20.

Berufsbegleitende Weiterbildung in
Systemischem Business Coaching

Start am: 09.07.2020

25%

Jubiläumsrabatt bei einer Anmeldung bis zum 31.12.2019.

DBVC
Deutscher Bundesverband Coaching e.V.
Eine vom DBVC anerkannte Weiterbildung

Bb

Bildungsprogramm oezpa GmbH

Deutscher Bundesverband Coaching
Hochschule Fresenius

Als ein vom „Deutscher Bundesverband Coaching e. V.“ (DBVC) anerkanntes Weiterbildungsinstitut und Kooperationspartner des „ICF - International Coach Federation“ ist es der oezpa GmbH - Akademie & Consulting wichtig, alle Weiterbildungen mit hohem Praxisbezug und Interaktivität zu gestalten und einen professionellen Wissensaustausch sowie Kreativität in der Lerngruppe zu gewährleisten.

DBVC
Deutscher Bundesverband Coaching e.V.
Eine vom DBVC anerkannte Weiterbildung

HOCHSCHULE FRESENIUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

oezpa
Akademie & Consulting

Ihre Weiterbildungsleitung

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

Definition Business Coaching

Ein Coach begleitet zeitlich befristet Teams und Personen. Coaching braucht einen geschützten Rahmen und eine haltgebende Struktur. Coaching erfordert eingeübte Methoden und Instrumente. Coaching stellt einen hohen Anspruch an den Coach. Der Coach unterstützt als neutrale Person bzw. als „Nichtsystemmitglied“ die Coachees bei ihrer Problembewältigung und in ihrer Entwicklung. Als Coach übernimmt er bzw. sie nicht stellvertretend für die Coachees die Lösung ihrer offenen Fragen und Probleme, sondern hilft ihm bzw. ihr, im Rahmen der Selbstreflexion ihre individuellen Probleme zu bewältigen, Lösungen zu finden und die eigenen Ressourcen zu erkennen sowie zu nutzen. Hierzu spiegelt der Coach dem/der Coachee ihr Verhalten wieder, konfrontiert ihn/ sie mit dem was er/ sie beobachtet bzw. wahrnimmt. Der Coach analysiert gemeinsam mit dem Coachee Stärken und Verbesserungspotenziale, Erklärungsmodelle und zeigt mögliche Auswirkungen alternativer Verhaltensweisen auf.

Coaching Ansatz

Der Coaching-Ansatz der **oezpa GmbH ist systemisch-analytischer Art.**

Im Rahmen des Coachings werden **unbewusste Prozesse, systemische Wechselwirkungen und Zusammenhänge behandelt.** Im Fokus der Coaching-Arbeit steht die Rolle des Coachees. Die Rolle stellt hierbei die Verknüpfung von personalem und organisatorischem System des Coachees dar. Dies bedeutet, dass neben persönlichen Anteilen des Coachees die organisatorischen Anforderungen und Zusammenhänge reflektiert und bearbeitet werden können. Das Konzept der „Rolle“ beschreibt die Art und Weise, wie eine Person mit einer Organisation in Kontakt und Austausch tritt. Die Rolle ist das Bindeglied zwischen Person und Organisation.

Die Übernahme und Ausgestaltung von Rollen durch Personen, Rollenflexibilität und Rollenkonflikte können im Coachingprozess bearbeitet werden. Im Coaching kann daran gearbeitet werden, wie Rollen in Organisationen entstehen, zugeteilt, reflektiert oder abgelehnt werden und welche Probleme in Organisationen damit verbunden sind, wenn solche Rollen nicht definiert, übernommen oder von anderen akzeptiert werden. Coaching geht in unserem Ansatz zukunftsorientiert vor, versucht neue Wege aufzuzeigen, was zukünftig verbessert werden kann, um dem persönlichen Lebens- und Karriereentwurf des Coachees gerecht zu werden.

Konzept und Aufbau

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

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

- Die Schwerpunkte der Fortbildung sind aus unseren vielfältigen Erfahrungen in Coachingprozessen entstanden. Sie konzentrieren sich auf Schlüsselqualifikationen und -themen; hierfür gibt es konkretes, methodisches, instrumentelles Wissen und persönliche Unterstützung.

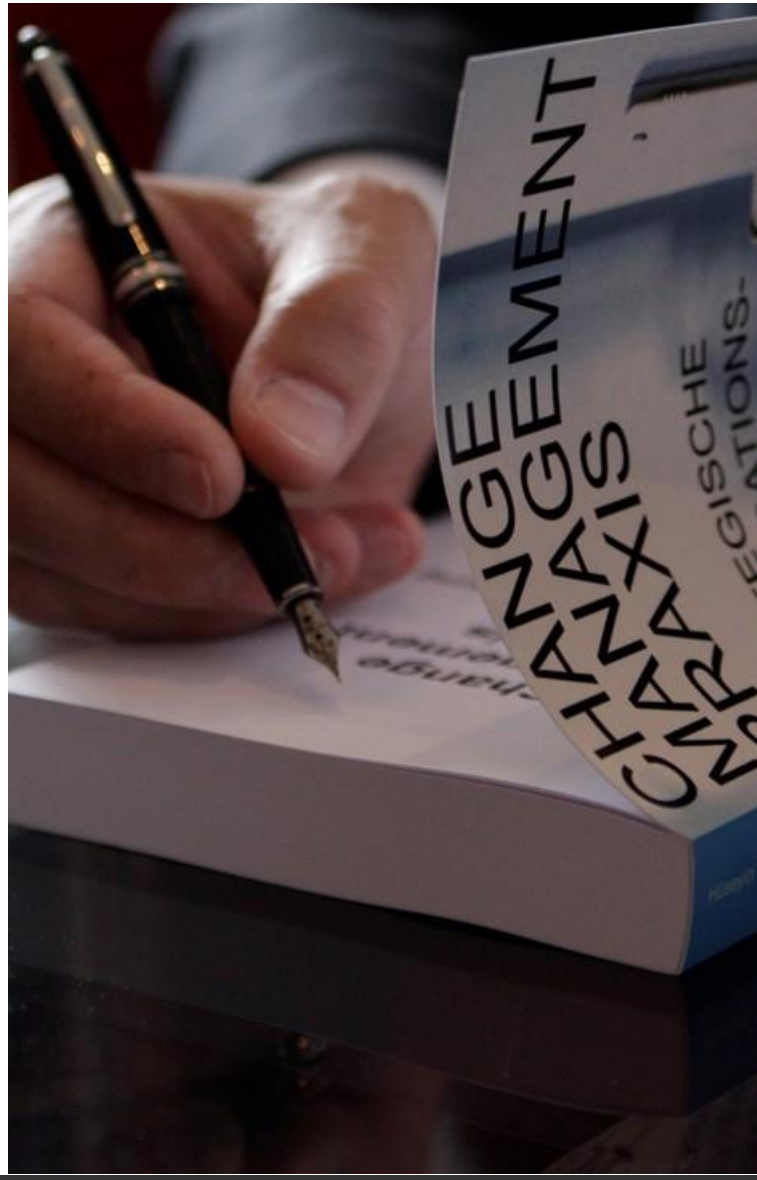
- Die Grundlage dafür gibt uns unsere langjährige Erfahrung als Coaches in Change Projekten und die Auseinandersetzung mit betriebswirtschaftlichen, gruppendynamischen und systemischen Konzepten.

