In Kooperation mit dem Tavistock Institute of Human Relations, London

oezpa Akademie & Consulting

24. orgLAB (Group Relations Methode)

Menschen in Organisationen (MiO)

Führung, Rollengestaltung, Achtsamkeit und gruppendynamische Prozesse

14. bis 17. Juni 2023, Köln

„Das orgLAB war für mich eine der wichtigsten Erfahrungen gewesen, um meine eigene Stabilität zu spüren. Ich danke den oezpa Kolleginnen und Kollegen im Staff. Mein Weg nach Hause war gefühlt länger als in angegebenen Kilometern."

Beate Eggert, ehem. Geschäftsführerin Unfallkasse Rheinland-Pfalz

Was ist ein oezpa-orgLAB?

oezpa
Akademie & Consulting

Das Ziel des orgLABs besteht darin, Verhalten und Ereignisse, die mit der Entwicklung und Gestaltung beruflicher Rollen sowie mit vernetzten sozialen Systemen verbunden sind, zu erkunden, um den Teilnehmenden Lernmöglichkeiten für ihre eigene Unternehmens- und Projektpraxis zu gewinnen.

Dieses Ziel wird dadurch erreicht, dass die TeilnehmerInnen sich selbst und anderen erlauben, ihre Erfahrungen im Seminar zu machen, mitzuteilen und auf ihre Bedeutung hin zu untersuchen, um daraus zu lernen. Im orgLAB wird temporär eine lernende Organisation aufgebaut.

- Das Erleben und Verhalten in den Lerngruppen liefert hierbei das Lernmaterial
- Das Lernen wird durch die BeraterInnen („Staff“) unterstützt. Die Lerngruppen und BeraterInnen bilden auf diese Weise eine Art soziales Laboratorium, das orgLAB wird damit eine Methode des Erfahrungslernens („Experiential Learning“)
- Das orgLAB fördert die Integration intellektueller Fähigkeiten und emotionaler Intelligenz und kann somit Führungskräfte und Mitarbeitende dahingehend fördern, eigene kreative und visionäre Ressourcen zu erkennen sowie frei zu setzen.
- Durch die Erfahrung in orgLAB-Settings wird die Arbeit mit bewussten und unbewussten Dynamiken in Bezug auf Führung und Management in agilen und vernetzten Organisationen erlebbar gemacht.

„Das orgLAB war richtig gut! Das Setting und der Wechsel zwischen Klein- und Großsystem. Was ich gelernt habe war der bewusste Umgang mit Grenzen, räumlich wie zeitlich. Die Trennung zwischen Teilnehmer- und Staffrollen war sehr wichtig für das Lernen. Der Umgang mit Autorität und mit Außengrenzen. Das orgLAB ist etwas, was richtig hängen geblieben ist.“

Dr. Gergs Hans Joachim,
Change-Management Berater, Audi AG

Methode und „Staff“

oezpa Akademie & Consulting

- Das orgLAB ist so konzipiert, dass es Lernmöglichkeiten zu Führung, Zusammenarbeit und Selbstverantwortung bietet. Durch das achtsame Gestalten bekannter und neuer Rollen, das Verstehen und Reflektieren dieser innerhalb verschiedener Lernsettings, soll das Verständnis für die eigene Organisationsarbeit und Rollengestaltung weiterentwickelt werden.
- Das orgLAB stellt variierende Strukturen und Aufgaben bereit und konzentriert sich auf die Notwendigkeit, dass die Teilnehmenden ihre eigenen Rollen und die der anderen Teilnehmenden im Kontext dieser temporären Organisation verstehen. Ein solches Verständnis beinhaltet eine Aufmerksamkeit auf die eigene Erfahrung und der Erfahrung der anderen.
- In dieser ‚temporären Lernorganisation‘ lernen die Teilnehmenden vor allem durch Erfahrung und Reflexion ihrer Erlebnisse. Das BeraterInnensystem („Staff“) unterstützt das Lernen durch das Bereitstellen klarer Strukturen im Sinne von Primäraufgabe, Zeit und Raum sowie durch ihre Rolle als Reflexionspartner sowie ‚Spiegel‘ der Geschehnisse.
- Der Lernerfolg während der Teilnahme und danach basiert auf kontinuierlichem Einsatz, Präsenz und auf dem intrinsischen Wunsch zu lernen.

„orgLAB, ja. Das war nicht nur ein ungewöhnliches Seminar, sondern für mich das Leben selbst. Als würden wir in einer virtuellen Organisationssituation unser Schicksal in der Organisation selbst in die Hand nehmen müssen. Das ist, so glaube ich, nicht übertrieben, wenn ich das so sage. Es war einfach klasse.“

Hanifi İçtüzer, Manager, BSH (Bosch)

„Die größten Lerneffekte/Impulse habe ich immer wieder im Orglab und der Systemik erzielt.“

Robert Theissen, Stefftung Hellef Doheem,
Luxembug

Lernfelder

Die individuellen Lernerfahrungen der Teilnehmenden variieren von Person zu Person, und umfassen unter anderem folgende Aspekte:

- Systemische Zusammenhänge und Wechselwirkungen
- Psychodynamische Prozesse in Organisationen
- Achtsamkeit trainieren (was passiert mit mir bzw. mit anderen in der jeweiligen Situation und im „Hier und Jetzt“?)
- Führung, Macht, Autorität, Delegation und Abhängigkeit
- Selbstmanagement in Rollen und Gruppen
- Bindung und Zugehörigkeit
- Unterschiedlichkeit und Integration
- Grenzen und offene Systeme in Organisationen erleben, untersuchen und verstehen
- Unbewusste Phänomene in Organisationen erkennen und Handlungsfähigkeit bleiben
- Konflikte und Krisen erleben, aushalten, um daran zu wachsen
- Veränderungsdynamiken und Innovationsprozesse

„Das oezpa orgLAB im Rahmen der Fortbildung hat einen nachhaltig positiven Eindruck bei mir hinterlassen. Am spannendsten fand ich waren die Interaktionen und die Reaktionen mit dem Staff. Die Organisatorischen Rollenanalysegruppen (ORA`s) haben mir persönlich sehr viel gebracht. Zu sehen, wie man Rollen in Organisationen analysieren kann und zurück in der eigenen Organisation, zu schauen, wie es funktionieren kann.“

Wolfgang Kemmerich, ehem. Geschäftsführer West Team, Düsseldorf

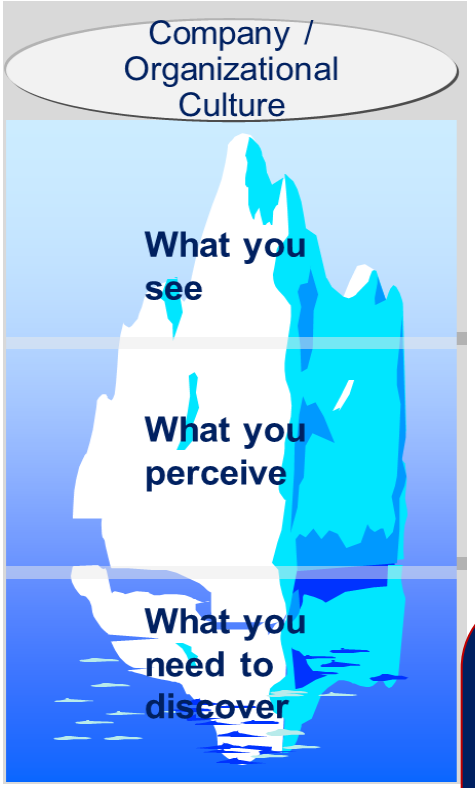
Arbeit in drei Phasen im orgLAB

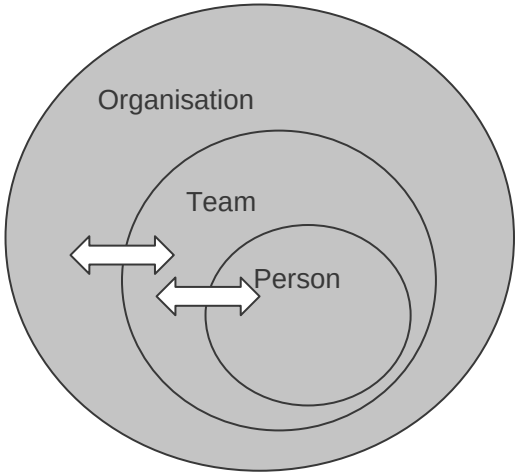
oezpa
Akademie & Consulting

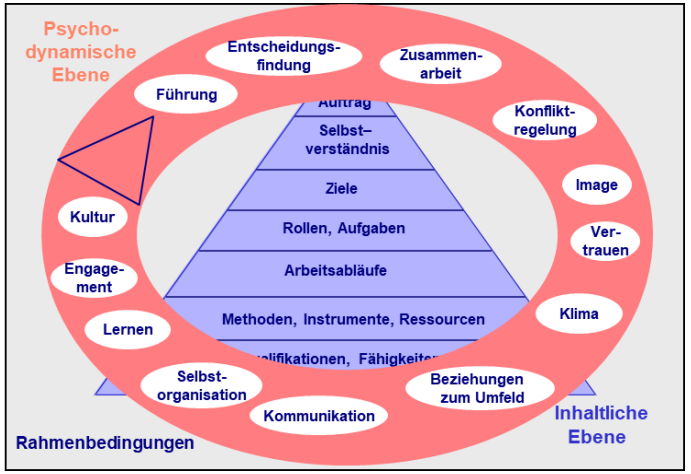
Phase 1
Verständnis für Komplexität der Kultur, des Unbewussten in Organisationen und systemischen Zusammenhängen entwickeln.

Phase 2
Rolle als Individuum in Teams und in der Organisation gestalten.

Phase 3
Transferberatung im orgLAB - Anwendung im Unternehmen (Review- & Anwendungsgruppe/ RAG)







Ich habe die Gelegenheit sehr genossen, in das 20. ORGLAB 2019 einzutauchen, eine beschleunigte Lernerfahrung und ein Echtzeitlabor für Gruppendynamik, das von OEZPA und dem Tavistock Institute of Human Relations in der wunderschönen Umgebung des ehemaligen Klosters Walberberg angeboten wurde. Ein großartiges Angebot, um Ihre Fähigkeit zu entwickeln, sich selbst in den vielfältigen Rollen zu managen, die für eine zeitgemäße Führung notwendig sind. Es ermöglicht ein tieferes Verständnis der Faktoren, die hinter der Ausübung von effektiver Führung und Mitarbeiterschaft stehen, und die Weiterentwicklung der eigenen Führungskapazitäten und des Führungspotenzials anderer, indem es das Wohlwollen des Managements und die Bereitschaft der Mitarbeiter fördert, mit ihrem eigenen Widerstand und dem ihrer Organisation gegen Veränderungen umzugehen.

