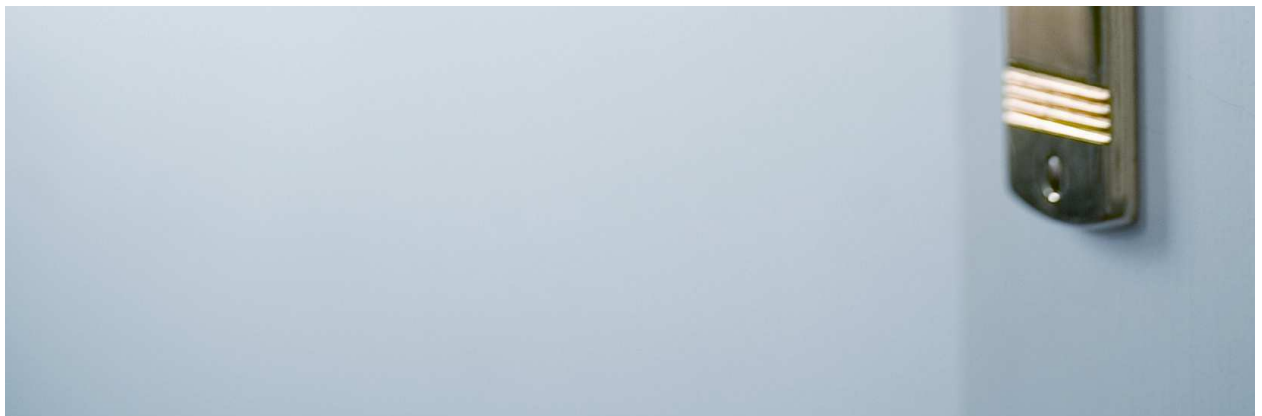


# **Orglab Organisationslaboratorium**



**Orglab**  
**Ein Organisationsseminar über Führung,  
Selbstmanagement in Rollen  
und psychodynamische Prozesse in  
Organisationen**  
**Ein systemisch-psychodynamischer Ansatz**  
26 Mai - 29 Mai 2010  
Dominikaner Kloster St. Albert  
53332 Walberberg-Bornheim (bei Köln)

**Organisiert von**



oezpa ist eine international tätige Managementberatung mit Sitz in Erftstadt-Liblar (bei Köln), spezialisiert auf das Zusammenwirken von Strategie-, Organisations-, Team- und Personalentwicklung sowie Projektmanagement.

**Unterstützt von**



Universität der Künste Berlin



## **TeilnehmerInnenkreis**

Das Organisationsseminar ist konzipiert für Menschen, die ihr Verständnis der eigenen Rollen, ihrer persönlichen Autorität und ihre Verantwortung in Rollen verbessern wollen, um sie entsprechend zu steuern:

- Vorstände, GeschäftsführerInnen, Führungskräfte
- ProjektleiterInnen und MitarbeiterInnen von Unternehmen und Organisationen
- OrganisationsentwicklerInnen und -beraterInnen
- PersonalleiterInnen und -entwicklerInnen
- SupervisorInnen, TrainerInnen, BeraterInnen, Coaches
- PsychoanalytikerInnen und PsychologInnen
- StabsmitarbeiterInnen
- StudentInnen höherer Semester

## **Primäraufgabe**

Im Organisationsseminar wird eine lernende Organisation provisorisch dargestellt. Die primäre Aufgabe des Organisationsseminars besteht darin, Verhalten und Ereignisse, die mit der Entwicklung und Gestaltung von Rollen und Systemen verbunden sind, zu erleben, zu erkunden und daraus zu lernen. Ferner werden auftretende Führungsverhalten, Autorität, Selbstmanagement in Rollen, Vielfältigkeit und psychodynamische Prozesse in Organisationen erfahren.

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.

## **Konzeptioneller Hintergrund**

Organisationen sind dynamische Systeme, die sich unter dem fortwährenden Einfluss ihrer Umwelten befinden. Die Veränderungen, denen Unternehmen und Organisationen im sozialen wie öffentlichen Bereich ausgesetzt sind, sind dramatisch und existentiell. Immer wieder entstehen neue Fragestellungen und Herausforderungen, welche Entscheidungs- und Veränderungsbedarf hervorrufen. Dabei sind Führungskräfte und Mitarbeiter oftmals überfordert.