- Den Abschluss der Fortbildung bildet die Präsentation einer Abschlussarbeit und das anschließende Kolloquium. Durch die Abschlussarbeit und das Kolloquium haben die Teilnehmenden 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.

Lernfelder

Die Weiterbildung zum „Systemischen Business Coach“ unterstützt und fördert die Teilnehmenden im Aufbau in folgenden Aspekten:

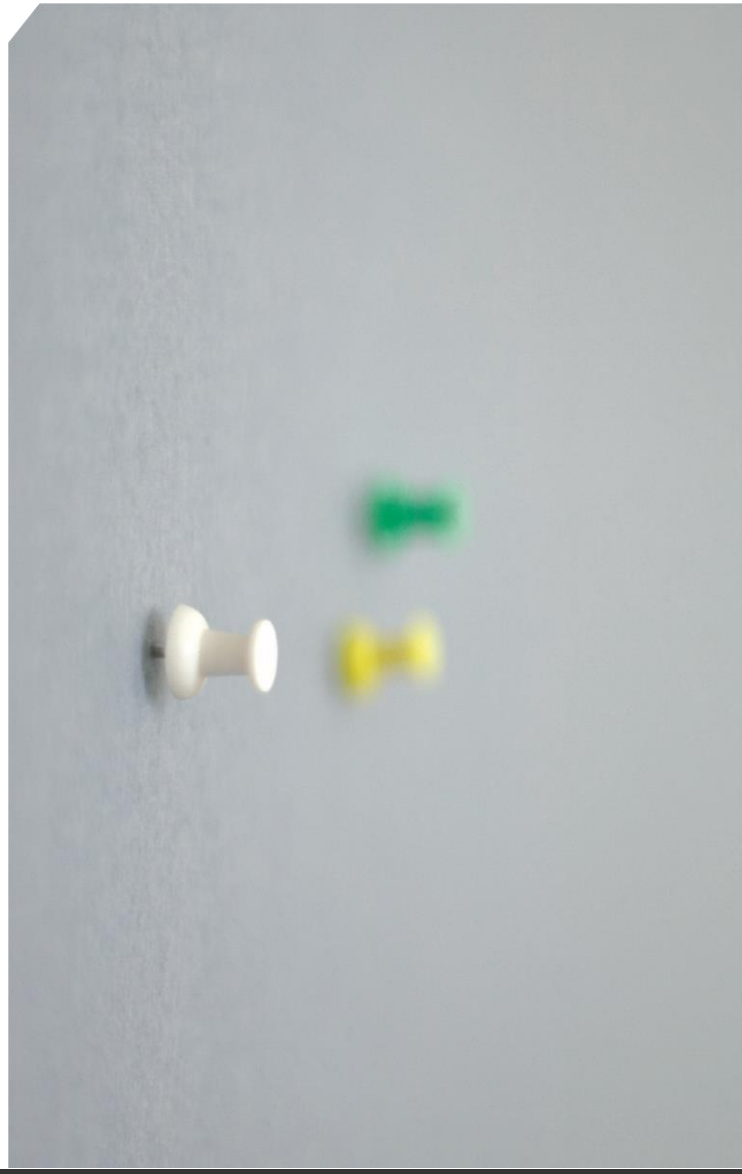
- Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses von systemischen Entwicklungsprozessen
- Entwicklung der eigenen Coaching-Haltung, des Coaching-Selbstverständnisses und des individuellen Coaching-Stils (Lösungs- und ressourcenorientiert).
- Erlernen wesentlicher Coaching-Methoden, -Techniken und -Instrumente
- Aufbau einer systemisch-lösungsorientierten Handlungsweise
- Einsicht in psychodynamische Aspekte für die Arbeitsweise als Coach in Abgrenzung von Coaching und Psychotherapie
- Förderung des persönlichen Lern- und Entwicklungsprozesses
- Persönlichkeitsentwicklung und Selbsterfahrung zur Kompetenz-Erhöhung im Coaching
- Übersicht über die Arbeit als Coach in einer Organisation bzw. am freien Markt



Lehrmethoden

Folgende didaktische Methoden werden wir in den Modulen anwenden:

- Konzepte & Theorien
- Fallbesprechung und Fallberatung der Teilnehmenden
- Interaktives Lernen, Live-Reflexionen und -Coaching, Reflecting Team
- Arbeitsgruppen-, Paar- und Einzelarbeit, Diskussion erzielter Ergebnisse
- Methoden, Instrumente und Werkzeuge, Anwendungen
- Best und Worst Practices
- Check-Listen
- Case-Labs
- Lehrgespräche, Reflexion im Team und direkter Austausch
- Praxisarbeit im Coaching mit realen Kunden



Zielgruppe

Während der Weiterbildungszeit innerhalb und in der Lernzeit zwischen den Modulen erweitern die Teilnehmenden ihre Coaching Kompetenzen systematisch durch Reflexion und Erprobung wesentlicher Haltungen, Vorgehensweisen und Tools.

