



oe

Organisationsentwicklung

oezpa 





Berufsbegleitende Fortbildung in Organisationsentwicklung



Organisationen sind dynamische Systeme, die sich unter dem ständigen Einfluss ihrer Umwelten befinden. Immer wieder entstehen neue Fragestellungen und Herausforderungen, die Entscheidungs- und Veränderungsbedarf hervorrufen. Führungskräfte, MitarbeiterInnen, BeraterInnen und ProjektleiterInnen sind oftmals überfordert und allein gelassen. Hier gilt es, Kompetenzen aufzubauen, mit denen die Beteiligten in der Lage sind, Veränderungen zielorientiert zu gestalten und zu begleiten. Gleichzeitig sind zur kontinuierlichen Entwicklung und zum Kompetenzaufbau der Organisationen Lernprozesse zu organisieren.

In diesem Kontext bieten wir den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich in einer fundierten Fortbildung mit den Dynamiken von Organisationen und organisatorischen Veränderungsprozessen sowie Entwicklungsprozessen auseinander zu setzen. Methoden und Instrumente der Organisationsentwicklung (OE) werden im Sinne von konkret einsetzbarem „Handwerkszeug“ den TeilnehmerInnen vermittelt bzw. zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig bietet die Fortbildung eine Chance, das eigene Profil und die eigene Rolle zu überprüfen und zu schärfen.

Die Methode des Coachings, die in diese Fortbildung integriert ist, bietet eine gute Möglichkeit, individuums- und teambezogen nachhaltige positive Entwicklungen zu initiieren und zu begleiten. Dieses Angebot als erste Erfahrung in Coaching sehen wir als wichtigen Bestandteil der beratenden Tätigkeit.

In einer systemisch-analytischen Haltung werden die unbewussten Prozesse und systemischen Wechselwirkungen in Organisationsentwicklungsprojekten bearbeitet.

Über den Veranstalter

oezpa ist ein international tätiges Organisationsentwicklungsinstitut, welches seit 1994 primär im Wirtschaftsbereich Projekte durchführt. Die Projekte konzentrieren sich im Feld der Strategie-, Organisations-, Prozess-, Kultur- und Teamentwicklung. oezpa-Berater, Trainer und Coaches arbeiten kontinuierlich an der Entwicklung, Anwendung und Vermittlung innovativer OE- und PE- Vorgehensweisen.

Die Projekterfahrung aus der Praxis ist ein wichtiger Erfolgs- und Lernfaktor in unseren Fortbildungen. Das oezpa-Team ist interkulturell ausgerichtet.



Diese interkulturelle Kompetenz des Institutes zeichnet ebenfalls die Fortbildung aus, internationale Projekte 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 Berater in der Unternehmensentwicklung eines Großkonzerns, als auch als externer Organisations-Berater, Trainer und Coach, hat Herr Özdemir zahlreiche nationale und internationale Projekte in Industrieunternehmen, in öffentlich-rechtlichen Organisationen, sowie in sozialen Einrichtungen beraten. Herr Özdemir verfügt über Lehraufträge an nationalen und internationalen Hochschulen. In Form von Veröffentlichungen und der Durchführung von Fachtagungen ist er u.a. an der Weiterentwicklung der strategieorientierten Organisationsentwicklung und des Coachings beteiligt. Herr Özdemir verfügt über mehr als 20 Jahre Beratungs- und Führungserfahrung.

Herr Özdemir hat verschiedene Buchartikel und Aufsätze zum Thema Organisationsentwicklung veröffentlicht. Er 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 finden Sie bitte im Anhang zur Broschüre.

Hüseyin Özdemir

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

Ziele der Fortbildung

Die Organisationsentwicklungs-Fortbildung gibt den TeilnehmerInnen in konzentrierter Form das professionelle und persönliche Rüstzeug – die Fortbildung kann dabei sowohl vorbereitend, als auch praxisbegleitend besucht werden. Zielsetzungen der Fortbildung sind:

- Wissen und Verständnis über Organisations- und Organisationsentwicklungs-Konzepte zu erweitern und zu vertiefen
- OE-Verfahren, OE-Instrumente und das OE-Handwerkszeug zu erproben (Instrumente- und Methodenrepertoires)
- Organisationen und organisatorische Prozesse zu verstehen und Veränderungsprozesse zu begleiten
- zielorientiertes Gestalten von organisatorischen Veränderungsprozessen, bewusstes und systematisches Arbeiten in Veränderungsprojekten zu erlernen
- die eigene Rolle in der Organisation zu verstehen und aktiv zu gestalten
- sowie eigene Praxisfälle und Fragestellungen einzubringen und zusammen mit der Fortbildungsleitung und den TeilnehmerInnen zu bearbeiten

oezpa versteht Coaching als Einzelberatung für Personen und als Beratung für Teams. Der Coach unterstützt als neutrale Person seine KlientInnen bei ihrer Problembewältigung und in ihrer Weiterentwicklung als Rollenträger bzw. als Team. Als Coach übernimmt er/sie nicht stellvertretend für die KlientInnen die Lösung ihrer offenen Fragen und Probleme, sondern hilft ihnen, im Rahmen einer Selbstreflexion ihre individuellen Probleme wahrzunehmen, Lösungen zu finden und die eigenen Ressourcen zu erkennen und zu nutzen. Hierzu spiegelt der Coach dem Klienten sein Verhalten wieder, konfrontiert ihn mit Stärken und Schwächen. Er/Sie analysiert gemeinsam mit dem Klienten Erklärungsansätze und zeigt mögliche Auswirkungen alternativer Verhaltensweisen auf.

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), sozialen Organisationen (soziale und kirchliche Institutionen) sowie aus Selbstständigen (z.B. EinzelberaterInnen, SupervisorInnen) zusammen. Diese Vielfalt gibt der Gruppe eine sehr breite Lernchance. Verschiedenste Fragen und Aspekte werden aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln beleuchtet.

Diese Fortbildung ist geeignet für:

- MitarbeiterInnen aus wirtschaftlichen, sozialen und öffentlich-rechtlichen Organisationen
- Führungskräfte, die ihre Kompetenz im Umgang mit Veränderungs- und Umsetzungs-Prozessen erweitern wollen (Change Kompetenz)
- SupervisorInnen, PsychologInnen, PsychoanalytikerInnen und BeraterInnen, die sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit für die Gestaltung von organisatorischen Veränderungsprozessen interessieren oder bereits als interne oder externe OrganisationsberaterInnen arbeiten
- ManagementberaterInnen aus Beratungsunternehmen, die ihre Organisationsentwicklungskompetenz erweitern wollen
- PersonalentwicklerInnen, die Ihre OE-Kompetenz ausbauen wollen
- ProjektleiterInnen, die ihre Organisationsentwicklungskompetenz stärken wollen
- Stabspersonen, die eine Rolle in Veränderungsprozessen einnehmen bzw. einnehmen sollen
- Führungskräfte, Personalverantwortliche und BeraterInnen, die neben den Aspekten von Organisationsentwicklung ihre Coaching- und Führungs-Kompetenz entwickeln oder vertiefen möchten
- BeraterInnen aus Beratungsinstitutionen, die Coaching als Beratungsmethode anwenden wollen
- sowie PersonalentwicklerInnen, die Ihre interne Coach-Rolle 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 fortgesetzt. oezpa bringt durch seine internationalen Aktivitäten die modernsten OE-Methoden in ihre Fortbildungen ein.

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 Veränderungs- und Umsetzungsprojekten 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 Berater, Projektleiter und Coach in Changeprojekten und die Auseinandersetzung mit betriebswirtschaftlichen, gruppendynamischen und systemischen Konzepten.

Geleitete **Praxistage** finden zwischen den Modulen statt. In den Praxistagen werden Praxisfälle intensiv bearbeitet. Die Praxisfälle und -fragen werden in Form von beobachteten Beratungssimulationen intensiv bearbeitet (Lernen am Modell durch Simulation von

Beratungsgesprächen und -fällen vor der Gesamtgruppe und in Kleingruppen). Insbesondere die Methodik der Kontextklärung, Ursachenanalyse, der Hypothesenbildung und die Entwicklung von Lösungsansätzen (Vorgehensweisen und OE-Architekturen) werden eingeübt.