Hier gilt es, Kompetenzen aufzubauen, mit Hilfe derer die Beteiligten in der Lage sind, Komplexität zu bewältigen und Veränderungen zielorientiert zu gestalten und zu begleiten. Während dieses Organisationsseminars erhalten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit ihre personale und soziale Autorität zu beobachten und sie zu entwickeln. Ebenso können unterschiedliche Führungsstile erfahren werden mit denen gearbeitet wird, um daraus zu lernen.

Als soziale Institution ist das Organisationsseminar selbst eine sehr dynamische und komplexe Veranstaltung.

Im Seminar entsteht ein eigenes System mit eigenen Prozessen, welche daraufhin untersucht werden können. Als TeilnehmerInnen können Sie selbst unterschiedliche Rollen übernehmen.

men, erleben und auf diese Erfahrungen reflektieren. Beispielsweise können Sie in Führungs- bzw. Geführtenrollen gehen und deren Dynamiken erspüren, Sie können erfahren was es bedeutet dem einem System oder einem anderen System anzugehören und können dabei unbewusste Prozesse zwischen einem und den anderen Systemen erleben.

Für Personen die zukünftig leitende Funktionen übernehmen oder schon übernommen haben bietet das Seminar Möglichkeiten für die weitere Personalentwicklung und Ausbildung.

Das Seminar unterscheidet sich von anderen konventionellen Führungstrainings und bietet besonders, innerhalb der wichtigen Bereiche der System -und Sozialkompetenz, hilfreiches Lernen sowie Entwicklungsmöglichkeiten.

Indem Sie Rollen übernehmen, können Sie als TeilnehmerInnen Ihre Autorität und Führungsfähigkeiten austesten. Macht- und Autoritätsprozesse können beobachtet und erlebt werden. Hierbei stellt sich auch die Frage nach der eigenen Autorität und der eigenen Auseinandersetzung mit Macht und Abhängigkeit. Die Dynamik der Übernahme und Beobachtung von formellen und informellen Rollen stellt eine weitere Lernmöglichkeit dar.

Jede Einrichtung oder Person kann als ein soziales System verstanden werden. Als solches gibt es für jeden Grenzen, die den äußeren und inneren Bereich bestimmen und die äußere Umgebung definieren. Die Festlegung von Grenzen über die Rolle, Aufgaben, Termine und Regionen ist dabei von entscheidender Bedeutung.

Der Umgang mit Unterschieden und Verschiedenartigkeit („ diversity“) ist ein wichtiger Aspekt. Unterschiede gründen in der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Generationen, Geschlechtern, beruflichen Herkunft, Nationalitäten und Kulturen.

In unserer durch Unternehmensfusionen und steigender Internationalisierung des wirtschaftlichen Geschehens gekennzeichneten Welt, gewinnen derartige Unterschiede zunehmend an Bedeutung.

In verschiedenen Systemen und Veranstaltungen während des Organisationsseminars erhalten Sie die Möglichkeit, systemische Integrations- und Veränderungsprozesse zu erleben, zu untersuchen und zu verstehen.

### **Lernkonzept und Methode**

Die Konferenz ist so konzipiert, so dass sie als eine temporäre Organisation verstanden werden kann, in der das Lernen die vorrangige Aufgabe darstellt. Dieses Design ermöglicht und unterstützt Erfahrungs- und experimentelles Lernen.

Während der Veranstaltung werden die TeilnehmerInnen mehreren Systemen und Subsystemen unterschiedlicher Größen angehören. Folgende Systeme und Veranstaltungen werden z.B. gebildet: Plena, Klein- und Großsystem, Rollenanalyse- und Anwendungsgruppen und Systemveranstaltung.

Jedes System wird eine primäre Aufgabe verfolgen. In den verschiedenen Veranstaltungen werden Sie die Gelegenheit haben, sich auf die jeweilige Aufgabe einzulassen, eine entsprechende Rolle zu übernehmen und Ihre Autorität in dieser Rolle zu entdecken und zu erspüren.