Die Weiterbildung richtet sich an:

- Führungskräfte, Personalverantwortliche und BeraterInnen, die ihre Coachingkompetenzen entwickeln oder vertiefen möchten
- Personen, die eine Berufstätigkeit als Coach anstreben oder bereits wahrnehmen
- SupervisorInnen, PsychologInnen, Psychotherapeuten und ÄrztInnen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bereits in einer helfenden Rolle arbeiten und/oder als Coach arbeiten wollen
- BeraterInnen aus Beratungsinstitutionen, die Coaching als Beratungsmethode anwenden möchten
- PersonalentwicklerInnen, die ihre interne Coach-Rolle ausbauen möchten
- ProjektleiterInnen, die ihre ProjektleiterInnenrolle ausbauen möchten

20. Systemisches Business Coaching Modulbausteine

oezpa Akademie & Consulting

Modulübersicht

Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4
Methodik & Coaching Kompakt (3 Tage)	**Dialogische Kompetenzen (2 Tage)**	**oezpa org-campus (3 Tage)**	**Führungskraft als Coach & Rollengestaltung (2 Tage)**
Datum: 09.-11.07.2020	**Datum: 25.-26.09.2020**	**Datum: 15.-17.10.2020**	**Datum: 04.-05.12.2020**

Modul 5	Modul 6	Modul 7	Modul 8
Organisationskultur (2 Tage)	**Team- und Konfliktcoaching (2 Tage)**	**Resilienz & Selbstmanagement (2 Tage)**	**Live Coaching (2 Tage)**
Datum: 15-16.01.2021	**Datum: 26.-27.02.2021**	**Datum: 23.-24.04.2021**	**Datum: 25.-26.06.2021**

Modul 9
Digital Transformation & Abschluss (2 Tage)
Datum: 03.-04.09.2021

Die Module 1-6 & 8 können auch einzeln und individuell als Weiterbildungsbausteine gebucht werden.

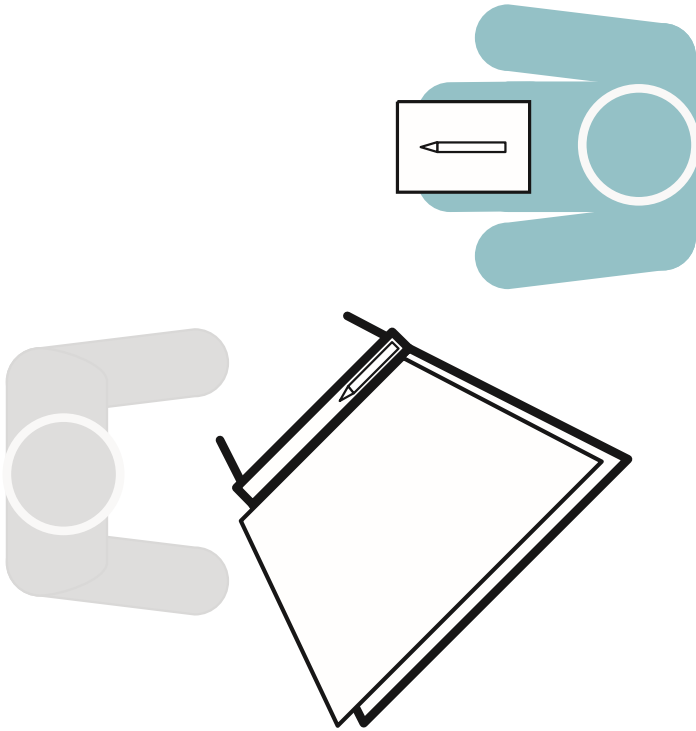
Es können noch weitere Termine in der Learning Community stattfinden.

Änderungen unter Vorbehalt.

Learning Community

Unter der „Learning Community“ ist ein Zusammenschluss verschiedener Gruppen innerhalb der Weiterbildung zu verstehen. Einige der Weiterbildungsmodule finden zusammen mit Teilnehmenden aus anderen Weiterbildungen und auch externen Teilnehmern statt, so dass ein ständiger Erfahrungsaustausch unter- und miteinander gegeben ist.

Des Weiteren wird von den Teilnehmenden die Fähigkeit zur Selbstreflexion erwartet. Darunter verstehen wir die Bereitschaft und Willen, das eigene Verhalten, Gedanken und Gefühle selbstkritisch zu hinterfragen. Auch dies stellt eine wichtige Ressource für die Weiterentwicklung der eigenen professionellen Rolle dar.

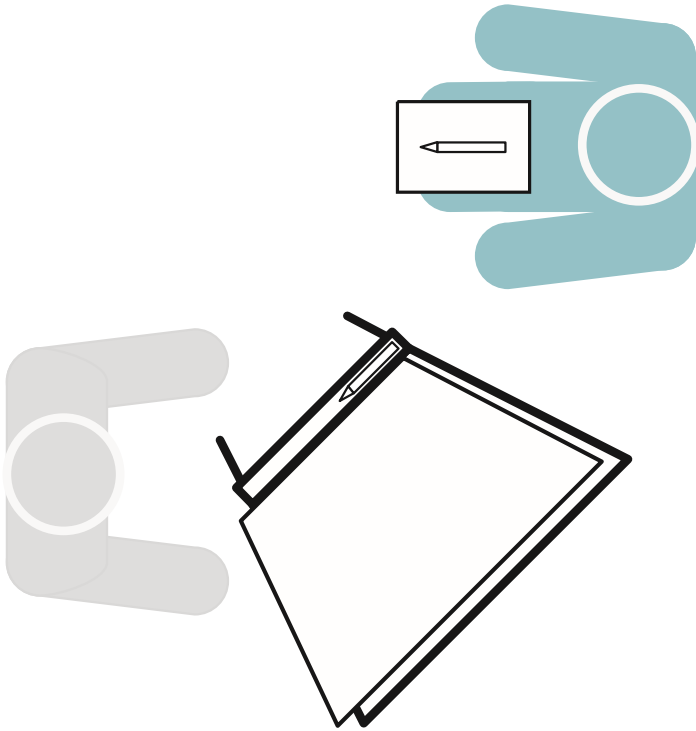


Systemisches Business Coaching

Modul 1: Methodik & Coaching Kompakt

Coaching ist eine personen- und teamorientierte Beratungsmethode. Sie ist eine zeitlich begrenzte und streng vertrauliche Begleitung und Unterstützung von Einzelpersonen (Führungskräfte und Mitarbeitende) und von Teams. Coaching ist zielgerichtet und situativ zugleich.

In unserem Start – Modul lernen Sie unseren Coaching Ansatz kennen. (Einzel-, Team- und Systemcoaching).



