Das Organisationslaboratorium (ORGLAB)

oezpa
Akademie & Consulting

20. ORGLAB

04.-07.06.2019 (mittags bis mittags)

Menschen in Organisationen

Führung, Rollengestaltung und gruppendynamische Prozesse in Organisationen

Unterstützt durch:

DCG Digital Change GmbH

HOCHSCHULE FRESENIUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

The Tavistock Institute
social science in action

ILAC

Was ist ein ORGLAB?

oezpa
Akademie & Consulting

- Das oezpa ORGLAB ist ein Seminar-Workshop, das auf dem Lernen durch Erfahrung beruht („Experiential Learning“).
- Das Design wurde vom Tavistock Institute of Human Relations (TIHR, London), dem Kooperationspartner von oezpa, entwickelt.
- Das oezpa ORGLAB fördert die Integration intellektueller Fähigkeiten und emotionaler Intelligenz und kann somit Führungskräfte und Mitarbeitende dahingehend fördern, kreative und visionäre Ressourcen zu erkennen und 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.
- Die primäre Aufgabe des Organisationslaboratoriums besteht darin, Verhalten und Ereignisse, die mit der Entwicklung und Gestaltung von Rollen und agilen sowie vernetzten sozialen Systemen verbunden sind, zu erleben, zu erkunden um daraus für die eigene Unternehmens- und Projektpraxis zu lernen.

Nutzen eines ORGLABs

oezpa
Akademie & Consulting

Ein oezpa-ORGLAB bietet Ihnen die Chance für Inspiration und neue Perspektiven, wenn Sie echte und dauerhafte Veränderungen im Leben Ihrer Organisation bewirken, Ihre Fähigkeiten und Ihr Potenzial entwickeln wollen – weil Sie neugierig sind und neue Erfahrungen suchen, die wirklich etwas bewirken. Dieses Lernformat hilft Ihnen *durch* Führung und Zusammenarbeit zu lernen, statt *über* Führung und Zusammenarbeit.

„Die Teilnahme an zwei Orglabs haben 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

Die primäre Aufgabe dieser speziellen Großgruppen-Konferenz besteht darin, Verhalten und Ereignisse, die mit der Entwicklung und Gestaltung von professionellen Rollen und Systemen verbunden sind, zu erleben, um daraus zu lernen. Sie bietet die Möglichkeiten, das eigene Rollenverhalten bewusst zu variieren, um so gewohnte Sichtweisen und Verhaltensmuster aufzubrechen, die eigene Komfortzone verlassen zu können. Dies wiederum ist essentiell für eine persönliche und gruppendynamische Öffnungen hin zu Unbekanntem und Innovation in der Art wie Sie führen und zusammenarbeiten.

Charakter eines ORGLABs

oezpa
Akademie & Consulting

Eine ORGLAB unterscheidet sich von anderen Lernformaten durch die betonte Auseinandersetzung mit unbewussten Dynamiken von Einzelnen, Teams oder größerer sozialer Systeme.

Dies ermöglicht es relevante Spannungen, innere oder soziale Konflikte und 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 war 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
Senior Coach, Sparkassenorganisation, Bremen

„Es macht unglaublich viel Spaß mit Euch allen, die Ausbildung ist bereichernd, inspirierend und menschlich sehr fein ausgeprägt."

Jens Emrich v. Kajdacsy
Senior Projectmanager & Innovations Expert

In einem durch professionelle Berater geschützten und geführten Rahmen können die Teilnehmer wesentliche Unterströmungen durcharbeiten, um so ihrer Art zu führen und zusammen zu arbeiten eine andere Qualität und Tiefe zu verleihen, diese zu verbessern und auch mehr Eigenverantwortung zu übernehmen im Kontext der Zielsetzungen der Gruppen oder Organisationen, für die sie arbeiten.