Der Fokus des Lernens im Organisationsseminar liegt inhaltlich auf folgenden Aspekten:

- Systemische Zusammenhänge und Wechselwirkungen
- Psychodynamische Prozesse in Organisationen
- Führung, Macht, Autorität, Delegation und Abhängigkeit
- Selbstmanagement in Rollen
- Bindung und Zugehörigkeit
- Unterschiedlichkeit und Integration
- Grenzen und offene Systeme in Organisationen
- Unbewusste Phänomene in Organisationen
- Konflikte und Krisen
- Veränderungsdynamiken und Innovationsprozesse

Während der Konferenz lernen die Mitglieder vor allem durch Erfahrung und Reflexion ihrer Erlebnisse. Der Unternehmenserfolg während der Teilnahme an der Konferenz basiert auf kontinuierlichem Einsatz und dem Wunsch zu lernen.

## **Aufbau**

### **Plena (P)**

Zu Beginn und zum Abschluss der Veranstaltung findet jeweils eine Plenarveranstaltung statt. An diesen beiden Veranstaltungen nehmen alle TeilnehmerInnen und der staff teil. Das Eröffnungsplenum dient dem Einführen in die Veranstaltung (z.B. dem Vorstellen des staffs, dem gegenseitigen Kennen lernen, der Information über administrative Themen). Das Eröffnungsplenum gibt den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Bilder und Erwartungen zu reflektieren, die sie beim Eintritt in die Veranstaltung als Gesamtsystem entwickeln. Das Erleben beim Eintritt in die Organisation und im Überschreiten dieser Grenze kann untersucht werden.

Im Abschlussplenum wird daran gearbeitet, das Veranstaltungsende und den Prozess des Abschlusses zu reflektieren. Die Beziehungen können beendet werden, jedoch nicht das Lernen.

### **Kleinsystem (KS)**

Die Kleinsysteme bieten die Gelegenheit, über die Prozesse, Dynamiken und Beziehungen in kleinen Systemen zu reflektieren. Jedem Kleinsystem steht ein(e) BeraterIn zur Verfügung. Die Primäraufgabe besteht darin, aus den Erfahrungen zu lernen, die in der Face-to-Face-Arbeit im Kleinsystem gemacht werden.

### **Großsystem (GS)**

Alle TeilnehmerInnen bilden gemeinsam das Großsystem. Dieses bietet die Möglichkeit, aus Prozessen, Beziehungen und sich zeitlich begrenzt bildenden Strukturen (z.B. Subsysteme) zu lernen. Unbewusste Phantasien, Bilder, Mythen und gesellschaftliche Fiktionen können analysiert und interpretiert werden.

Die primäre Aufgabe im Großsystem besteht darin, aus den Erfahrungen zu lernen, die in großen Systemen gemacht werden. Dabei stehen Ihnen BeraterInnen jeweils zur Seite.

### **Rollenanalysegruppen (RAG)**

In Kleingruppen erhalten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Rollen innerhalb und außerhalb der Veranstaltung zu untersuchen. Erfahrungen, welche in der Übernahme von unterschiedlichen Rollen in unterschiedlichen Systemkontexten gemacht werden, können mit den Erfahrungen in der eigenen Arbeitssituation verbunden und reflektiert werden. Für die „B-TeilnehmerInnen“ (Teilnehmer, die schon Erfahrung in einem Organisationslaboratorium gemacht haben) werden bei ausreichender Anzahl eigene Rollenanalysegruppen eingerichtet. Die RAG's werden je von einer/m BeraterIn begleitet.

### **Anwendungsgruppen (AG)**

Die Anwendungsgruppen setzen sich genau wie die Rollenanalysegruppen zusammen. Es werden Erfahrungen, welche sich aus den verschiedenen Rollenübernahmen und durch die unterschiedlichen Ereignisse und Kontextbedingungen ergeben haben, für die eigene Arbeitssituation reflektiert und verinnerlicht.

### **Systemveranstaltung (SV)**

Alle TeilnehmerInnen und der Staff bilden zusammen die Systemveranstaltung. Mitglieder haben die Möglichkeit, ihre eigene Sub-Systeme mit der ihnen zur Verfügung stehenden Beratung zubilden. Die SV besteht aus allen selbst gebildet Teilsysteme und der Personalvertretung. Die SV untersucht im Kontext der Gesamtveranstaltung die Beziehungen, zwischen den TeilnehmerInnen und dem Staff im Kontext der Gesamtveranstaltung.

Der Staff wird Management- und Beratungsaufgaben übernehmen.