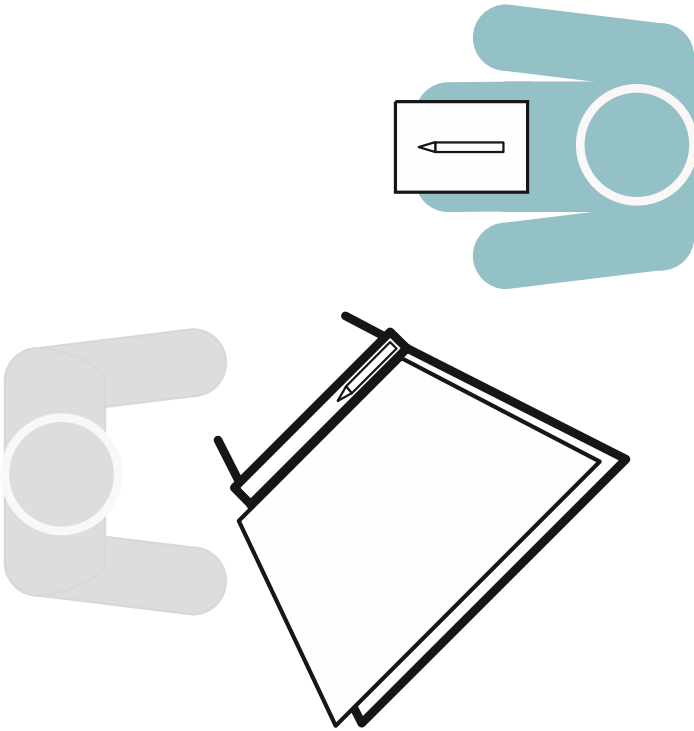
- Die Rolle und Arbeitsweise des Coaches; Anforderungen und Schlüsselkompetenzen als Coach
- Das Coaching-Gespräch; lösungsorientierte und zirkuläre Fragetechniken
- oezpa-Coaching-Konzept und das oezpa-Coaching-Phasenmodell
- Basis-Handwerkskoffer eines Coaches (u.a. Coaching-Modelle (GROW-Modell etc.)
- Chancen und Grenzen des Coachings in Organisationen

Systemisches Business Coaching

Modul 2: Dialogische Kompetenzen

„Wenn es so einfach wäre, Gespräche miteinander in einer Weise zu führen, die uns mit einem Gefühl von Zufriedenheit erfüllt, die uns als ein Stück Begegnung erscheinen, die Kreativität fördern und nicht ersticken, brauchten wir den Dialog nicht neu zu entdecken und zu üben“.

In diesem Modul lernen Sie die Geheimnisse des Dialoges und des Miteinander Denkens kennen.



- Im Mittelpunkt dieses Moduls sind das Trainieren von Achtsamkeit und Präsenz im Gespräch und die Sensibilisierung der eigenen Bewertungsmuster und Stereotypen-Bilder.
- Dialogische Kompetenzen und Kommunikationsmodelle
- Das Unbewusste in der Kommunikation
- Gewaltfreie Kommunikation nach M. Rosenberg
- Arbeit an persönlichen Themen im Coaching

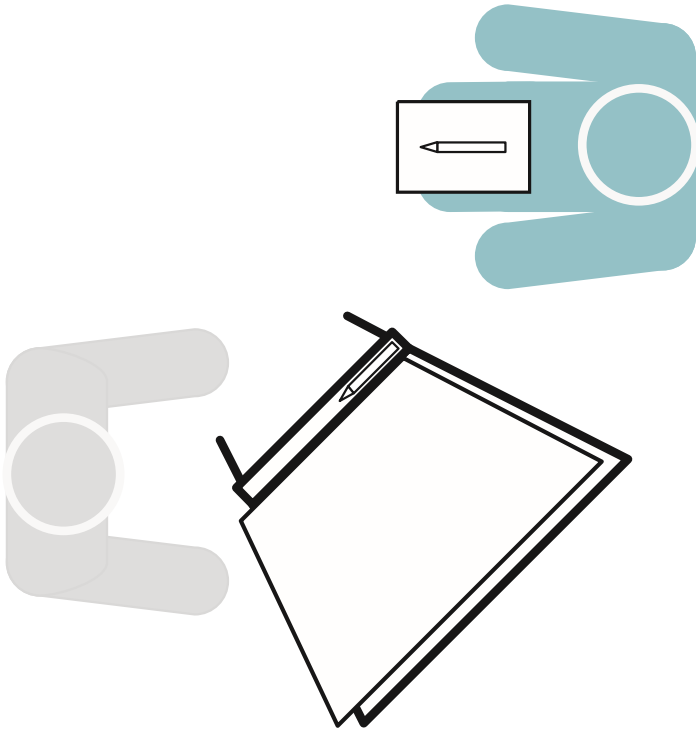
Systemisches Business Coaching

Modul 3: oezpa ORG-campus

Ein Campus nach dem „Double Task Modell“ von Harold Bridger

Lernen an Fallbeispielen und Use Cases der Fallgeber.

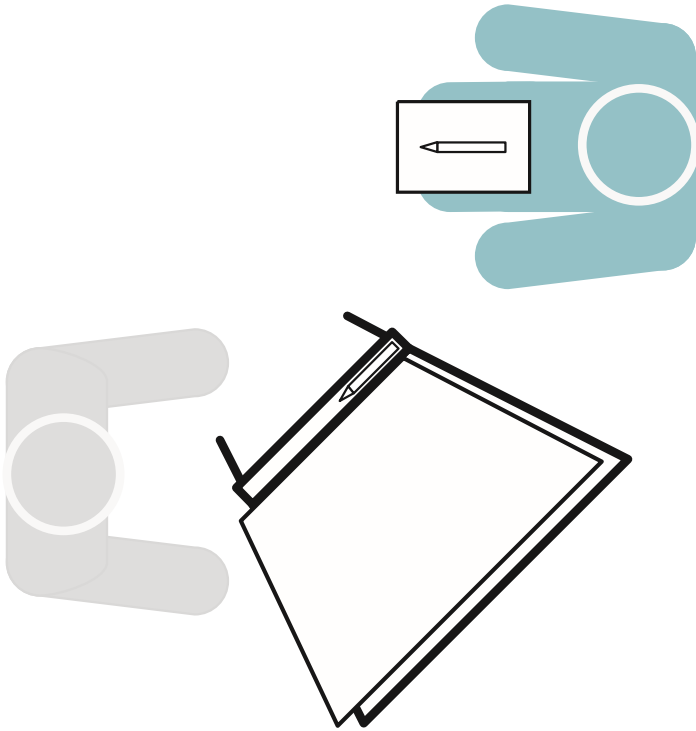
Die Teilnehmenden werden in die Lage gebracht, den Einfluss von Gruppenphänomenen und Gruppenentwicklungen auf die Lösungskompetenz von Praxisfragen und Problemen zu erleben und zu verstehen. Es werden eigene Praxisfälle, Projekte und Einsätze begleitet reflektiert, analysiert und geplant. Parallel zu dieser Arbeit werden das bewusste und unbewusste Verhalten in Gruppen, die Entwicklung und das Verhalten von Gruppenphänomenen mit den Teilnehmenden untersucht, um daraus für die Praxis zu lernen.