Was ehemalige Teilnehmende über das ORGLAB sagen

oezpa
Akademie & Consulting

„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, Geschäftsführer West Team, Düsseldorf

"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, Geschäftsführerin Unfallkasse Rheinland-Pfalz

„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, FIK / TS, Toolshop, Manager, BSH Ev Aletleri Sanayi A.Ş., Türkei

„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, Audi AG

Die Primäraufgabe des ORGLABs

oezpa
Akademie & Consulting

Die primäre Aufgabe des Organisationsseminars ORGLAB besteht darin, Verhalten und Ereignisse, die mit der Entwicklung und Gestaltung von Rollen und Systemen verbunden sind, zu erleben, erkunden und daraus zu lernen. Ferner werden Führungsverhalten, Autorität, Integrationsprozesse, Selbstmanagement in Rollen, Vielfältigkeit und psychodynamische Prozesse in Organisationen erfahren.

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

Lernmomente

oezpa
Akademie & Consulting

Ihr Lernen kann inhaltlich bei folgenden Aspekten liegen und ist als eine sehr individuelle Erfahrung zu sehen:

- Systemische Zusammenhänge und Wechselwirkungen
- Psychodynamische Prozesse in Organisationen und Teams
- Führung, Macht, Autorität, Delegation, Abhängigkeit und Ressourcen
- Selbstmanagement und –verantwortung in Rollen
- Beziehungsgestaltung, Umgang mit Konflikten und Krisen
- Bindung, Abhängigkeit, Autonomie und Zugehörigkeit
- Umgang mit Unterschiedlichkeit und Integration
- Grenzen und offene Systeme in Organisationen
- Unbewusste Phänomene in Organisationen
- Konflikte und Krisen
- Veränderungsdynamiken und Innovationsprozesse

Methode und „Staff“

oezpa
Akademie & Consulting

Das ORGLAB ist so konzipiert, dass es Lernmöglichkeiten für Führung, Zusammenarbeit und die Übernahme von Selbstverantwortung bietet. Durch das Untersuchen, Interpretieren und Reflektieren bekannter und Ausprobieren neuer Rollen innerhalb verschiedener Lernsettings innerhalb der Konferenz soll das Verständnis der eigenen Organisation und Rollen in der Organisation weiterentwickelt werden können.

Die Konferenz stellt variierende Strukturen und Aufgaben bereit und konzentriert sich auf die Notwendigkeit, dass die Teilnehmenden ihre eigenen Rollen und die der anderer Teilnehmenden im Kontext dieser temporären Organisation verstehen. Ein solches Verständnis beinhaltet eine disziplinierte Aufmerksamkeit auf die eigene Erfahrung und der Erfahrung der anderen.

Während der ‚temporären Lernorganisation‘ dieser Group Relations Konferenz lernen ihre Mitglieder vor allem durch Erfahrung und Reflexion ihrer Erlebnisse. Das Beratersystem („Staff“) unterstützt das Lernen durch das Bereitstellen klarer Strukturen im Sinne von Zeit und Raum sowie durch ihre Rolle als Reflexionspartner und ‚Spiegel‘ der Geschehnisse.

Der Lernerfolg während der Teilnahme an der Konferenz und danach basiert auf kontinuierlichem Einsatz, mentaler Präsenz und auf dem intrinsischen Wunsch zu lernen.

Rollen, Grenzen und Selbstverantwortung (in Anlehnung an die „Holocratic Constitution“)

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?.
- Wir 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 absolut 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.