Nutzen eines orgLAB

oezpa
Akademie & Consulting

Ein oezpa-orgLAB bietet Ihnen Inspiration und neue Perspektiven, um nachhaltige Veränderungen im Leben Ihrer Organisation bewirken zu können. Es bietet ebenso die Entwicklung von Potenzialen der Organisation und ihrer Mitglieder.
Sie sind neugierig und suchen neue Erfahrungen, die etwas bewirken?
Dieses Lernformat hilft Ihnen *d u r c h* Führung und Zusammenarbeit zu lernen, statt *ü b e r* Führung und Zusammenarbeit!

„Die Teilnahme an zwei orgLABs hat mein Verständnis und die Sichtweise mehr als erweitert. oezpa hat in Bezug auf meine individuelle, persönliche Entwicklung wichtige Denkanstöße gegeben. Sowohl beruflich als auch privat profitiere ich sehr davon."

Christian Pfeiffer, Reha-Manager, Unfallkasse Rheinland-Pfalz

„Besonders hervorheben möchte ich die systemische Sichtweise, die sich durch viele der von mir besuchten oezpa-Seminaren durchzieht. Mittlerweile gehört der systemische Ansatz fest in meinen Alltag. Meine Denkweise ist eine andere geworden. Ich finde es immer wieder spannend, die Dinge aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. In dem Sinne: Danke an oezpa und an das gesamte Team."

Nico Bemtgen, Directeur Administratif, Stefftung Hellef Doheem, Luxembug

Die primäre Aufgabe des orgLABs besteht darin, Verhalten und Ereignisse, die mit der Entwicklung und Gestaltung von professionellen Rollen und Systemen verbunden sind, zu erleben, um daraus zu lernen. Das orgLAB bietet Möglichkeiten, eigenes Rollenverhalten bewusst zu variieren, um so gewohnte Sichtweisen und Verhaltensmuster aufzubrechen und eigene Komfortzonen zu verlassen. Dies wiederum ist essentiell für persönliche und gruppendynamische Öffnungen hin zu Unbekanntem, wie auch hin zu Innovation und Fragen zu Themen wie Führung und Zusammenarbeit.

Besonderheit eines orgLABs

oezpa
Akademie & Consulting

Ein orgLAB unterscheidet sich von anderen Lernformaten. Die Auseinandersetzung mit unbewussten Dynamiken von Einzelnen in Gruppen und Gruppen in sozialen Systemen ermöglicht es, relevante Spannungen, innere oder soziale Konflikte, Hemmungen, aber auch Aspirationen, Werte und Hoffnungen zu untersuchen, die unter der Oberfläche der beobachtbaren täglichen Arbeit existieren.

"Ich bin begeistert von der Fortbildung bei oezpa. Die Methoden, Instrumente aber auch die Haltung der Fortbildungsleitung waren sehr professionell. Ich konnte in meiner OE- und Coachingpraxis das Erlernte sofort umsetzen. Ich danke auch für die sehr gute Betreuung. Die Fortbildungsgruppe war zusätzlich bereichernd. orgLAB als Veranstaltung in der Veranstaltung war eine unglaublich gute und wichtige Erfahrung."

Volker Rudat
Ehem. Senior Coach,
Sparkassenorganisation, Bremen

In einem durch professionelle BeraterInnen geschützten und geführten Rahmen können die Teilnehmenden wesentliche Dynamiken durcharbeiten. So können sie ihre Art zu führen und mit Anderen zusammen zu arbeiten eine andere Qualität und Tiefe verleihen. Das Verständnis für unbewusste Organisations- und Teamdynamiken wird erhöht.

Formate im orgLAB (exemplarisch)