Systemisches Business Coaching

Modul 4: Die Führungskraft als Coach & Rollengestaltung (Rollogramm)

In diesem Modul wird das Spannungsfeld der Führungskraft als Coach beleuchtet. Damit verbinden wir den Dialog zum Thema „Rolle in Organisationen“. Die Rolle, die jemand in einer Organisation inne hat, ist ein Bereich, der einerseits durch die Organisation und deren Vorgaben (andere Rollen, Systemgrenzen, Ressourcen, Aufgaben etc.) beeinflusst wird und der andererseits durch den Rollenträger, d.h. die jeweilige Person, die diese Rolle übernimmt und innehat, ausgefüllt und gestaltet wird.



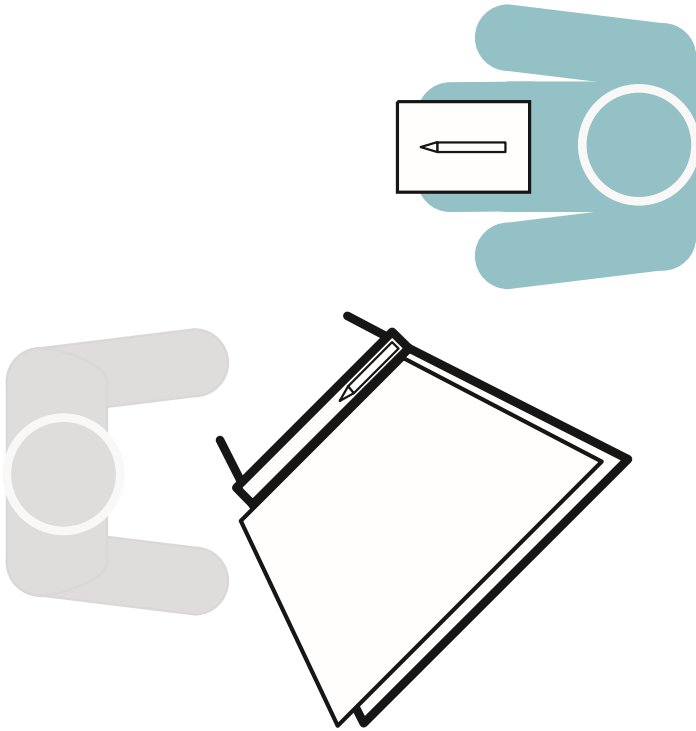
- Situatives Führen – Führung zwischen Anweisen und Coachen; Konzeption und Anwendung des situationsbezogenen Führungsstils
- Basisannahmen des Konzeptes und Voraussetzungen
- Menschenbilder (Wahrnehmung von Unterschiedlichkeiten)
- Anforderungen an die Führungsrolle; Arbeit an persönlichen Themen im Coaching
- Begleitung von Mitarbeitern in Change Prozessen
- Führungskraft als interner Coach – Selbstverständnis,
- Rollenanalyse & Beratung (Das Rollogramm), Rollenklärung

Systemisches Business Coaching

Modul 5: Organisationskultur

Kultur sind die von den Mitgliedern geteilten Grundannahmen, Werte und Normen (Spielregeln, Gewohnheiten) in einer Organisation. Sie beeinflussen, wie Prozeduren, Strategien und Strukturen gestaltet und wahrgenommen werden. Denken, Fühlen und Handeln der organisatorischen Akteure beruht ganz wesentlich auf (kultur-) spezifischen, kollektiven Wahrnehmungs-, Interpretations- und Handlungsmustern.

In diesem Modul wollen wir anhand des Kultur-Modells von Edgar Schein mehr über die Zusammenhänge und das Verständnis zum Thema erarbeiten, um Coaching in unterschiedlichen Kontexten hilfreich zu gestalten.

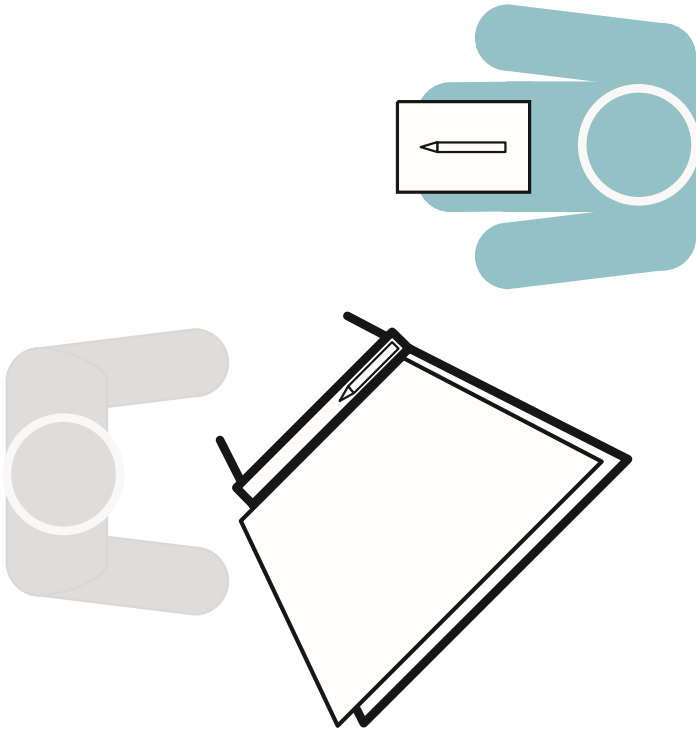


- Was macht eine Unternehmenskultur aus?
- Kulturanalyse
- Kulturdiagnose
- Kulturwandel

Systemisches Business Coaching

Modul 6: Team- & Konfliktcoaching

In diesem Modul wollen wir mehr darüber lernen, was erfolgreiche Teams ausmacht. Dazu gehören die Optimierung der Gesamtleistung des Teams (Optimierung und Quantität des Outputs), die Motivation (Arbeitsinteresse und Einsatzbereitschaft) und Identifikation (Akzeptanz der gemeinsamen Ziele und Aufgaben) aller Teammitglieder und ein gesundes Arbeitsklima (entspannte emotionale Lage als Grundvorrausetzung für Arbeitseinsatz und Kreativität).