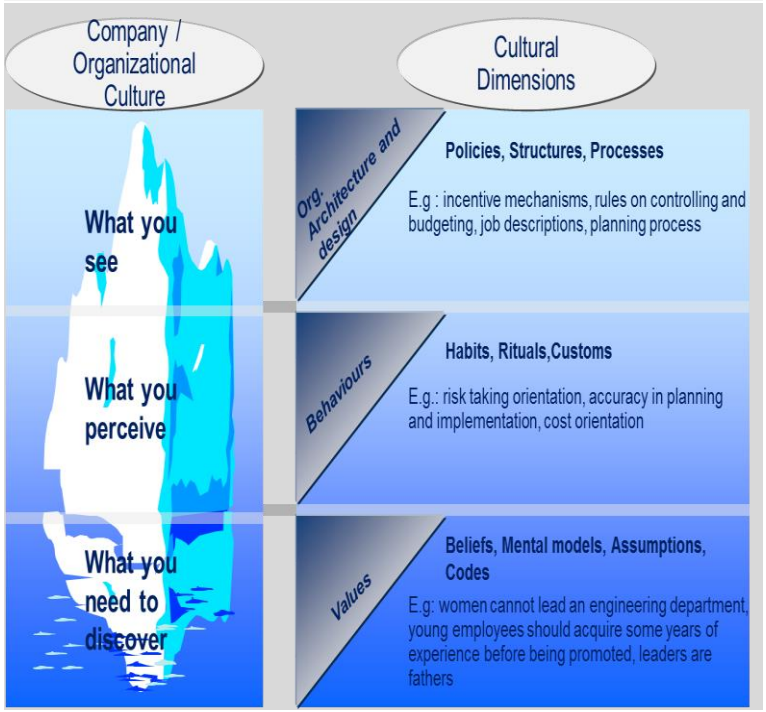
Arbeit auf drei Ebenen im ORGLAB

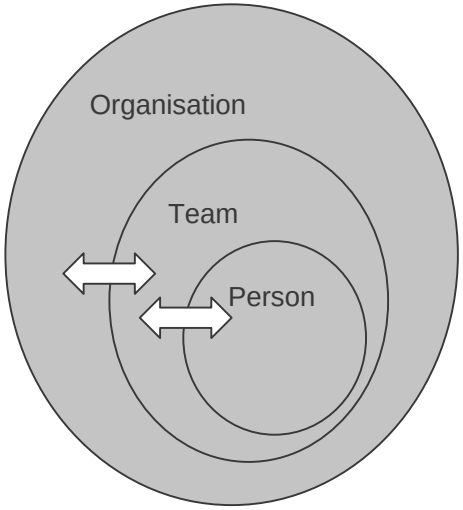
oezpa Akademie & Consulting

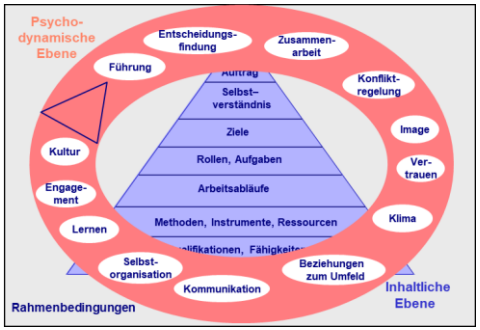
Verstehen von Kultur und sozialen Systemen. Erkennen von unbewussten Dynamiken.

Sich selber in der Rolle und in einem komplexen System managen und reflektieren.

Anwenden der Erfahrung im Unternehmen.







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)

Formate im ORGLAB (Auswahl)

oezpa Akademie & Consulting

Format	Merkmale/Lernspezifika
Plenum	Zu Beginn und zum Abschluss der Veranstaltung. Über innere **Bilder, Gedanken und Gefühle** reflektieren, beim Eintritt in die Veranstaltung als Gesamtsystem austauschen. Das Erleben beim **Eintritt in die Organisation und das Überschreiten** dieser **Grenze.**
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	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 TN und dem Staff. Der Staff arbeitet als **Management** und als **Berater.** 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.

Der Staff des 20. ORGLABS

oezpa
Akademie & Consulting

Der Direktor, gemeinsam mit dem stellv. Direktor, der Verwaltung der Konferenz, der Assistenz Verwaltung der Konferenz, stellen das Direktorat der Konferenz dar.

Direktor: Dr. Phil. Hüseyin Özdemir

Dr. Phil. Hüseyin Özdemir ist Visiting Professor, CEO oezpa Akademie & Consulting/ Beirat Digital Change GmbH, Senior Coach im Deutschen Bundesverband für Coaching (DBVC) und Sachverständigenrat des DBVC. Dr. Özdemir gründete gemeinsam mit Frau Lagler Özdemir 1994 die oezpa GmbH Akademie und Consulting in Bornheim (bei Köln). Zudem ist er Mitglied des Beratungsgremiums der Digital Change GmbH (DCG) in Luzern. Er ist als Executive Consultant, Trainer und Moderator für Digitale Transformation, Organisationsentwicklung, Change-Management, Strategieentwicklung und Führungskräfte-Entwicklung tätig. Autor von Organisationsentwicklung/ Change Management/ Coaching/ Führung/ Strategieentwicklung/ digitale Transformation. Aufsichtsrats- und Beiratsmandate. Visiting Professor an verschiedenen Hochschulen: CEIBS Chinese European International Business School, Zurich Campus - Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF/ Erich Pommer Institut (EPI) - Management Academy Vienna - Fresenius University of Applied Sciences, Cologne.