oezpa Akademie & Consulting

Format	Merkmale/ Lernspezifika
Plena	Zu Beginn und zum Abschluss der Veranstaltung. Über innere **Bilder, Gedanken und Gefühle** reflektieren, sich beim Eintritt in die Veranstaltung als Gesamtsystem austauschen. Das Erleben beim **Eintritt in die Organisation.**
Kleinsystem	Die Kleinsysteme bieten Gelegenheit, über die **Prozesse, Dynamiken und Beziehungen** in kleinen Systemen zu reflektieren (face-to-face-Arbeit).
Großsystem	Bietet die Möglichkeit, aus **Prozessen, Beziehungen und sich zeitlich begrenzt bildenden Strukturen** (z. B. Subsysteme) zu lernen. **Unbewusste** Phantasien und innere Bilder können analysiert und interpretiert werden.
Review und Transfer Gruppen (RAG)	In Kleingruppen **Rollen innerhalb und außerhalb** der Veranstaltung **untersuchen.** Erfahrungen in der Übernahme von unterschiedlichen Rollen in unterschiedlichen Systemkontexten.
System Event	Das System-Event untersucht im Kontext der Gesamtveranstaltung die Beziehungen zwischen den Teilnehmenden und dem Staff. Der Staff arbeitet in den Rollen des Managements und der Beratung. Erfahren wie Individuen in dem Prozess der Bildung und Entwicklung von Systemen Rollen übernehmen und gestalten, Autorität selbst wahrnehmen oder delegieren sowie Führung ausüben. Im System-Event kann auch untersucht werden, was bewusst und unbewusst geschieht, wenn Systeme miteinander in Beziehung treten, sich neu bilden bzw. wieder auflösen.
Social Dreaming Matrix (SDM)	Die Social Dreaming Matrix ist ein Teil des kollektiven Lernens in der Konferenz. Zu den Träumen, die als kollektives Material des Unbewussten in der Organisation gesehen werden können, wird frei assoziiert. Systemische Verknüpfungen werden gemeinsam erforscht. Unbewusste Muster, die Aufschluss über die Organisation geben, können über die Träume sowie über ihre systemischen Verknüpfungen sichtbar werden. Staffmitglieder werden die SDM begleiten.
Insight Event (IS)	Das Insight Event ist ein kreatives Event. Die Aufgabe des Insight Events ist es, durch den Austausch von Erfahrungen, Gedanken, Gefühlen und Träumen im „Hier und Jetzt“ zu lernen, die vom Thema des Workshops und von den Teilnehmenden vertretenen kulturellen Elementen bestimmt werden.

Formate im orgLAB (exemplarisch)

oezpa Akademie & Consulting

Format	Merkmale/ Lernspezifika
Vorträge (V)	Es werden unterschiedliche Vorträge von Frau Olya Khaleelee gehalten, welche relevant für die Themen im orglab sind.
Übungsraum (Individuell)	Zur Vorbereitung der Kleingruppenarbeiten, werden individuelle Arbeitsaufgaben thematisch zu erfüllen sein.
Intergruppen-Event	Die Primäraufgabe dieser Veranstaltung ist, die sich ergebenden Beziehungen zwischen den Gruppen und deren Verhältnis zueinander zu untersuchen einschließlich der Art und Weise, wie das Verhalten in und zwischen Gruppen beeinflusst wird von Überzeugungen und Phantasien sowohl über die eigene Gruppe als auch über die anderen Gruppen.
STSV	Die primäre Aufgabe der STSV besteht darin, das Geschehen zu erleben, wahrzunehmen und zu erkunden, das sich in dieser Veranstaltung in einer sich entwickelnden, innovativen Organisation aus der gegenseitigen Bedingtheit von sozialen Aspekten einerseits und technischen Aspekten andererseits ergibt. Die sekundäre Aufgabe der STSV ist die Produktion vorgegebener Produkte.
ORA	Die ORA gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Rollen in ihren Organisationen, in ihren Institutionen oder in ihren Projekten mit der ORA-Gruppe und dem Berater zu besprechen bzw. zu untersuchen. Die Reflexion der Wechselbeziehungen, Dynamiken und Beeinflussungen der folgenden Dimensionen sind dabei von Bedeutung.
Beratungs-Training Gruppe (BTG)	Diese Veranstaltung gibt den in dieser Methode erfahrenen Teilnehmenden die Möglichkeit, die Rolle der BeraterIn einzunehmen, Erfahrungen in der Beratung zu sammeln und aus der Perspektive "Gruppenbeziehungen" die persönlichen und konzeptionellen Aspekte der Anwendung der Beratungsfunktion (STAFF), wie sie sich in der Konferenz manifestiert. Die primäre Aufgabe der Beratungs-Training Gruppe ist: die Erforschung der persönlichen und konzeptionellen Aspekte der Übernahme der Beraterrolle innerhalb des orgLABs zu erleben um daraus für die eigene Führungs-, Beratungs- bzw. Coaching-Praxis zu lernen.

Rollen, Grenzen und Selbstverantwortung

oezpa Akademie & Consulting

Rollen

Rollen leiten sich zunächst unabhängig von agierenden Personen (und deren Neigungen und ihrem Kompetenz-Set) direkt aus der Zweckbestimmung („Primäraufgabe“) der Organisation ab. Rollen verfolgen selbst einen Zweck oder Funktion im Kontext der Erfüllung der Primäraufgabe der Organisation. Daraus werden Verantwortlichkeiten, Projekte und Arbeitspakete des Rollenträgers abgeleitet.

Die Ausübung einer Rolle braucht ein Höchstmaß an Rollenbewusstheit und Klarheit über ihre Möglichkeiten und Grenzen. Rollen müssen von ihren Rollenträgern gemanaged und gestaltet werden. Die Ausgestaltung der Rolle hängt hierbei auch ab vom individuellen Skillset, Talenten, Neigungen und (temporären) Belastbarkeiten des Rollenträgers ab. Rollen können zugeordnet oder selbst-autorisiert sein.

Rollengrenzen

Rollengrenzen sind als Konturen der Rollen bzw. „Container“ zu verstehen für die Arbeit im Hinblick auf Aufgabe (Was tue ich?), Zeit (Wann?), Territorium (Wo?) und Wie? Menschen arbeiten kontinuierlich mit diesen Grenzen und dies bewusst oft nur dann, wenn wir neue Rollen schaffen oder erlernen, ihre Grenzen ändern oder die Grenzen anderer Rollen überschreiten. Grenzen müssen klar and transparent beschrieben, verstanden, gelebt und kontinuierlich ausgehandelt/vereinbart werden.