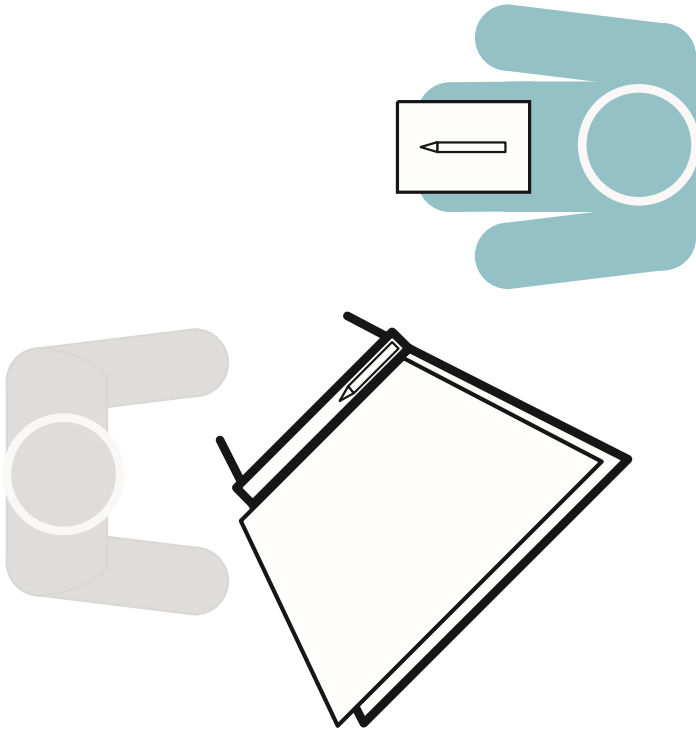
- Teamarbeit, Teamentwicklung, Teamtraining, Teamcoaching (Gemeinsamkeiten und Unterschiede):
- Einflussfaktoren auf die Teamarbeit
- Teamentwicklungsprozesse (Ansätze, Modelle, Praxisbeispiele, Erfahrungen, Erfolgs- und Risikofaktoren)
- Konflikte im Team bearbeiten

Systemisches Business Coaching

Modul 7: Resilienz & Selbstmanagement

„Die psychische Gesundheit ermöglicht uns, das Leben zu genießen und gleichzeitig Schmerzen, Enttäuschung und Unglück zu überwinden. Sie ist eine positive Lebenskraft und ein tiefer Glaube an unsere eigene Würde und unseren Selbstwert.“ (übersetzt nach British Heart Foundation, 2008).

Als Coaches müssen wir verstehen, welchen Anforderungen unsere Coachees ausgesetzt sind. Die zahlreichen Herausforderungen wollen wir in diesem Modul besprechen und vertiefen.



- Salutogenetisches Gesundheitsverständnis nach Antonovsky
- Stress, Burn-out und Bewältigungsstrategien
- Resilienz und Work-Life-Balance
- Achtsamkeits- und Entspannungsübungen
- Förderung der Selbststeuerungskompetenzen auf diesen Gebieten

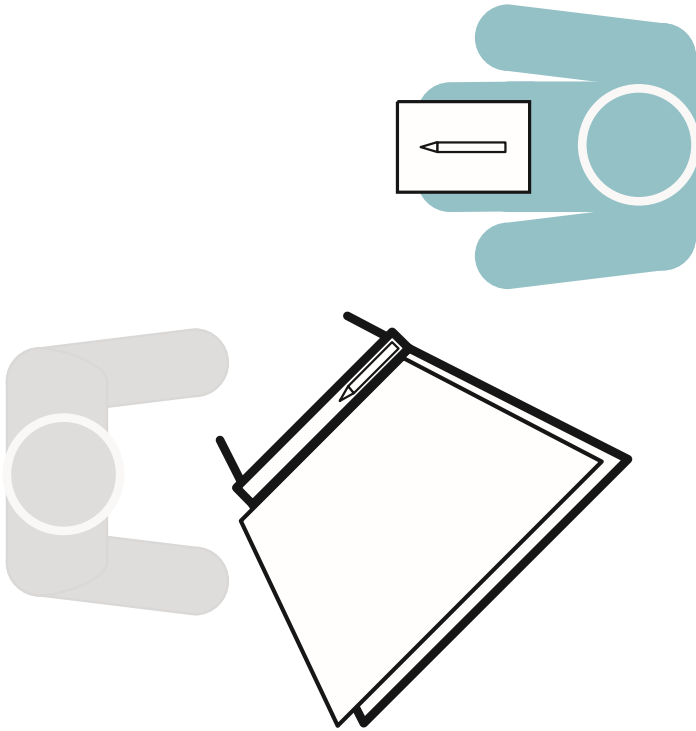
Systemisches Business Coaching

Modul 8: Live Coaching

Nichts ist so erfolgreich wie das Lernen in der Praxis!

Wir laden ‚echte' Coachees zu diesem Modul ein!

In diesem Modul bieten wir Ihnen die Möglichkeit, Ihr Wissen in der realen Praxis zu trainieren: oezpa stellt Ihnen reale Coachees mit realen Anliegen und Fragestellungen zur Verfügung, die Sie, meist zusammen mit Coaching-Partnern (andere Teilnehmende Ihrer Weiterbildung), über mehrere Sitzungen hinweg coachen können. Auf diesen Live-Coaching-Tag werden Sie fundiert vorbereitet und begleitet.



Systemisches Business Coaching

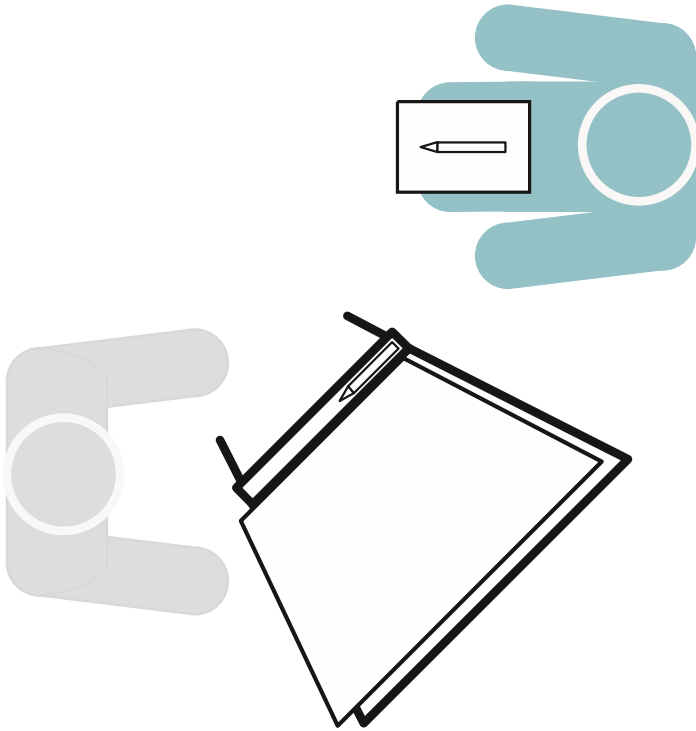
Modul 9: Digitale Transformation & Abschluss

Tag 1
Sie erhalten Input zu dem aktuellen Thema Digitale Transformation & Leadership:

- Zulassen und Ermöglichen von Flexibilität und Diversität
- Nicht nur Ergebnis-sondern auch Prozessorientierung
- Netzwerkstrukturen und kollektive Intelligenz
- Spielräume zulassen statt Vorgaben machen
- Kooperation zulassen
- Bereitschaft für Coaching, persönliches und im Team
- Selbstbestimmung und Wertschätzung
- Ausgleich verschiedener Interessen
- Führungskultur reflektiert sich und lässt Diskussionen zu

Tag 2

Am letzten Tag Ihrer Weiterbildung besprechen wir Ihre Abschlussarbeiten und gestalten mit Ihnen gemeinsam ein würdigendes Ende Ihrer und unserer gemeinsamen Lernreise.