Unser Staff des 20. ORGLABS

oezpa
Akademie & Consulting

Berater/Innen

- **Barbara Lagler Özdemir**
  M.A. in Organisationsentwicklung und Coaching. Direktorin Digital Change GmbH (DCG), Luzern/ Schweiz. Co-Direktor oezpa GmbH – Academy & Consulting. Senior Lecturer Fresenius University of Applied Sciences. Senior Coach DBVC Germany. ICF Mitglied. Mitglied BSO.

- **Hüseyin Özdemir**, Dr. Phil.**,** Visiting Professor, CEO oezpa.

- **Olya Khaleelee**
  Organisations-Beraterin und Psychologin, London. Frau Khaleelee ist langjährige Lehrtrainerin in nationalen und internationalen Programmen des oezpa Institutes.

NN (weitere Staffmitglieder werden eingeladen, bitte beachten Sie hierzu unsere Webseite bzw. Infoversendungen).

Eckwerte

Datum: 04. - 07. Juni 2019
Veranstaltungsort: Schlosshotel Kloster Walberberg, D-53332 Bornheim-Walberberg (bei Köln/Bonn)

Kosten des Organisationsseminar: Die Seminar-Teilnahmegebühr beträgt EUR 1.450,00 zzgl. MwSt., plus Tagungspauschale. Teilnehmende erhalten ein Teilnahmezertifikat des Veranstalters.

Kosten des Tagungshotels: Die Tagungspauschale ohne Abendessen beträgt 42,50 Euro. Die Übernachtung mit Frühstück im Einzelzimmer kostet 64 Euro.

Seminarsprache: Die Konferenzsprache ist Deutsch. Zur Reflexion und im Rahmen von Lernprozessen bleiben das Sprechen anderer Sprachen sowie die Wahl einer der beiden Sprachen als Möglichkeit offen.

Anmeldung & Informationen zur Organisation
oezpa GmbH

Laura Sedlaczek
Schlosshotel Kloster Walberberg
Rheindorfer Burgweg 39
D-53332 Bornheim-Walberberg