In der SV haben Sie die Möglichkeit und Chance

- zu erfahren, wie Individuen in dem Prozess der Bildung und Entwicklung von Systemen Rollen übernehmen und gestalten
- Autorität selbst wahrzunehmen oder zudelegieren
- Führung auszuüben
- und sich in den jeweiligen Rollen auszuprobieren und zumanagen

In der SV kann untersucht werden, was bewusst und unbewusst geschieht, wenn Systeme miteinander in Beziehung treten. Die SV beginnt und endet mit einem Plenum.

## Zeitplan

Die Veranstaltung beginnt am 26 Mai 2010 und endet am 29 Mai 2010.

Time	1.Tag	2.Tag	3.Tag	4.Tag
<b>07.00</b>	<b>Frühstück</b>			
<b>08.30</b>		KS	KS	GS
<b>9.30</b>		<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>
<b>09.45</b>		GS	GS	Plenum
<b>10.45</b>	<b>Kaffeepause</b>			
<b>11.15-12.15</b>	Opening Plenary <b>(11.30-12.30)</b>	SV-P	SV	AG
<b>12.30</b>	<b>Mittagessen</b>			
<b>14.30</b>	KS	SV	SV	AG
<b>15.30</b>	<b>Pause</b>			
<b>16.00</b>	KS	SV	SV-P	
<b>17.00</b>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	
<b>17.15-18.15</b>	GS	RAG	RAG	
<b>18.20</b>	<b>Abendessen</b>			
<b>19.30-20.30</b>	RAG		RAG	

P – Plenum                      RAG – Rollenanalysegruppe                      KS Kleines System  
 LS – Großes System              SV – Systemveranstaltung                      AG – Anwendungsgruppe

## **Rolle des Staff**

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 primäre Aufgabe im Seminar, das Lernen.

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

In der Rolle der/des BeraterIn 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 BeraterInnenrolle 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.

## **Seminarsprache:**

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

## Staff

### Direktor

**Hüseyin Özdemir, (D/TR)** Dipl. Ök., Management Berater, Senior Coach DBVC. Associate OPUS, Mitglied ISPSO und OD – Institute USA. Geschäftsführer oezpa GmbH, Management -Beratung für strategische Organisations- und Personalentwicklung, Erfstadt-Liblar.

### Stellvertretende Direktorin

**Olya Khaleelee, (UK)** Organisationspsychologin und Organisationsberaterin bei Pintab Associates, London. Sie unterstützt Führungskräfte bei Personalselektion und -entwicklung und in der Laufbahnberatung, Psychotherapeutin, ehemalige Vorstandsvorsitzende Center for Psychotherapy, London

### Direktorin Kommunikation & Ressourcen

**Barbara Lagler Özdemir, (CH)** Geschäftsführerin und Coach, oezpa GmbH, Management -Beratung für strategische Organisations- und Personalentwicklung, Erfstadt-Liblar. Großgruppen-Moderatorin, aktives Mitglied im internationalen Netzwerk „Future Search Network for stories of positive social change

### Vor Konferenz - Kommunikations & Ressourcen Koordinatorin

**Doris Huth, (D)** Assistenz der Geschäftsführung, oezpa GmbH, Management-Beratung für strategische Organisations- und Personalentwicklung, Erfstadt-Liblar.

### BeraterInnen

Prof. **Dr. Jörg Fengler, (D)** Professor für klinische und pädagogische Psychologie, Universität zu Köln; Gruppendynamik-Trainer (DAGG), Psychologischer Psychotherapeut, Gründungsmitglied des DBVC (Deutscher Bundesverband Coaching e.V.), Wissenschaftsexperte im Bereich Coaching (DBVC) und Präsidiumsmitglied, Deutschland

### Olya Khaleelee

**Ilana Litvin, (IL)** MA, MSc, klinische Psychologin, Psychotherapeutin, Organisationsberaterin, Executive Coach and Supervisor in private practice; Chairperson, OFEK; Israel

### Barbara Lagler Özdemir

### Hüseyin Özdemir

**Prof. Dr. Gordon Strauss, (USA)**, MD, Universität der Louisville-School of Medicine, Organisationsberater; Präsident, Midwest Center for Group Relations, Mitglied AK Rice-Institut for the Study of Social Systems (AKRI).

