



# Coaching Profil

Dr. Hüseyin Özdemir

Senior Coach (Deutscher Bundesverband für Coaching (DBVC)  
zertifiziert)

Mitglied des Sachverständigenrates DBVC

oezpa   
Akademie & Consulting





Akademie & Consulting



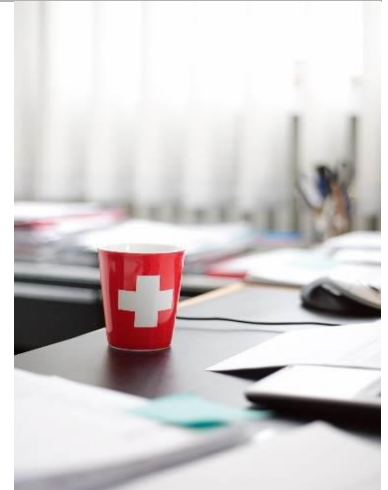
## Unsere Zusammenarbeit im Coaching

Organisation, Teams und Menschen können als soziale Systeme verstanden werden, die in ihre Umwelten eingebunden sind. Bei der Beratungs- und Coachingarbeit gilt es diese Verknüpfungen und den Gesamtzusammenhang zu berücksichtigen. Als Coach ist es essentiell, dies zu verstehen.

Organisation, Teams und Menschen verfügen über hohe Erfahrungsschätze und Potentiale, die sie im Laufe ihres Lebens aufgebaut haben und die es im Sinne einer 'Hilfe zu Selbsthilfe' zu aktivieren gilt.

Mein Coaching-Ansatz folgt diesem Systemverständnis und der Überzeugung, dass das Wissen und die Ressourcen zur Lösungsfindung bereits vorhanden sind. Ebenso berücksichtige ich, dass Verhaltensweisen auch von unbewussten Prozessen beeinflusst werden, die es zu erkennen, zu deuten und zu bearbeiten gilt.

Coaching bietet eine vertrauliche und individuell gestaltetet Struktur und Anregung, um für Ihre Herausforderungen passende, sinngebende Lösungen zu finden. In der gemeinsamen Arbeit unterstütze ich Sie, bei der Findung von erfolgreichen und nachhaltigen Lösungen.



## Meine Haltung als Coach

Gallwey 2010; versteht Coaching als eine Kunst. Die Kunst besteht darin, im Coachingprozess eine Atmosphäre zu schaffen, die die Person erkennen lässt, wie sie ihre Wunschziele wirksam erreichen kann.

Veränderungsfragen können Ängste auslösen und erzeugen oft verdeckte oder offene Widerstände. Es ist notwendig, sich Zeit und Raum für die soziale Verarbeitung zu nehmen. Soziale Verarbeitung schafft Verständnis für unterschiedliche Sichtweisen, hilft Vielfalt zu integrieren, bearbeitet Widerstände, Konflikte und Krisen, hilft Ängste abzubauen, gibt Rückhalt und Stabilität, fördert Risikofreudigkeit, stärkt das Selbstbewusstsein und kann die Freude an der Rollenausübung mit erhöhter Eigenmotivation als Ergebnis aus dem Coaching darstellen.

Ich nehme diese Aufgabe des Helfens mit Freude und Zuneigung wahr.

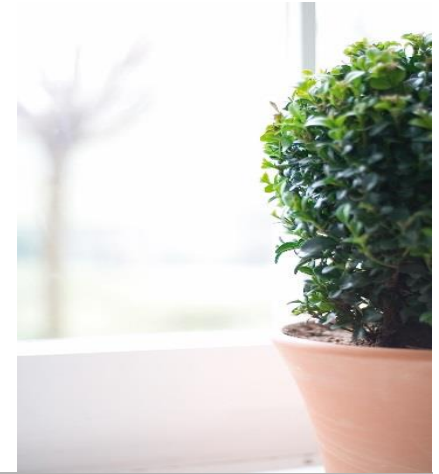


## Mein Coaching Ansatz & Methoden

Mein Coaching Ansatz kann als systemisch-analytisch bezeichnet werden. Systemisch steht hierbei insbesondere für die Betrachtung der Organisation als sozio-technisches System mit einem fachlich-technischen Subsystem und einem sozialen Subsystem, für Zusammenhänge und Wechselwirkungen, für unterschiedliche Umwelten, für Transformationsprozesse in der Organisation und für die Rolle als die Verknüpfung von Persönlich-private mit dem organisationalen System.