T. + 49 (0) 2227. 92 - 157.00
F. + 49 (0) 2227. 92 - 157.20
Website: www.oezpa.de
E-Mail: l.sedlaczek@oezpa.de

Bisherige Teilnehmende an oezpa-Veranstaltungen

oezpa
Akademie & Consulting

Accenture GmbH, AgrEvo GmbH, Alcatel-Lucent Deutschland AG, AMB Generali Informatik Services GmbH, AOK – Bundesverband GbR, AOL Deutschland Medien GmbH, ARAG Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs AG, Aral Aktiengesellschaft, ARCOR (now: vodafone D2 GmbH), Arthur D. Little GmbH, ASB Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e. V., AstraZeneca GmbH, AUDI AG, Aventis CropScience (now: Bayer CropScience AG), AWD pharma GmbH & Co .KG., AWO Bundesverband e. V., Axa Colonia Krankenversicherung AG, Basell Polyolefine GmbH (BASF, Shell, Montell) (now: LyondellBasell Industries Holdings B.V), BASF AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Bayer AG, Bayerische Landesbank, BDKJ Diözese Trier, Berliner Stadtreinigungsbetriebe, Bertelsmann AG, Berufsförderungswerk Oberhausen, Bezirksregierung Düsseldorf, Bezirksregierung Münster, Bilfinger Berger SE, Bosch-Siemens Hausgeräte GmbH, Bundesverwaltungsamt, Burckhardthaus Evangelisches Fortbildungsinstitut e. V., Campbell Soup Company, Cargill Europe, Central Krankenversicherung AG, Chemtura Manufacturing (Germany) GmbH Waldkraiburg, Clariant International Ltd., Cognis, Colonia Nordstern Versicherungs Management AG, Conergy Deutschland GmbH , D.A.S. Versicherung, Daimler AG, debis AG, Deutsche Apotheker- und Ärztebank e. G.,Deutsche Bank AG, Deutsche BP. Deutsche Bundesbank, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft, Deutsche Post Express GmbH, Deutsche Telekom AG, Deutsche WertpapierService Bank AG, Deutscher Caritasverband e.V., Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Deutscher Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV), DG HYP – Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank AG, die tageszeitung (taz), Dimension Data Germany, Diözesan-Caritasverand für das Erzbistum Köln e. V., DKV Deutsche Krankenversicherung AG, DVG Gesellschaft für Datenverarbeitung der Badischen Sparkassenorganisation, Dynamit Nobel GmbH, DZ Bank AG, Ecolab Deutschland GmbH, EDS (now: HP Enterprise Services), EK/servicegroup eG, ELCOTHERM AG Schweiz, Elenac GmbH (BASF, Shell, Montell), EnBW AG, Engelhorn Textilien engelhorn sports GmbH, ERGO Versicherungsgruppe AG, Erzbistum Köln, Europäische Union, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKNH), EWR GmbH, FiberMark Gessner GmbH & Co., Ford AG, Franz Haniel & Cie. GmbH, Friskies Deutschland GmbH, Gas Versorgungsgesellschaft mbH Rhein-Erft, GEHIS GEHE Informatik Services GmbH & Co. KG, Goldman Sachs Group, Inc., Gothaer Versicherungen, GROLMAN.RESULT Consulting, Hamburg Mannheimer (now: ERGO Versicherungsgruppe AG) Hamburgische Landesbank (HLB) (now: HSH Nordbank), Harry Brot GmbH, Henkel AG & Co. KGaA, Hessische Landesbank (HeLaba) Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, Hessische Polizeischule, Hoechst GmbH, HSBC, Hüls Chemie (now: Chemiepark Marl), HypoVereinsbank, IBM Deutschland GmbH, ifp - Institut für Personal- und Unternehmensberatung Will & Partner GmbH & Co. KG, iglo Deutschland GmbH (Birds Eye iglo Group) Indisoft, Informatik AG, Institute of Electronic Business e. V. (Udk), INTEGRATA AG, Jannsen-Cilag GmbH (Johnson&Johnson), Katholische Akademie für Jugendfragen, Kienbaum Consultants International GmbH, Kommunale Datenverarbeitungszentrale Rhein-Erft.Rur (kdvz), Kreditwerk (Schwäbisch Hall/ DG-Hyp) AG, Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Landessportbund (LSB) Nordrhein-Westfalen e. V., Landwirtschaftskammer Westfalen-Lippe, McKinsey & Company, Messer Industriegase GmbH, Microsoft Schweiz AG, Nedlloyd Logistik GmbH, Neenah Lahnstein GmbH, Nestlé Deutschland AG, NRW.BANK, Oberlandesgericht Hamm, P & G Prestige Products, PA-Consulting Group, PHOENIX CONTACT Deutschland GmbH, plenum AG , Polizeidirektion Schleswig Holstein, Postbank IT Services, ProSieben SAT.1 Media AG, PROSOZ-Consult Ges. für Organisationsberatung mbH, PROTOTYP-WERKE GmbH, R+V Versicherung AG, Rechenzentrum der württembergischen, Sparkassenorganisation (RWSO), REWE Markt GmbH, Rhône-Poulenc, RWE Innogy, Sachtleben Chemie GmbH, SAP DEUTSCHLAND AG & CO. KG, Saurer (Oerlikon) ,Schering AG (now: Bayer AG), Schneider Electric GmbH, SEB AG , Siemens AG, Sihl AG, Schweiz, Sparkassen Finanz Informatik GmbH & Co. KG, Spillers Latz (now: Nestlé Purina PetCare Deutschland GmbH), St. Vincenz Hospital, Staatskanzlei Kiel, Stadt Köln, Stadt Pulheim, Stadtsparkasse Köln, Stadtwerke Remscheid GmbH, Stadtwerke Rhede GmbH, Südwestrundfunk Anstalt des öffentlichen Rechts, SV Informatik GmbH, SV SparkassenVersicherung Holding AG, Takeda (Pharma), Tamedia AG (Schweiz), Techem GmbH, Techniker Krankenkasse, Thyssen Krupp AG, T-Mobile, TXB Bank (now dwpbank AG), Unfallkasse Rheinland-Pfalz Körperschaft des öffentlichen Rechts, Universität Hamburg, Universität Konstanz (Exzellenz Universität), Universität Wuppertal, Universitätsklinik Tübingen, VEBA AG, Vodafone D2 GmbH, Volksfürsorge AG, VOLKSWAGEN AG, WDV Medien Verlag GmbH, Westdeutscher Rundfunk (WDR), WestLB AG, WestTeam Marketing GmbH, Wfa, NRW NRW.BANK, Witco Chemie, WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, ZAV, Zurich Gruppe Deutschland.