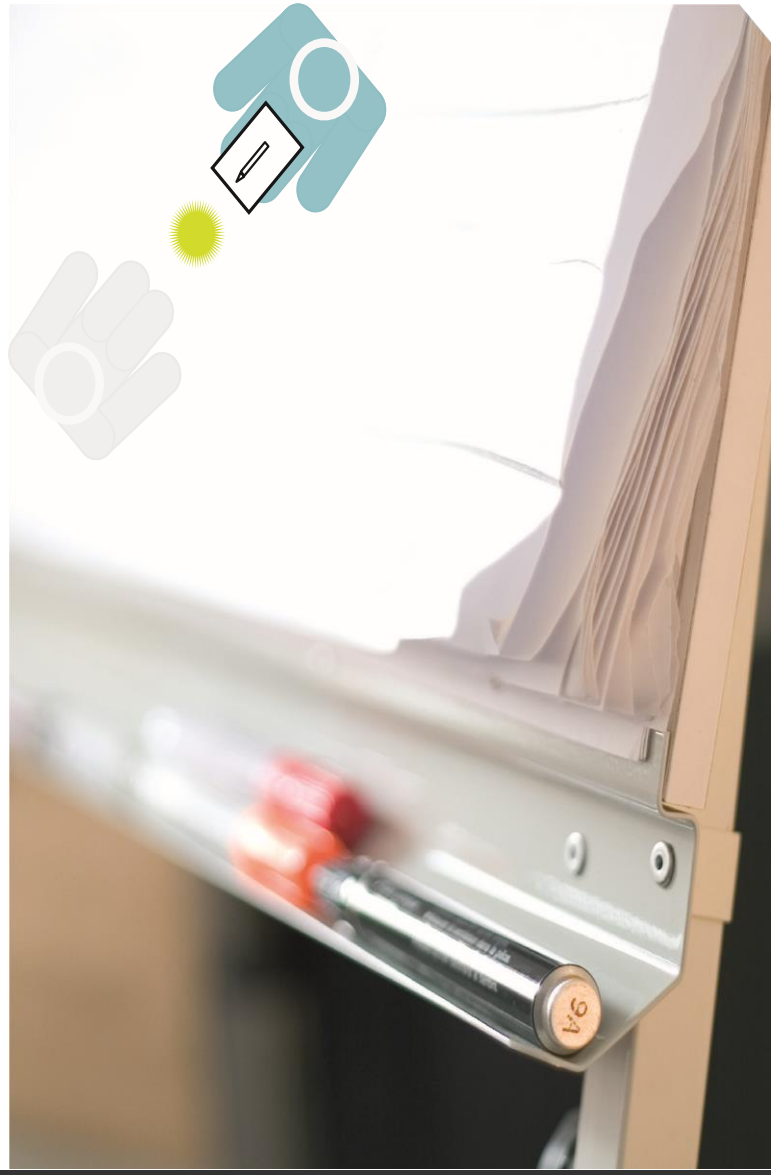


Abschluss

Bei erfolgreicher Teilnahme ist die Aushändigung eines oezpa-Zertifikates der formale Schlusspunkt der Weiterbildung.

Das oezpa Zertifikat wird nach folgenden Kriterien ausgehändigt:

- Regelmäßige und aktive Teilnahme Zertifikatslehrgang (max. 10% Abwesenheit)
- Schriftlich verfasste Arbeit zur Reflexion des eigenen Coaching-Falles
- Erfolgreiche Präsentation im Abschlussmodul



Eckwerte

oezpa Akademie & Consulting

Dauer & Veranstaltungsort

- Start der Weiterbildung am 09.07.2020
- Abschluss der Weiterbildung am 04.09.2021
- 9 Module mit 20 (Präsenz-)Tagen.
- Veranstaltungsort: Schlosshotel Kloster Walberberg (zwischen Köln & Bonn)

Weiterbildungs-gebühr

Die Teilnahme kostet 6.900 EUR (exkl. MwSt.). Enthalten sind digitale Unterlagen, das Buch zur Weiterbildung und Zertifikat. Dazu kommt die Seminarpauschale für alle Module von 1.180 EUR. Diese umfasst einen Beitrag für Seminarräume, Pausengetränke, Snacks und das Mittagessen während der Module. Einzelne Module sind buchbar. 15% Early-Bird-Rabatt bei einer Anmeldung bis zu 4 Monaten vorher.

Abschluss

Nach erfolgreichem Abschluss (Teilnahme an den Seminartagen & Erarbeitung einer Abschlussarbeit) erhalten Sie ein DBVC gestütztes Weiterbildungs-Zertifikat von der oezpa GmbH.

Ansprechpartnerin

Wir legen großen Wert auf eine interessante Gruppenzusammensetzung. Wir sprechen mit jedem InteressentIn vorab persönlich, um Ihre Motive und Lernschwerpunkte kennen zu lernen. Wir klären gemeinsam, ob Sie hier das finden was Sie suchen und zu Ihnen passt. Bitte kontaktieren Sie für eine Terminabsprache Frau Laura Sedlaczek. Diese steht Ihnen zudem für organisatorische Fragen zur Verfügung.

Veröffentlichungen

Unseren aktuellen und potentiellen Klienten soll es helfen, uns und unseren Ansatz besser zu verstehen. Meinen Studenten an den Universitäten soll es Einblick in die Vielfalt der Organisations-entwicklungsarbeit ermöglichen. Meinen Teilnehmern aus unseren Berater-, Führungskräfte- und Coaching-Weiterbildungen soll es eine Orientierung im “Dickicht” der OE und des Change Manage-ments (CM) geben. 22 Jahre oezpa Institut bedeutete auch den Aufbau und die eigene Entwicklung unseres Unternehmens von der Wohnzimmerecke, über das Schloss Buschfeld nun zum ehemaligen Kloster Walberberg. Diese nicht immer einfache Reise, hat uns geholfen, selbst als Unternehmer und Führungskräfte organisatorische Veränderungen und Entwicklungen zu steuern und daraus zu lernen.