Selbstverantwortung und Autorisierung

Der Rollenträger darf alles tun, sofern die Tätigkeit dem Zweck der Rolle dient - es sei denn es ist explizit verboten oder man würde die Rollengrenze eines anderen Rollenträgers verletzten. Im letzteren Fall muss man vorher eine Vereinbarung mit dem betroffenen Rollenträger treffen.

Staffmitglieder

Co-Direktorin:
Barbara Lagler Özdemir hat einen M.A. in Organisationsentwicklung und Coaching. Sie ist CEO der oezpa SWISS GmbH, Luzern/ Schweiz und Geschäftsführerin der oezpa GmbH-Academy & Consulting. Ehem. Leiterin Change Management, SUVA, Luzern. Sie ist Senior Lecturer Fresenius University of Applied Sciences und Senior Coach DBVC Germany und IOBC. ICF Mitglied. Mitglied BSO. Sie ist Convenorin des weltweiten Netzwerkes für Group Relations. Frau Barbara Lagler Özdemir war Staff Mitglied in oezpa orgLabs und weiteren internationalen Group Relations Konferenzen in China, Litauen, Indien, England, Italien, Schweiz und Deutschland.

Co-Direktor:
Dr. Hüseyin Özdemir ist Visiting Professor, CEO oezpa Akademie & Consulting, Senior Coach im Deutschen Bundesverband für Coaching (DBVC) und IOBC sowie Sachverständigenrat des DBVC. Zudem ist Dr. Özdemir Geschäftsleitungsmitglied der oezpa SWISS GmbH in Luzern. Er ist Management Berater, Trainer, Coach, Moderator. Gemeinsam mit Barbara Lagler Özdemir hat Hüseyin Özdemir Group Relations Konferenzen in China, in der Türkei und der Schweiz eingeführt.

BeraterInnen:innen (Staff wir aus diesem Kreis eingeladen):*

Dr. Leslie Brisett, Direktor Group Relations Programme, Principal Consultant nd General Sekretär des Tvistock Institutes of Humn Relations, London.

Olya Khaleelee ist Wirtschaftspsychologin und Organisationsberaterin mit besonderem Interesse an Führung, organisatorischen Veränderungen und Transformationen. Sie ist seit über 30 Jahren mit dem Tavistock Institut verbunden und hat Group Relations sowohl in Großbritannien wie auch im Ausland entwickelt. Sie hat in vielen Konferenzen als Staffmitglied gearbeitet und war die erste Direktorin der Leicester Konferenz, die Autorität, Leitung und Organisationen aus der psychoanalytischen und systemischen Perspektive erkundet. Veröffentlichungen mit Bezug auf Führung, psychologische Assessments der Vorstände und systemische Psychodynamiken in der Organisation sowie in der Gesellschaft.

Luca Mingarelli ist Vorsitzender der Stiftung Rosa dei Venti. Sozialunternehmer, Psychotherapeut. Leiter einer therapeutischen Gemeinschaft fürJugendliche, Berater für Organisationen. Fakultät für Psychosomatik. Assoziierter Präsident der Gruppe Il NODO. OPUS-Mitglied. Gründer und Co-Direktor von innovativen GR-Veranstaltungen wie "ECW" und "LfA". Basketballtrainer. Mitglied der Vereinigung der Journalisten. Botschafter von Terzo Paradiso - Michelangelo Pistoletto.

Barbara Lgler Özdemir
Dr. Hüseyin Özdemir

Leitung Administration:
Alina Sukhanava, B.Sc. in Economics and Management, Consultant, oezpa SWISS GmbH, Academy & Consulting, Luzern, Schweiz.

*(Änderungen unter Vorbehalt)

Staffmitglieder

Die Staffmitglieder arbeiten in der Veranstaltung in verschiedenen Rollen. Gemeinsam bilden alle Staffmitglieder das Management der Veranstaltung.

In dieser Rolle übernehmen sie die Verantwortung für die Errichtung und Einhaltung der zeitlichen und räumlichen Grenzen der Veranstaltung als Ganzes. Das Staffmitglied übernimmt ebenso die Verantwortung für die primäre Aufgabe im Seminar, das Lernen.

Weiterhin nehmen einzelne Staffmitglieder direktorale, administrative und beratende Rollen wahr.

In der Rolle der/des Beraters:in versuchen sie, auf Basis ihrer Beobachtungen und Erfahrungen, die Aufgabe wahrzunehmen, im „Hier und Jetzt“ der Veranstaltungen, Arbeitshypothesen zu den Geschehnissen und den ablaufenden Prozessen anzubieten. Bei der Gestaltung der Berater:innenrolle nutzen die BeraterInnen unterschiedliche Vorgehensweisen:

- Sie interpretieren das Verhalten der TeilnehmerInnen, und aufgrund ihrer Erfahrungen formulieren sie Arbeitshypothesen bezüglich der vorhandenen sozialen Prozesse.
- Sie helfen den TeilnehmerInnen bei der Interpretation und dem Verstehen der Situation und beim Überprüfen der Annahmen, die hinsichtlich der psychodynamischen Prozesse gemacht werden.
- Sie arbeiten mit den TeilnehmerInnen an den Herausforderungen und Problemen, welche zum einen in den Rollenbeziehungen im jeweiligen Arbeitsfeld bestehen und die sich zum anderen in den Seminaren aus den verschiedenen Rollenbeziehungen ergeben.
- Sie untersuchen, was in das Management des Seminars und auf die BeraterInnen projiziert wird.