**Ort und Termin**

Das Seminar findet vom 26. Mai bis 29. Mai 2010 in Köln (Bornheim) statt. Der Tagungsort:  
Dominikaner Kloster St. Albert Rheindorfer Burgweg 39,  
53332 Walberberg-Bornheim (bei Köln)

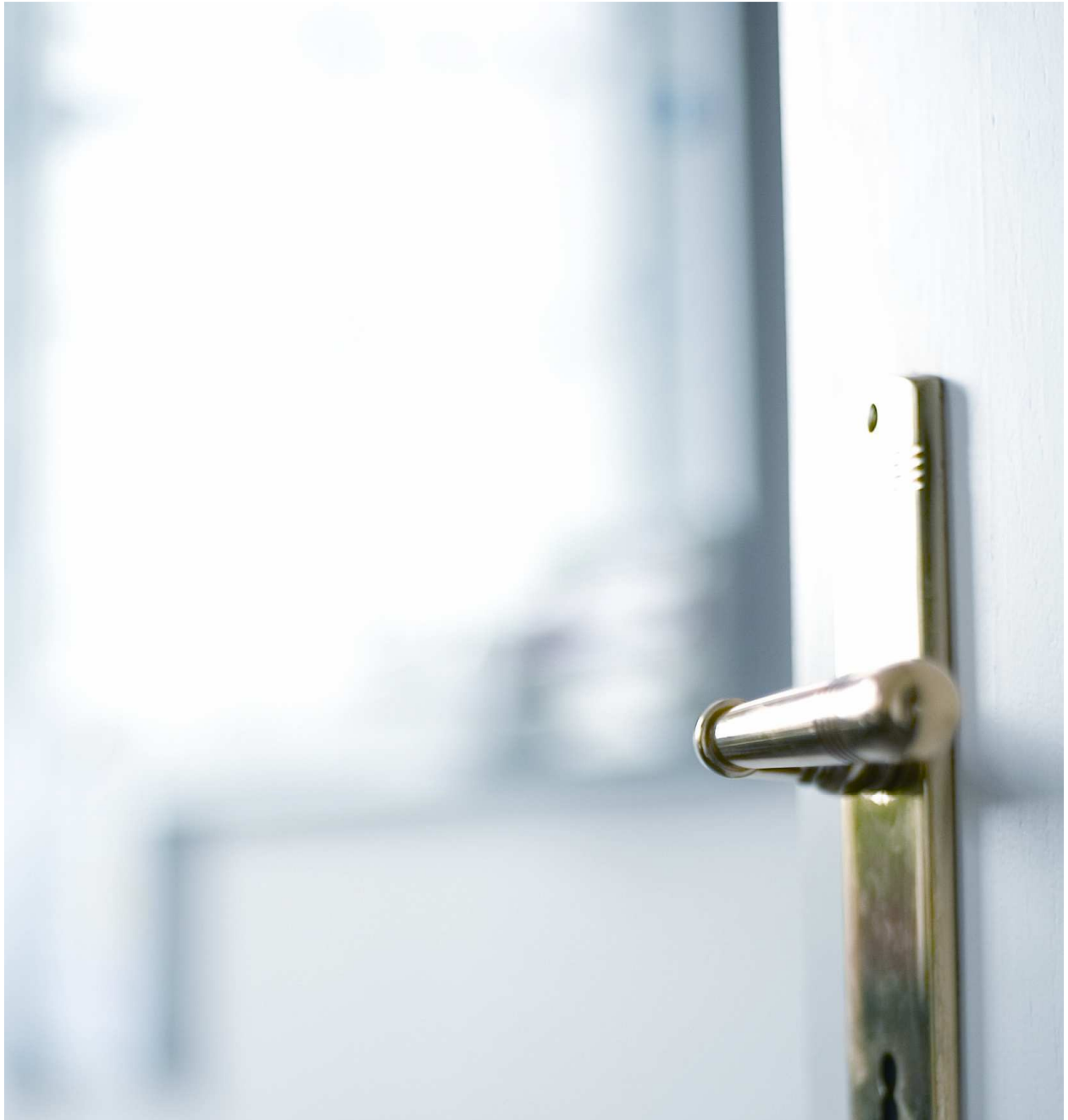
**Kosten**

Die Seminar-Teilnahmegebühr beträgt EUR 1.450,00 zzgl. MwSt., inklusive Tagungspauschale (Hotel und Verpflegung, Telefon und Bar – Rechnungen müssen direkt beim Hotel bezahlt werden). Wenn mehrere Teilnehmer aus einer Organisation teilnehmen, gelten besondere Preise (nähere Information über oezpa GmbH). TeilnehmerInnen erhalten ein Teilnahmezertifikat des Veranstalters und den unterstützenden Institutionen.