Fortbildungsbegleitendes **Coaching** findet durch die Fortbildungsleitung bzw. durch oezpa-Coaches statt. Hierdurch wird die eigene Rollenentwicklung durch eine persönliche Betreuung kontinuierlich begleitet.

Die Möglichkeit zu einem Praktikum und/oder Hospitation bei der oezpa GmbH gibt eine gute Gelegenheit, Einblick in eine Organisationsberatung zu erhalten und den Beruf des Organisationsentwicklers zu erspüren.

Den Abschluss der Fortbildung bildet die Erarbeitung 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 für OE'lerInnen. Gleichzeitig bietet das Netzwerk ein Forum für die kontinuierliche Überprüfung der eigenen Entwicklung.

Lernmethode und Arbeitsweise in der Fortbildung

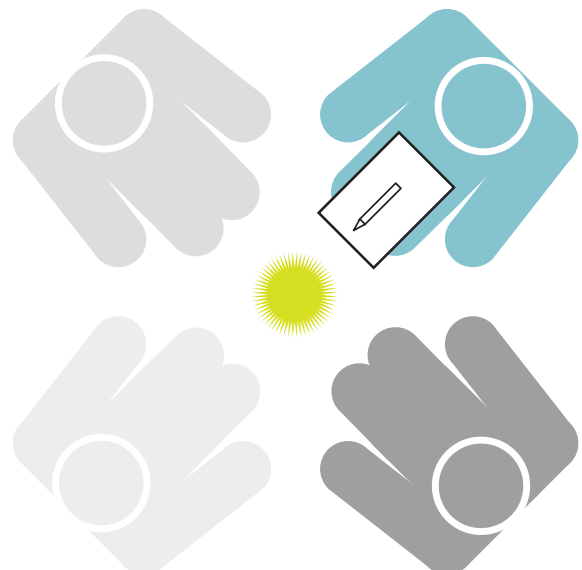
Alle wichtigen Methoden und Instrumente in Organisationsentwicklungs-Projekten werden durch den Einsatz in der Fortbildung erfahrbar gemacht. Die TeilnehmerInnen erhalten hierdurch die Gelegenheit, ihre Methodenkompetenz bereits in der Fortbildung zu stärken.

Die Arbeitsweise in der Fortbildung wird – im Sinne eines interaktiven und aktivierenden Lernprozesses – so gestaltet, dass in hohem Maße auf die Bedürfnisse und den Kenntnisstand der TeilnehmerInnen eingegangen wird. Vielfältige OE-Arbeitsweisen und OE-Methoden kommen zum Einsatz.

- Die **Fortbildung selbst wird als ein Projekt aufgebaut** und erfahrbar gemacht (Projektvorbereitung, Projektdurchführung, Projektabschluss und -review).
- Aktuelle, nationale und internationale **Projekt- und Anwendungsbeispiele** durch den Fortbildungsleiter bzw. durch Referenten, verstärken den Praxisbezug der Fortbildung. Die Fälle werden von den TeilnehmerInnen u.a. in Form von „Beratungsgruppen“ aufgearbeitet und intensiv ausgewertet.
- **Lehrgespräche** („Tipps und Empfehlung“ für schwierige Beratungssituationen).
- **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.
- **Übungen, Partner-, Einzel- sowie Gruppenarbeiten** wechseln sich in der Bearbeitung der Fortbildungsschwerpunkte ab.
- **Reflexions- und Auswertungsgruppen** in den Modulen bieten eine gute Möglichkeit, den Verlauf und die Inhalte der Fortbildung, im Sinne einer „Navigation“, zu überprüfen.
- Zielgerichtete **Literaturarbeit** (oezpa Projektberichte, OE-Literatur) fundiert den konzeptionellen Hintergrund.
- **Marktplätze der Möglichkeiten** (z.B. Instrumente, Methoden,

Materialien, Literatur) bringen Potenziale aus der Fortbildungsgruppe zusammen.

- oezpa stellt alle eingesetzten Methoden, Instrumente und Konzepte den TeilnehmerInnen zur Verfügung (**Material-Ordner**).
- **Fotoprotokolle** sichern die simultan erarbeiteten Ergebnisse in der Fortbildung.
- **Vorträge** durch weitere ReferentInnen zu aktuellen Themen bringen Impulse aus der Praxis.
- Das Organisationslaboratorium (**Tavistockseminar**) erweitert das Verständnis für Organisationen und das eigene systemisch-analytische Verständnis.