Die TeilnehmerInnen können die Staffmitglieder in ihrer Rollenwahrnehmung der verschiedenen Veranstaltungen beobachten, an denen sie sich beteiligen, um daraus zu lernen.

Eckwerte

Veranstaltungsort:
Tagungshaus bei Köln/Bonn

Kosten des orgLAB:

- 1475 € plus MwSt.
- Falls Sie Selbstzahler:in sind, aus sozialen Einrichtungen kommen, arbeitssuchend oder Student:in sind oder mit mehreren Personen teilnehmen wollen, melden Sie sich bitte bei uns bezüglich eines Rabatts.

  Bei Präsenzveranstaltung kommt eine Tagespauschale hinzu (bitte kontaktieren Sie uns bzgl. der aktuellen Preise des Tagungshauses). Diese umfasst einen Beitrag für Seminarräume, Pausengetränke, Snacks und ein warmes Mittagessen an jedem Seminar-Tag.

Seminarsprache:
Die orgLAB Sprachen sind Deutsch und ggf. Englisch. Verständnis der deutschen Sprache ist ausreichend. Es werden Kleingruppen zusammengestellt, die Deutsch sprechen. Zur Reflexion und im Rahmen von Lernprozessen bleiben das Sprechen anderer Sprachen als Möglichkeit offen.

Anmeldung & Informationen:

oezpa GmbH
Schlosshotel Kloster Walberberg
Rheindorfer Burgweg 39
D-53332 Bornheim-Walberberg

Dr. Hüseyin Özdemir

Telefon: + 49 (0) 2227 92 15700
Telefon: + 49 (0) 172 8616149

E-Mail: h.oezdemir@oezpa.de

Bisherige Teilnehmende

MitarbeiterInnen folgender Unternehmen und Institutionen haben bisher an oezpa Veranstaltungen teilgenommen:

oezpa Akademie & Consulting

Accenture, ADECCO, ADM Wild Europe, AggerEnergie, AgrEvo, AENOVA Group, Alcatel-Lucent, Aleris, AMB Generali Informatik Services, Alte Leipziger & Hallesche Versicherung, AMEOS Gruppe - Gesundheitsdienstleistungen, AOK - Bundesverband, AOK-Systems, AOL Medien, ARAG Allgemeine Rechtsschutzversicherung, Aral, ARCOR/ Vodafone D2, Arthur D. Little, Ärzte- und Apothekerbank, ASB Arbeiter-Samariter-Bund, ASCO Industries, Aserto Beratung, AstraZeneca, AUDI, AVANSA Training, Dr. Ausbüttel (MedTech), Aventis CropScience/ Bayer CropScience, AWO Bundesverband, AXA, AZ Medien. Basell Polyolefine (BASF, Shell, Montell)/ LyondellBasell Industries Holdings, BASF, Bausparkasse Schwäbisch Hall, Bayer, Bayerische Landesbank, BDKJ Diözese Trier, Berliner Stadtreinigungsbetriebe, Bertelsmann, Berufsförderungswerk Oberhausen, Bezirksregierung Düsseldorf, BAFIN, Bezirksregierung Münster, Bilfinger Berger, Biotest Pharma, Bischöfliches Generalvikariat Trier/ Bistum Trier, BSH-Bosch-Siemens Hausgeräte, BP (British Petroleum), Bundeministerium des Innern - für Bau und Heimat, Bundesverwaltungsamt, Bundeswehr, Bundeswehr Consulting, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), Burckhardthaus Evangelisches Fortbildungsinstitut. Campbell Soup Company, CardProcess, Cargill Europe, Charité, Central Krankenversicherung, Chemtura Manufacturing, Chinese European Business School/ CEIBS, Clariant, Cognis, Colonia Nordstern Versicherungs-Management/ AXA, Condat, Conergy. Daimler Benz, DANA, Danfoss, D.A.S. Versicherung, debis/ T-Systems, Deutsche Apotheker- und Ärztebank, Deutsche Bank, Deutsche Bundesbank, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), DGUV (Deutsche gesetzliche Unfallversicherung), DEHNER Academy-Konstanz, Deutscher Fußball Bund (DFB), Deutsche Lufthansa, Deutsche Telekom, Deutsche WertpapierService Bank - dwp, Deutscher Caritasverband, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DSGV), Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), DG HYP – Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank, die tageszeitung (taz), Deutsche Postexpress, Deutsche Post DHL, Dimension Data, Diözesan-Caritasverand für das Erzbistum Köln, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Division One - Personalberatung, DKV Deutsche Krankenversicherung, DRK Klinik Am Bürgerpark, Bremerhaven (Deutsches Rotes Kreuz), DVG Gesellschaft für Datenverarbeitung der Badischen Sparkassenorganisation, DXC Technology, Dynamit Nobel, DZ Bank. EatHappy, Eatearnity, Ecolab, EDS/ HP Enterprise Services, EK/servicegroup, ELCOTHERM & ELCO, Elenac (BASF, Shell, Montell), emz-Hanauer, EnBW, Engelhorn Textilien, ERGO Versicherungsgruppe, Erzbistum Köln, Europäische Union, Evangelische Bank, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKNH), Evangelisches Hilfswerk (Diakonie), EWR-Energieunternehmen Rheinhessen, EWV Energieversorgung. FiberMark Gessner, FORD, Frankfurter Sparkasse, Franz Haniel, Fraport, Freudenberg, Friskies. Gas Versorgungsgesellschaft Rhein-Erft, GEHIS GEHE Informatik Services, Gemeinnützige Werkstätten Köln, Generali Versicherungen, GGEW - Energie, Goldman Sachs Group, Gothaer Versicherungen, GRIPS Theater Berlin, Grolman Result Consulting. Hamburg Mannheimer/ ERGO Versicherungsgruppe, Hamburgische Landesbank (HLB)/ HSH Nordbank, Harry Brot, HELABA & Landesbank Hessen-Thueringen, Henkel, Hertie School of Governance, Hessische Polizeischule, hkk - Erste Gesundheit, Hoechst, HSBC, Hüls Chemie/ Chemiepark Marl, HypoVereinsbank. IBM, IG BCE, ifp - Institut für Personal- und Unternehmensberatung, iglo (Birds Eye iglo Group), Indisoft-Informatik, innogy Consulting, Innogy (RWE), Institute of Electronic Business (UdK), Integrata, INVIGOR Australien, IQWiG. Jannsen-Cilag (Johnson&Johnson). Katholische Akademie für Jugendfragen (KAJ), Katholische Hochschule Mainz, KEGON Consulting, KfW-Bank, Kienbaum Consulting, Kommunale Datenverarbeitungszentrale Rhein-Erft-Rur (kdvz),KONE, Kreditwerk (Schwäbisch Hall/ DG-Hyp), Kreis Steinfurt, Kühne + Nagel. Lahnpaper, Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Landessportbund (LSB) Nordrhein-Westfalen, Landwirtschaftskammer Westfalen-Lippe, Lebenshilfe Solingen (Gemeinnützige Werkstätten Köln), Lebenshilfe Trier, Linkit Consulting, LyondellBasell Industries. MAZARS, McKinsey, Messer Industriegase, Merck, Metro, Michael PAGE Consulting, Microsoft. Nedloyd/Mærsk Line, Neenah Lahnstein (Papierfabrik), Nestlé, NetCologne, NEW-Kommunales Versorgungsunternehmen, Nexum - Beratung & Agentur, NRW-Bank. Oberlandesgericht Hamm, OBI, o.tel.o communications/ Arcor. PageGroup Personalberatung, P&G Prestige Products, PA-Consulting Group, PartnerTeams Consulting, PDAG Kliniken Aargau, Peek & Cloppenburg, Pfalzklinikum, PHOENIX CONTACT, plenum-Management Consulting, Polizeidirektion Schleswig-Holstein, Portigon Financial Services, Post Bank, Post Bank Versicherung, Postbank IT Services, Post Express, PricewaterhouseCoopers (PwC), ProSieben SAT.1 Media, PROSOZ-Consult, PROTOTYP-Werke, Psychotherapeutische Fachambulanz München. R+V Versicherungen, REAL Warenhäuser, Rechenzentrum der württembergischen Sparkassenorganisation (RWSO), Renault, REWE Markt, Rhenag, Rhein-Erft-Akademie (REA), Rhône-Poulenc, Roche, RWE. Sachtleben Chemie, Sal. Oppenheim (Deutsche Bank), SANA Kliniken, SAP, Saurer (Oerlikon), Schering (Bayer), Schneider Electric, SEB Bank, Siemens, Signal Iduna Versicherungen, Sihl, Sinopsis Consulting, Sozialwerk St. Georg, Sparkassen Finanz Informatik, Spillers Latz/ Nestlé, St. Joseph-Hospital-Bremerhaven, St. Vincenz Hospital, Staatskanzlei Kiel, Stadt Köln, Stadt Pulheim, Stadtsparkasse Köln, Stadt Rhede, Stadt Rheine, Stadtwerke Bonn, Stadtwerke Düsseldorf, Stadtwerke Remscheid, Stadtwerke Rhede, Stëftung Hëllef Doheem/ Luxemburg, Stiftung der Barmherzigen Brüder von Maria-Hilf, Stuttgarter Versicherung, Suva, Südwestrundfunk Anstalt des öffentlichen Rechts (SWR), SV Informatik, SV Sparkassen Versicherung. Takeda (Pharma), Talanx, Tamedia/ TX Group, Techem, Techniker Krankenkasse (TK), Technologiezentrum Glehn, Thyssen Krupp, T-Mobile, Toyota, TXB Bank (dwpbank). Unfallkasse Rheinland-Pfalz, UN United Nations, Unitymedia/ Vodafone, Universität Hamburg, Universität Konstanz, Universität Wuppertal, Universitätsklinik Tübingen, Universitätsklinikum RWTH Aachen, Universitätsklinikum Jena. Vaillant, VBLP - Personalberatung, VEBA, VKKD - Verbund Katholischer Kliniken, Vodafone, Volksfürsorge/ Generali, VOLKSWAGEN (VW). WDV Medien Verlag, Westdeutscher Rundfunk (WDR), WestLB (Portigon), WestTeam Marketing, Wfa, Will & Partner Consulting, Wilo, Witco Chemie, WWK Lebensversicherung. Yello (EnBW), Zentralstelle für Arbeitsvermittlung/ ZAV, Zurich Versicherungsgruppe Deutschland.