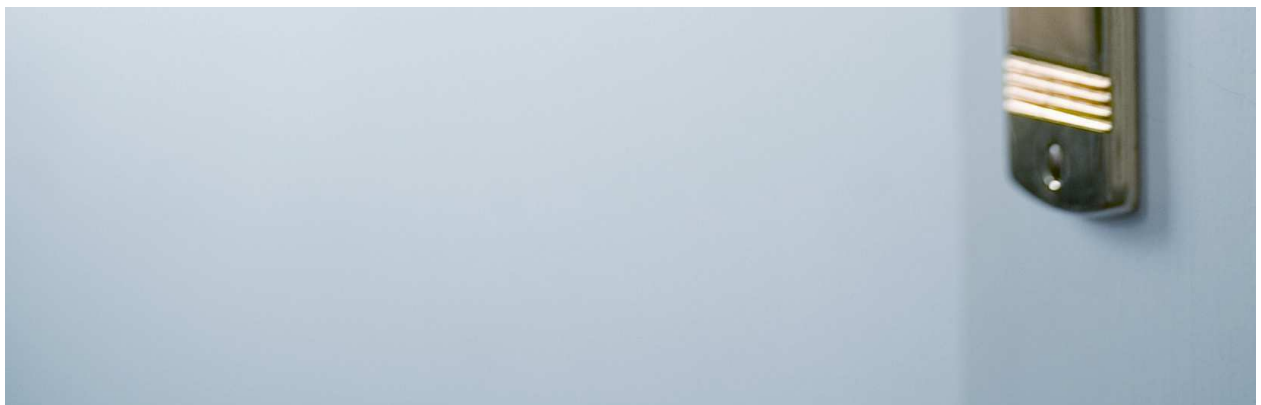
Für Studierende höherer Semester stehen zu einem Unkostenbeitrag von EUR 75.00 zzgl. MwSt. plus Tagungs- und Hotelkosten geringe Plätze zur Verfügung.

**Informationen zur Organisation**

oezpa GmbH  
Doris Huth  
Schloss Buschfeld  
D-50374 Erftstadt  
Tel.: +49 2235 929400  
Fax: +49 2235 929409  
E-Mail: d.huth@oezpa.de  
[www.oezpa.de](http://www.oezpa.de)



# **Orglab Group Relations Conference**



**ORGLAB**  
**Group Relations Conference**  
**on leadership, self-management in roles,**  
**diversity and**  
**psychodynamic processes in organisations**  
**A systemic-psychodynamic approach**

26th May - 29th May 2010  
Dominikaner Kloster St. Albert  
53332 Walberberg-Bornheim (bei Köln)

**Organised by:**



International Institute for Strategic Organization-, Personnel-Development and Leadership, Erftstadt (Cologne), Germany

**Supported by:**



Universität der Künste Berlin



### **Who is the conference for?**

The conference has been designed for people who want to improve their understanding of their roles, their personal authority and their responsibility in roles in order to manage them accordingly.

- Executives, Managing Directors, Managers
- Co-Workers of enterprises and organizations
- Project Managers
- Organisational Development Consultants
- Personnel/ Human Resource Managers and HR-Staff
- Coaches, Consultants and Counselors
- Students in advanced stages of their study

### **Primary Task**

The conference is designed as a temporary learning organisation. The primary task of the conference, to which staff will work to provide opportunities, is to experience, explore and learn from development and management of roles and systems, to experience leadership, authority, self-management in roles, diversity and psychodynamic processes in organizations.

This goal can be reached by allowing oneself and others to experience the conference, to communicate these experiences and to examine their meaning in order to learn from it.

### **Background**

Organisations can be seen as dynamic systems, which are under the continuous influence of their environment. The changes that enterprises and organisations are exposed to are dramatic and often vital to their existence. In these times of change managers and coworkers are continually confronted with new questions and challenges in a situation where they are often already overtaxed.