œ

Die Reise beginnt. Module der Fortbildung



Modul 1 Organisation & OE

Organisation und Organisationsdiagnose

- Organisationsdiagnose, Diagnoseinstrumente, -vorgehen, Methode der Datenaufnahme und -feedback, „Fallstricke“ im Diagnoseprozess
- Aktuelle Organisationskonzepte in der Praxis
- Befragungen als Diagnoseinstrument
- Eigene Wahrnehmungen und Beobachtungen als Diagnosemodell (Hypothesenbildung)
- Systemisches Verständnis von Organisationen
- Burke-Litwin-Organisationsmodell

Veränderung und Organisationsentwicklung

- Organisatorische Veränderungen und Konzepte umsetzen
- Phasenmodelle von OE-Projekten
- Veränderungsprozesse erfolgreich und zielorientiert gestalten
- Erfolgsfaktoren und Stolpersteine für eine erfolgreiche Organisationsentwicklung
- OE-Interventionsformen
- oezpa-OE-Hebel (seit 1988 weltweit erprobt)

Kontraktphase

- Inhalte eines OE-Kontraktes, professionelle Angebote erstellen und analysieren
- Beratungsaufwände kalkulieren und Preisfindung
- Prozess der Kontraktgestaltung (Anfrage – Angebot – Design)

Umgang mit Widerständen

- Formen, Ursachen, Nutzen, Gefahren und Management von Widerständen
- Praktische Tipps und Empfehlungen im Umgang mit Widerständen

Beratungsrolle

- Grundprinzipien der Beratungsrolle, beraterische Haltung und Selbstverständnis
- Interview-, Gesprächsführungs- und Fragetechniken
- Anforderungen an OrganisationsentwicklerInnen und Qualitätskriterien
- Professionelles Zusammenspiel von externen und internen BeraterInnen

Modul 2 Rollenanalyse- und beratung

Rollenanalyse und Rollenberatung

- Rollenanalysemethode als OE- und Coaching-Instrument
- Die eigene Rolle verstehen und gestalten
- Erarbeiten des persönlichen Beraterprofils
- Umgang mit Rollenambivalenzen und -konflikten
- Selbstmanagement in der Rolle

Modul 3 Großgruppenkonferenzen & Workshop-Leitung

Großgruppenkonferenzen

(z.B. Open Space Technology, Real Time Strategic Change – RTSC, Zukunftskonferenz, World Cafés, AI-summit)

Die Großgruppenkonferenzen werden mit der Fortbildungsgruppe und weiteren Gruppen erlebbar durchgeführt.

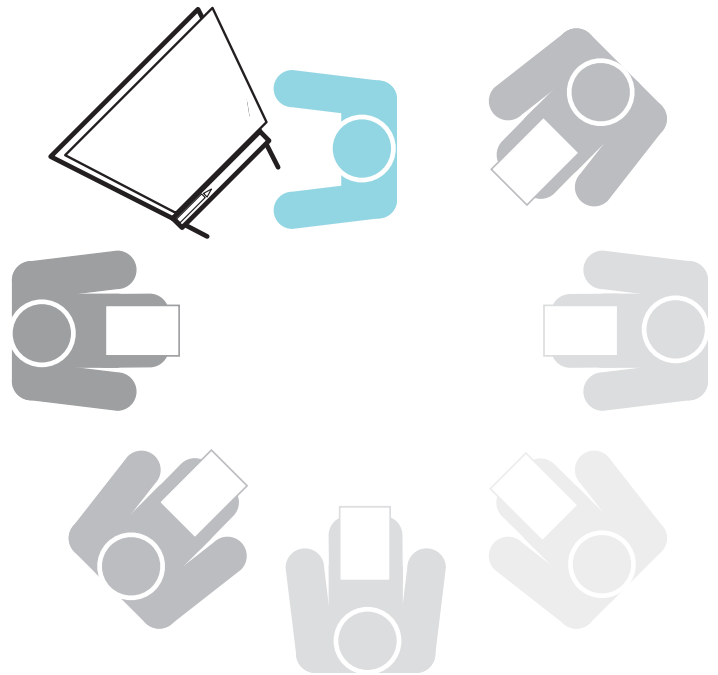
- Nutzen und Methodik von Großgruppenmethoden
- Ergebnisse von Großgruppenkonferenzen systematisch und nachhaltig umsetzen