Als analytisch bezeichnen wir die Arbeit im Coaching mit dem Unbewussten und den psychodynamischen Prozessen (z.B. Übertragung, Gegenübertragung, soziale Abwehr, innere Bilder). Das Unbewusste steht, vereinfacht dargestellt, für das was wir nicht sehen können. Es steuert jedoch den größten Teil unseres Verhaltens. Alles was „quasi“ unter dem Tisch ist oder unter der „Wasseroberfläche“.

Ein weiterer Aspekt meines Coaching Ansatzes besteht darin, dass ich von der Organisationsentwicklung und aus der Aktions- bzw. Praxisforschung komme. Bei diesem Ansatz arbeiten wir mit unseren Klienten an Fragen aus der Praxis mit dem Versuch, diese durch Praxislösungen und –potentiale zu bearbeiten.



## Der Coaching Ansatz - “Tavistock-Group Relations Arbeit” - Institutes of Human Relations in London

Auf Wunsch nehme ich meine Coachees mit auf eine besondere Reise. Unser jährlich stattfindendes ORGlab ist eine intensive, systemisch-analytische Systemveranstaltung. Diese sogenannte Group-Relations-Methode führen wir in Deutschland und in anderen Ländern durch. Diese Arbeit hilft unseren Coachees, erfahrungsorientiert, verschiedene Systeme zu erleben, um daraus Erkenntnisse für die eigene Rollenwahrnehmung und -gestaltung zu gewinnen sowie Ressourcen zu entdecken.

Durch die Coaching Methode „Rollenanalyse und -beratung“ und durch unsere oezpa „ORGlab Methode“, werden unbewusste Prozesse in Systemen untersucht, transparent gemacht und gemeinsam zielführend bearbeitet.

Dabei ist es möglich im Coaching mit analogen Bildern, (z. B. Rollogrammen) zu arbeiten. Zu den dabei entstehenden Bildern wird frei assoziiert, gemeinsam interpretiert, um daraus neue Erkenntnisse zu gewinnen. In der Arbeit mit dem „Rollogramm“ arbeiten wir an der Rolle des Coachees. Hierbei kann der Fokus nach einem Einstieg, je nach Zielsetzung und Wunsch des Coachees, auf dem Feld der Rolle, auf dem Feld der Team- bzw. organisatorischen Anforderungen oder in Bezug auf die Erwartungen aus dem persönlichen System (eigene Werte, Familie etc.) liegen.



## Berufliches und Erfahrung

### **Berufliches**

Ich bin Geschäftsführer und Gründer der oezpa GmbH, Management Beratung für strategische Organisations- und Personalentwicklung und als Senior Coach und Mitglied beim DBVC, Deutscher Bundesverband für Coaching und als Kooperationspartner der 'International Coach Federation, ICF' aktiv. Als Direktor und int. Staffmitglied in Group-Relations-Konferenzen/ORGLab (Tavistock Konzept), und als Programmdirektor der jährlichen berufsbegleitenden Weiterbildungen in „Systemisches Business Coaching“ (DBVC zertifiziert), „Organisationsentwicklung/ Change Management“, begleite ich seit langer Zeit Gruppen und Personen.

Als Gastprofessor und in Lehrtätigkeiten bin ich zu den Themen Führung, Organisationsentwicklung und Projektmanagement an u.a. folgenden Hochschulen und Instituten: ESMT European School of Management and Technology; Universitäten der Künste Berlin („Institute of Electronic Business, ieb“); Indian Institute of Management/ Ahmedabad-Indien; Hochschule Fresenius, Köln, aktiv.

Ich habe zahlreiche Bücher zu den Themen Führung, Strategie- und Organisationsentwicklung/ Change Management, Coaching sowie Projektmanagement geschrieben.



Akademie & Consulting



## Ausbildungen (eine Auswahl)

### **2004-2012**

Promotion an der Universität Kassel, Fach Supervision, Prof. Dr. Heidi Möller. Abschluss 2012.  
Thema: Organisationsentwicklungsprozess in einem deutsch-chinesischen Joint Venture in Wuxi

### **1993-heute – national und international (Türkei, Indien, China, Polen, England, Peru)**

Staffarbeit in der Group-Relations-Tradition/ Tavistock-Methode (systemisch, psychoanalytischer Ansatz (das Unbewusste in Organisationen), jährliche Konferenz

### **1992-1993**

Systemische Beratung, berufsbegleitende Ausbildung, Heidelberger Institut für systemische Forschung (IGST), Prof. Dr. Fritz Simon

### **1991-1992**

„Organizational professional development program“ International Institute for Organizational Development (IOD),, Belgien.

