberatung. Indisoft. Institut für ErfolgCoaching. Katholische Akademie für Jugendfragen. Katholische Kirche Essen. Kirchenverwaltung, EKHN. Kommunale Datenverarbeitungszentrale Rhein-Erft-Rur. Kreissparkasse Schongau. Landesbank NRW. Landesregierung Nordrhein-Westfalen. Landwirtschaftskammer Westfalen-Lippe. Lufthansa. Microsoft. Mundi Consulting. Nestle. Oberlandesgericht Hamm. Papierfabrik Lahnstein. Plastal. plenum Management Consulting. Postbank IT Services. Prosoz. ProSieben/SAT 1. Rewe. Rhone Poulenc. Schering. Schneider Elektrik. Siemens. SHL. Sihl Schweiz. Staatskanzlei Kiel. Stadt Köln. Stadt Pulheim. Stadtwerke Rhede. Techem. Telekom. Unilog-Integrata. Universität Hamburg. Universität Wuppertal. Vereinigte Sparkassen, Weilheim. Volksfürsorge Versicherungen. Westdeutscher Rundfunk. WestLB. Witco Chemie. Volkswagen, VW. WPS Bank. WWK Lebensversicherung.

Fortbildungs- Anmeldung

oezpa GmbH
z.Hd. Frau Doris Huth

Schloss Buschfeld
50374 Erftstadt-Liblar [Köln]
Deutschland

T. +49 (0)22 35.929 400
F. +49 (0)22 35.929 409
d.huth@oezpa.de
www.oezpa.de

Fortbildungs- Information

Nach Erhalt Ihrer Anmeldeunterlagen werden Sie zu einem Aufnahme-Interview eingeladen, bei dem Sie den Fortbildungsleiter, das Fortbildungskonzept und das Institut genauer kennen lernen können. Ebenso haben Sie die Möglichkeit, die Fortbildungskonzeption vor dem Hintergrund der eigenen beruflichen Rolle und der persönlichen Ziele zu besprechen. Fragen können jederzeit beantwortet werden.

Die Zulassung zur Fortbildung erfolgt nach dem Aufnahme-Interview mit der Fortbildungsleitung. Bitte fordern Sie den Anmeldebogen an oder melden Sie sich über unsere Website (www.oezpa.de) zum Aufnahme-Interview an.

Gruppengröße

Die Gruppengröße ist limitiert. Konzeptaktualisierungen im Rahmen der Detailplanung bleiben vorbehalten. Die Arbeitssprache in der Fortbildung ist deutsch. Die Durchführung unserer Fortbildungen ist kontinuierlich gewährleistet. Eine Übersicht der Kosten entnehmen Sie bitte dem Anhang der Broschüre.



Fortbildungsort

Die Fortbildung findet im Schloss Buschfeld, dem Projekthaus der oezpa GmbH, statt.

Schloss Buschfeld
D-50374 Erftstadt-Liblar [Köln]

T. +49 (0)22 35.929 400
F. +49 (0)22 35.929 409

info@oezpa.de
www.oezpa.de

developing organisations and people.

oezpa ®

**Managementberatung für
strategische Organisations-
und Personalentwicklung**

Schloss Buschfeld
50374 Erftstadt-Liblar [Köln]
Deutschland

T. +49 (0)22 35.929 400
F. +49 (0)22 35.929 409

info@oezpa.de
www.oezpa.de