Workshop-Leitung als „hohe Kunst“

- Von der klassischen Moderationstechnik zur „hohen Kunst“ der Workshop-Leitung
- Workshops erfolgreich vorbereiten, durchführen und ihre Ergebnisse in die Praxis transferieren
- Umgang mit kritischen Situationen in Workshops
- „Dynamic Facilitation“ als besondere Moderationsform

Appreciative Inquiry (AI)

- AI-Prozess und -einsatz
- Das Interview: Die Basis von AI-Prozessen
- Erfolgsfaktoren und Fallstricke im AI



Modul 4 Organisationsaufstellung & Teamarbeit

Systemische Aufstellungen in Organisationen und Unternehmen

- Methode und Nutzen der Aufstellung
- Kompetenzen der Aufstellungsleitung
- Durchführung von Aufstellungen in der Fortbildung
- Praxisbeispiele für organisatorische Aufstellungen

Teamarbeit, Teamentwicklung, Teamtraining

- Einflussfaktoren auf die Teamarbeit
- Teamentwicklungsprozesse (Ansätze, Praxisbeispiele, Erfahrungen, Erfolgs- und Risikofaktoren)
- Effizienz von Teams in Organisationen analysieren und fördern (Methoden, Instrumente, Interventionen)

Umgang mit Konflikten im OE-Prozess

- Konflikte und Krisen in Veränderungsprozessen frühzeitig erkennen
- Bedeutung von Konflikten und Krisensituationen analysieren und verstehen
- Interventionsformen

Modul 5 Führung & Kultur

Interkulturelle OE

- Organisationsentwicklung im interkulturellen Kontext
- Internationale OE-Projekte von oezpa

Führung und organisatorische Veränderungsprozesse

- Organisationsentwicklung als Führungsaufgabe
- Rolle von Topmanagern und Führungskräften in Veränderungsprozessen
- Grenzen der Steuerbarkeit von organisatorischen Veränderungsprozessen
- Kooperation zwischen der Führung und ihren MitarbeiterInnen

Kommunikationskonzepte und Kommunikationsprozesse

- Kommunikationskonzept für Organisationsentwicklungs-Prozesse
- Kommunikations- und Interaktionsmuster analysieren
- Kommunikationskonzepte erfolgreich umsetzen
- „Best-practice-Erfahrungen“ in Unternehmen

Organisationskultur

- Bedeutung der Kulturarbeit in der Organisationsentwicklung
- Unternehmenskulturen untersuchen (Methoden, Instrumente, Vorgehensweisen, Praxisbeispiele)
- Ansätze zur Entwicklung von Organisationskulturen
- Kulturprojekte konkret gestalten

Modul 6 Coaching

Für diejenigen TeilnehmerInnen, die die Methode des Einzel- und Team-Coachings vertiefen möchten, bieten wir ein extra zu buchendes Modul mit folgenden Schwerpunkten an:

Die Rolle und Arbeitsweise des Coach

- Anforderungen und Schlüsselkompetenzen als Coach
- Eigenes Rollenprofil als Coach

Das Coaching-Gespräch

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

Coaching in Organisationsprojekten

- Einzel- und Teamcoaching
- Anlässe und Formen des Coachings
- Prozess des Coachings
- Coachingmethoden und -instrumente
- Chancen und Grenzen des Coachings in Organisationen

Praxisübungen

- Coachingeinsätze und Projekte

Modul 7 Projekt- & Integrationsmanagement

Integrationsmanagement

- Organisatorische Fusionen und Integrationen (Projektorganisation, Vorgehensweisen, Methoden, Rollen, Instrumente, „best practices“)
- „Fallstricke“ in Integrationsprozessen
- oezpa Referenzmodelle

OE-Prozesse als Projekt gestalten

- Projektmanagement in organisatorischen Veränderungsprozessen
- Projektorganisation und Projektvorgehensweisen
- Leitung von OE-Prozessen
- Projektdiagnose
- Erfolgs- und Risikofaktoren der Projektarbeit