### **1998-1991**

“Gruppenleitung und Gruppenanalyse“, Institut Triangel e.V., Institut für Supervision und Gruppenerfahrung, Berlin (nach DGSV, DAGG).

### **1984-1989**

Studium an der Bergischen Universität Wuppertal. Wirtschaftswissenschaften am Lehrstuhl für Organisationsentwicklung, Schwerpunkt Planung und Organisation



## Veröffentlichungen (eine Auswahl)

### Bücher

Özdemir, Hüseyin, (2016): Change Management Praxis – Strategische Organisationsentwicklung, Auflage 2, edition oezpa, Bornheim Walberberg.

Özdemir, Hüseyin: China Interviews – Gespräche mit Führungskräften und Beratern in China. Edition oezpa – SARIM Management Verlag, Bornheim-Walberberg.

Özdemir, Hüseyin/ Lagler Özdemir, Barbara (2014): Coaching-Praxis – Ein Leitfaden für Coaches und Coaching Auftraggeber. Auflage 2. Edition oezpa – SARIM Management Verlag, Bornheim-Walberberg.

Özdemir, Hüseyin (2013): Organisationsentwicklung in einem deutsch-chinesischen Joint Venture in Wuxi/ China. University Kassel Press, Kassel.

Özdemir, Hüseyin, (2010): Change Management Praxis – Strategische Organisationsentwicklung, ein Leitfaden für Führungskräfte und Berater, Leutner Verlag Berlin.

### Buchbeiträge/ Artikel:

ZO  
Tradition, Creativity, and Succession in the Global Group Relations Network. Karnac, London.

Özdemir, Hüseyin (2014): „Ich brauche dann noch ein Gutachten über meinen Mitarbeiter! Ist das ok für Sie?“ „Sie wollen mich doch nicht auch noch coachen, oder?“ Coaching Magazin, Ausgabe 02/ 2014.

Özdemir, Hüseyin, (2014): Case Work und Reflecting Team in Coaching-Weiterbildungen, in: Schmid, B./ König, O. (2014): Coaching-Weiterbildungs-Tools. Manager Seminare Verlag.

Özdemir, Hüseyin, (2014): Loyalität im Coaching in Organisationen. Rauen Newsletter Verlag. Osnabrück.

Özdemir, Hüseyin/ Lagler Özdemir, Barbara (2013): Coaching – Beispiele aus der Praxis. In: Fichtner, Armin/ Müller, Werner (Hrsg.): Coaching - Methoden und Porträts erfolgreicher Coaches. Band 1. Epubli, Berlin.





## Erste Schritte zur Auftragsklärung

Der erste Kontakt beginnt mit einem unverbindlichen Kennlerngespräch. Es dient dazu herauszufinden, ob die Chemie zwischen uns stimmt und Sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen können.

Zusammen besprechen wir das, was Ihr Thema im Coaching sein könnte oder sollte und was Ihr Anliegen ist.

Gleichzeitig gewinnen Sie einen Eindruck von der Art und Weise, wie ich arbeite.

Im Anschluss entscheiden Sie in Ruhe, ob Sie eine Zusammenarbeit mit mir wünschen.

Dann erst vereinbaren wir Umfang, Rahmen, Honorar, Termine und bauen den vertraulichen Rahmen auf. Dabei richten wir uns nach Ihren Bedürfnissen, Themen und Zielen. Zwischendurch führen wir gemeinsam Evaluationen des Fortschritts unserer Arbeit durch.

Zum Ende legen wir fest, ob das Coaching fortgesetzt wird, um z. B. bestimmte Themen zu vertiefen, oder ob der gemeinsame Prozess abgeschlossen ist. Eine Abschlussevaluation rundet unsere gemeinsame Arbeit ab.

Mein Coaching findet in einem geschützten Rahmen statt, der Vertrauen, Wertschätzung und Respekt widerspiegelt – und auch mal Lachen und Humor zulässt!

# Coaching Profil Dr. Hüseyin Özdemir



## Kontakt oezpa GmbH- Akademie & Consulting / ILAC

Management Beratung für strategische Organisations- und Personalentwicklung

Schlosshotel Kloster Walberberg  
Rheindorfer Burgweg 39

53332 Bornheim-Walberberg (bei Köln-Bonn)

Dr. Hüseyin Özdemir  
Senior Coach & Geschäftsführer

Tel: +49 - (0) 2227 92.157.00

Fax: +49 - (0) 2227 92.157.20

Website: [www.oezpa.de](http://www.oezpa.de)

E-Mail: [h.oezdemir@oezpa.de](mailto:h.oezdemir@oezpa.de)