Literatur zum Seminar

oezpa Akademie & Consulting

Bion, W. R. (1971): Erfahrungen in Gruppen und andere Schriften. Stuttgart (Klett-Cotta).
Ricciardi (1981): Das Tavistock-Modell des Human Relations Training. In: P. Kutter (ed.): Gruppendynamik der Gegenwart. Darmstadt (Wissenschaftliche Buchgemeinschaft), p. 376-392.
Miller, E. J. (1993). From Dependency to Autonomy, Studies in Organization and Change, London (Free Association Press).
Colman, D. & Bexton, W. H. (eds.) (1975): Group Relations Reader I. Washington D.C. (A. K. Rice Institute).
Özdemir, H. (1995): Gestaltung von organisatorischen Veränderungsprozessen. In: Triangel-Institut für Supervision und Gruppenerfahrung (ed.), Familie, Gruppe, Institution: Die Vielfalt der Dreiheit. Hille (Ursel Busch Fachverlag).

Vertiefende Literaturhinweise

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.
Aram, E. (2000) Virtual Dynamics and Socio-Technical Systems, in The New SocioTech, Coakes, Willis & Lloyd-Jones (eds.), Springer, pp160-169.
Gould, L. J. & Stapley, L. F. et al (2001): The Systems Psychodynamics of Organizations; Integrating the Group Relations Approach, Psychoanalytic and Open Systems Perspectives. London, New York (Karnac).
Hirschhorn, L. (1988): The workplace within: Psychodynamics of organizational life. Cambridge, MA: MIT Press.
Khaleelee O. & Miller E.J. (1984): Changing behavioural patterns in management, Directory of Training, Badgemore Park Enterprises Ltd.
Menzies-Lyth, J. E. P. (1988). Containing Anxiety in Institutions: Selected Essays,Vol. I. London (Free Association Books).
Miller, E. J. (ed.) (1976). Task and Organization. Chichester (John Wiley).
Miller, E.J. (1986): Making Room for Individual Autonomy in Executive Power, edited by Suresh Srivastva and Associates, Jossey-Bass Limited.
Miller, E.J. (Editor) (1999): The Tavistock Institute Contribution to Job and Organizational Design, Volumes I and II, Dartmouth Publishing Company Limited.
Özdemir, H. (2000): Wie die Brautschau zum Schlachtfeld wurde: Der Prozess einer Partnersuche in einem Industriekonzern. In: Mathias Lohmer (ed.), Psychodynamische Organisationsberatung. Konflikte und Potentiale in Veränderungsprozessen. Stuttgart (Klett-Cotta).
Özdemir, H. (2008): Fehlzeiten und Fluktuation reduzieren durch Organisationsentwicklung - Ein Leitfaden für die Unternehmenspraxis, SARIM Management Verlag.
Özdemir, H. (2009): Change Management Praxis – Strategische Organisationsentwicklung, ein Leitfaden für Führungskräfte und Berater, Ulrich Leutner Verlag Berlin.

oezpa®

Akademie & Consulting

oezpa GmbH – Akademie & Consulting
Developing organisations and people

Schlosshotel Kloster Walberberg
Rheindorfer-Burg-Weg 39
D-53332 Bornheim-Walberberg

Tel.: +49 2227 92157 00
E-Mail: l.sedlaczek@oezpa.de
Website: www.oezpa.de

DBVC

Das oezpa orglab ist ein optionales Modul der „Systemischen Business Coaching“-Weiterbildung.

Bei Buchung der gesamten Weiterbildung wird bei Interesse dieses Modul angerechnet.