Der Abschluss von OE-Prozessen

- Evaluation von OE- und Coaching-Prozessen
- Gestaltung von Reviewprozessen („Lessons Learnt“) und – workshops (Instrumente, Fragebögen, Dramaturgien)
- Abschluss von OE- und Coaching-Prozessen und Transfer der Ergebnisse

Fortbildungsabschluss

- Abschluss-Kolloquium
- Gesamtreflexion
- Verleihung des oezpa-Zertifikats
- Aufnahme in das oezpa-Kooperations-Netzwerk (Alumni)

Modul Organisationslaboratorium (ORGLAB) - Tavistockseminar

Dieses Modul wird gemeinsam mit weiteren TeilnehmerInnen durchgeführt. Das Modul ist ein Tavistockseminar über Führung, Selbstmanagement in Rollen und psychodynamischen Prozessen in Organisationen. Es bietet für TeilnehmerInnen Lernmöglichkeiten, die eigene soziale- und Führungs-Kompetenz zu stärken.

Hintergrund

Als soziale Institution ist das Organisationslaboratorium selbst eine sehr dynamische und komplexe Veranstaltung. Soziale Systeme und Prozesse in Organisationen werden darin temporär aufgebaut und untersucht. Als TeilnehmerIn können Sie selbst unterschiedliche Rollen übernehmen und ausprobieren. Beispielsweise können Sie in Führungsrollen gehen und deren Dynamiken erspüren.

1957 wurde von dem renommierten Tavistock-Institut in London die erste Veranstaltung dieser Art durchgeführt. Das Organisationsseminar ORGLAB, welches in dieser Tavistock-Tradition durchgeführt wird, basiert auf folgenden drei Grundlagen:

- **Systemorientiertes Denken**, d.h. das Verständnis von Organisationen als Systeme, welche in Wechselwirkung mit ihren Umwelten stehen.
- **Psychodynamische Ausrichtung**, d.h. den Einbezug von unbewussten und verdeckten Dynamiken und Prozessen in dem Erleben und Untersuchen von Organisationen, von Management, von Beratung und von organisatorischen Veränderungsprozessen.
- **Lernen aus Erfahrung**, d.h. dass über psychodynamische Prozesse nicht „unterrichtet“ werden kann, sondern, dass Lernen am intensivsten ist, wenn es in der Auseinandersetzung mit unmittelbaren Erfahrungen und deren Untersuchung sowie Reflexion entsteht.
- Diese Methode gibt Ihnen die größtmögliche Chance über Organisationen zu lernen!

Indem Sie Rollen übernehmen, können Sie als TeilnehmerIn Ihre Autorität und Führungsfähigkeiten austesten. Macht- und Autoritätsprozesse können beobachtet und erlebt werden. Hierbei stellt sich auch die Frage nach der eigenen Autorität und der Auseinandersetzung mit Macht.

Lernkonzept und Methode

Das ORGLAB kann als eine temporäre Organisation verstanden werden, welche erfahrungsorientiertes und experimentelles Lernen ermöglicht und unterstützt. Während der Veranstaltung werden die Teilnehmer mehreren Systemen und Subsystemen unterschiedlicher Größe angehören. Folgende Systeme und Veranstaltungen werden z.B. gebildet: Plena, Klein- und Großsystem, Rollenanalysegruppen, Intersystem- und Systemveranstaltung. Jedes System wird eine primäre Aufgabe verfolgen.

Der Fokus des Lernens im Organisationslaboratorium liegt inhaltlich u.a. auf folgenden Aspekten:

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



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. Fragen können jederzeit beantwortet werden.

Die Zulassung zur Fortbildung erfolgt nach dem Aufnahme-Interview mit der Fortbildungsleitung. In diesem Aufnahme-Interview haben Sie die Möglichkeit, die Fortbildungskonzeption vor dem Hintergrund der eigenen beruflichen Rolle und der persönlichen Ziele zu besprechen.

Bitte fordern Sie den Anmeldebogen an oder melden Sie sich über unsere Website (www.oezpa.de) zum Aufnahme-Interview an.

Gruppengröße

Die Gruppengröße der Fortbildung wird ca. 15 TeilnehmerInnen umfassen. 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.



**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