Literatur zum Seminar

oezpa Akademie & Consulting

- Aram, E., Baxter, R., and Nutkevitch, A. (Eds.) (June 2012) Belgirate III: Tradition, creativity and succession in the global Group Relations network – Volume III, Karnac Books.
- Bion, W. R. (1971): Erfahrungen in Gruppen und andere Schriften. Stuttgart (Klett-Cotta).
- Miller, E. J. (1993). From Dependency to Autonomy, Studies in Organization and Change, London (Free Association Press).
- Miller, E.J. (Editor) (1999): The Tavistock Institute Contribution to Job and Organizational Design, Volumes I and II, Dartmouth Publishing Company Limited.
- Colman, D. & Bexton, W. H. (eds.) (1975): Group Relations Reader I. Washington D.C. (A. K. Rice Institute).
- Khaleelee, O. & Woolf, R. (1996) Personality, Life Experience and Leadership Capacity in Leadership & Organization Development Journal, 17/6 5-11, MCB University Press
- Khaleelee O. (2003) Is the Very Small Group the Family at Work? Bob Gosling Memorial Lecture, Organisational and Social Dynamics, Vol. 3, No.2, Autumn.
- Khaleelee, O. (2004) Not Leading Followers, Not Following Leaders: The Contemporary Erosion of the Traditional Social Contract. In Organisational and Social Dynamics, Vol. 4 No 2.
- Khaleelee, O. (2006) Learning from Experience and the Experience of Learning in Group Relations Conferences. In: Group Relations Conferences: Reviewing and Exploring Theory, Design, Role-Taking and Application, Karnac.
- Khaleelee, O. (2007) Learning from the Inside Out: Group Relations and Organisational Consultation, in Lang, F. & Sidler, A. (Eds.) Psychodynamische Organisationsanalyse und Beratung, Giessen: Psychosozial-Verlag
- Lagler Özdemir, B./ Özdemir, H. (2023): Organisations-Coaching, Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.
- Özdemir, Hüseyin, (2016): Change-Management Praxis - Strategische Organisationsentwicklung, ein Leitfaden für Führungskräfte, BeraterInnen und Coaches. 2. Auflage. Edition oezpa Verlag, Bornheim/ Lindemann Verlag, Offenbach.
- Özdemir, Hüseyin, (2016): Situativer Führungsstil. Edition oezpa Verlag, Bornheim/ Lindemann Verlag, Offenbach.
- Lagler Özdemir, Barbara/ Özdemir, Hüseyin (2014): Coaching-Praxis – Ein Leitfaden für Coaches und Coaching Auftraggeber. 2. Auflage. Edition oezpa Verlag, Bornheim/ Lindemann Verlag, Offenbach.
- Özdemir, Hüseyin (2013): Organisationsentwicklung in einem deutsch-chinesischen Joint Venture in China. University Kassel Press.
- Rice, A. K. (1971): Führung und Gruppe: Texte für Gruppendynamik. Klett, Stuttgart.
- Özdemir, H./ Lagler Özdemir, B. (2018): Internal Group Relations Conferences. In: Group Relations Work. Aram et al., Karnac, London.
- Özdemir, H. (2015): Coaching im Rahmen von internationalen Organisationsentwicklungsprozessen – am Beispiel von sich entwickelnden Gesellschaften. In: Wegener, Robert (et al.) "Coaching in der Gesellschaft von morgen." Springer Verlag.
- Özdemir, H. (2015): Implementing Group-Relations-Methodology in China (Tavistock Konzept). In: Group Relations Work: Exploring the Impact and Relevance Within and Beyond. Aram et al. (2015). Karnac, London.
- Özdemir, H./ Sher, M. (2014): Group Relations Work in China – Challenges, Risks and Impact for Organizational Development. In: Different Cultures, Different Rhythms. Challenging Organisations and Society (COS), 2014 Volume 3, Issue 1.
- Özdemir, H. (2008): Organisations-Coaching - Wie Coaching und Organisationsentwicklung zusammenkommen. Coaching-Magazin - Hg.: Rauen, C. - Ausgabe 3/2008.
- Ricciardi (1981): Das Tavistock-Modell des Human Relations Training. In: P. Kutter (ed.): Gruppendynamik der Gegenwart. Darmstadt (Wissenschaftliche Buchgemeinschaft), p. 376-392.

Das Institut:
oezpa ist ein international tätiges Institut (Akademie & Consulting) mit Sitz in Erftstadt-Liblar (bei Köln-Bonn), spezialisiert auf das Zusammenwirken von Strategie-, Organisations-, Team- und Personalentwicklung sowie Projektmanagement.

oezpa GmbH – Akademie & Consulting
Developing organisations and people

Wasserburg Buschfeld
D-50374 Erftstadt
Tel.: +49 2227 92157 00
h.oezdemir@oezpa.de
Website: www.oezpa.de

Unterstützt durch:

oezpa SWISS Akademie & Consulting

HOCHSCHULE FRESENIUS UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

THE TAVISTOCK INSTITUTE®

ILAC

DBVC

IOBC International Organization for Business Coaching