„Das vorliegende Buch gibt uns einen sehr guten Überblick über die wesentlichen Hebel, die für die nachhaltige Verbesserung einer Organisationskultur zur Verfügung stehen. Gerade die Themen Fehlzeiten und Fluktuation sind ein Gebiet innerhalb der Organisations- und Personalentwicklung mit großer Auswirkung für den betrieblichen Alltag und den Erfolg eines Unternehmens. Die hohe Praxisnähe dieser Erkenntnisse ermöglicht es, das schwierige Feld der Fluktuation und der Fehlzeiten in Unternehmen, zu verstehen, Wirkzusammenhänge zu erkennen und Interventionsmöglichkeiten auszumachen.“

In diesem Buch wird ein global eingesetzter Führungsstil vorgestellt. Es ist das Führungsmodell von Paul Hersey und Kenneth Blanchard (1982). Das Führungsmodell wird sowohl in der Wirtschaft und Industrie, als auch in öffentlich-rechtlichen sowie sozialen Organisationen angewendet.
Das Modell nennt sich `Situatives Reifegrad Modell´. Es geht bei diesem Führungsstil um die situationsbezogene Kombination der jeweiligen Aufgabenstellung mit dem Reifegrad des Mitarbeiters. Er ist ein gut nachvollziehbarer, wirksamer und gut anwendbarer Führungsstil.

Veröffentlichungen

„Das Coaching mit oezpa ist wie eine Oase. Da kann ich immer wieder wichtige Fragen platzieren. Ich habe das Coaching immer als sehr hilfreich empfunden und konnte gut abschalten.“
Karl-Albert Bebber, Leiter Solution- and Application Services, BBS, Leverkusen

„Was ich bei oezpa schätze ist die sehr ruhige Art zu moderieren und zu coachen. Das hat in den Diskussionen bisher sehr geholfen. Was auch sehr gut ist, ist ihre extrem gute Beobachtungsgabe.“
Dr. Sebastian Guth, Bayer Yakuhin President, Japan.

Mit dieser Fallstudie in Wuxi sollen neue Erkenntnisse über die Organisationsentwicklungs-Arbeit (OE) in China gewonnen werden. Weiter soll der auf westlichen Werten basierende OE-Ansatz im Hinblick auf seine Anwendung und Zielführung bzw. Effektivität in China überprüft werden. Konkret wendet sich die Arbeit der Frage zu, ob und wie ein Organisationsentwicklungsansatz westlicher Prägung auf China transferiert werden kann. Dabei steht das extern durch westliche Berater begleitete
OE-Programm in Wuxi im Zentrum der Untersuchung.

Überblick

oezpa
Akademie & Consulting

oezpa GmbH

oezpa Consulting

- Organisationsent-wicklung/Change Management
- Geschäfts- und Strategieentwicklung
- Prozessberatung & Coaching
- Kommunikations-beratung
- Krisenmanagement
- Kulturanalyse
- Leadership
- Teamentwicklung

oezpa Akademie

- Weiterbildungs-programme
- Seminare
- Inhouse-Trainings
- Inhouse-Seminare
- Nationale Führungs-Programme
- Internationale Leadership-Programme
- Organisations-Laboratorien

oezpa Verlag

- Feedback- und Befragungs-prozesse
- Forschungs-programme
- Fachbücher, Artikel
- Fachtagungen
- Fachvorträge
- Management-Tagungen

oezpa & Science

- Fresenius University, Köln
- Universität der Künste, Berlin
- Tavistock Institute, London
- Indian Institute of Management, Indien
- ESAN University, Peru
- University of Exeter, UK
- Vilnius University, Lithuania

ILAC/SLIC International Leadership Academy

- ESAN University, Peru – (Nachhaltigkeit im Amazonas)
- oezpa – Kooperationen
- oezpa – Alumni Netzwerk

Kooperationspartner (Auswahl)

DBVC Deutscher Bundesverband Coaching e.V.	Der DBVC ist der führende Verband im deutschsprachigen Raum, der sich auf Business Coaching und Leadership fokussiert. Mitglieder des DBVC sind bekannte und profilierte Coaching-Experten, die als Deutschland gelten. Seiner führenden Rolle gemäß setzt sich der DBVC für Seriosität, Qualitätsstandards und Professionalität im Coaching-Bereich ein. oezpa ist ein durch den DBVC anerkanntes Weiterbildungsinstitut. Herr Prof. Özdemir und Frau B. Lagler Özdemir sind Senior Coaches. Herr Prof. Özdemir ist Mitglied im Sachverständigenrat, als Institut ist oezpa in den Qualitätskonferenzen des DBVC aktiv.
THE TAVISTOCK INSTITUTE®	Das Tavistock Institute of Human Relations (TIHR) wendet Sozialwissenschaften auf aktuelle Herausforderungen und Probleme an. Es wurde 1947 als Non-Profit-Organisation mit wohltätigem Zweck gegründet. Das Institut beschäftigt sich mit Evaluations- und Aktionsforschung, Organisationsentwicklung und Veränderungsberatung, Executive Coaching und beruflicher Weiterbildung, alles im Dienst der Unterstützung von nachhaltigem Wandel und kontinuierlichem Lernen. Das Tavistock Institut gGmbH, Deutschland wurde 2019 durch ein Ergebnis der Partnerschaft zwischen dem Tavistock Institute und der oezpa Akademie & Consulting GmbH mit Sitz in der Nähe von Köln/Bonn gegründet
ICF International Coach Federation	Die International Coach Federation (ICF) wurde 1995 in den USA gegründet und ist heute mit weltweit mehr als 31.000 Mitgliedern in 143 Ländern, die größte Non-Profit-Vereinigung professioneller Coachs. Oezpa ist Partnermitglied des ICF´s und verbindet damit den internationalen Aspekt im Coaching.
ILAC	International Leadership Academy (oezpa ist Gründungsmitglied). ILAC stellt ein internationales Netzwerk von Instituten sowie Kooperationen mit Universitäten dar.

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: akadamie+consulting@oezpa.de
Website: www.oezpa.de

Ihre Ansprechpartnerin:
Frau Laura Sedlaczek

Ich freue mich über Ihre Kontaktaufnahme.

Sie erreichen mich:

Tel.: 02227 – 92. 157. 00
E-Mail: l.sedlaczek@oezpa.de