In this changing environment people need to develop new competencies in order to master the complexity and to be able to manage and support changes in a goal oriented way. This conference gives members ample opportunity to reflect on and to develop both their personal authority and their social authority. Also different forms of leadership can be tried out and worked with in order to learn.

This conference is a social institution and therefore a very dynamic and complex event.

The conference develops its own dynamic system and processes, which can be then be examined. As members take on different roles, they can try them out, experience them and reflect on that experience. For example, you can take up a leadership role and feel its dynamics; you can experience what it means to belong to one system or to another; you can experience the unconscious processes in the one system and between the different systems.

For persons taking over managerial roles in the future or who have already taken them this conference offers opportunities for further personal development and training.

This conference is different from more conventional leadership trainings and offers helpful learning and development opportunities within the extremely important field of social and systemic competencies.

By taking up roles, you can try out your authority and leadership abilities as member. Processes of power and authority can be observed and managed. Here also the question about one's own authority and the struggle with power arises. The dynamics of taking up formal and informal roles and observing that process represent further learning opportunities.

Each institution or person can be understood as a social system. As such each has boundaries that define what is within the system, what is without, and what is outside in the environment. The management of boundaries regarding role, task, time and territory is of crucial importance.

Handling differences and diversity is an important aspect. Differences based on the affiliation to different generations, gender, professions, nationalities and cultures.

Such differences are becoming increasingly important in our world marked by international mergers of companies and globalisation, the increasing internationalisation of the economy.

In different systems and settings during this conference you will have the opportunity and the possibility of experiencing, examining and of understanding processes of integration and of splitting.

### **Learning concept and method**

The conference is designed as and can be understood to be a temporary organisation system, which has learning as its primary task. This design enables and supports experiential and experimental learning.

During the conference the members will belong to several systems and subsystems of different size. Different systems and events will be formed: Plenaries, Small Systems, Large System, Review and Application Groups and the System Event.

Each system will pursue a distinct primary task. In the different events members will have the opportunity to concentrate on the respective primary tasks, to take up an appropriate role and to discover and experience the authority in this role.

The focus of learning in our conference is on the following aspects:

- Leadership, power, authority and delegation
- Psychodynamic processes in organisations
- Self management in role
- Relatedness and relationships
- How systems connect to and interact with each other
- Diversity and integration
- Boundaries and open systems in organisations
- Unconscious phenomena in organisations

- Change dynamics and innovation processes

Members learn primarily through experience and reflection on their experience during the conference. The prerequisite is a real desire to learn from participation in the Conference experience.

## **Structure of the conferences an overall system**

### **Plenary (P)**

A plenary will take place at the beginning and the conclusion of the conference.

In these two plenaries all members and staff take part.

The Opening Plenary serves to introduce the conference, e.g. presenting Staff, becoming acquainted with each other and organisational or administrative issues. The Opening Plenary gives the members the possibility of reflecting on the images and expectations, which develop with the entry into the conference as an overall system. The experience of entry into the organisation and crossing this boundary can be examined.

The Plenary at the end of the conference gives the opportunity to reflect on the end of the conference and the process of ending. The relationships but not the learning can be terminated in this Plenary.

### **Small System (Sys)**

The Small Systems consist of a small number of members (usually between 8 to 12) and offer the opportunity to reflect on the processes, dynamics and relationships in small systems. The primary task consists of learning from the experiences, which are made in the face-to-face work in the Small System. A Consultant is present and available in each Small System.

### **Large System (LS)**

All members together form the Large System.

This offers the possibility to learn from processes, relationships and temporarily formed structures (e.g. subsystems). Unconscious fantasies, myths and social fictions can be analyzed and interpreted.

The primary task for the Large System consists of learning about the dynamics in large systems by experiencing, communicating and analyzing the experiences in the Large System. Consultants are present and available to the Large System.

### **Review Groups (RG)**

Review Groups consist of a smaller number of members where each person has the opportunity of examining experiences and roles he or she has taken up within the conference so far. One event is designed to link conference experience with the external environment. If there are sufficient "B-members" (members who have had earlier group-relations experience) a separate RG will be formed. Each RG will have its own consultant.

### **Application Groups (AG)**

These groups have the same composition as Review Groups working with a consultant. Experiences which have been formed in taking up different roles in different events and different system contexts can be reflected on and can be connected to experiences in the own work situation "back home".

### **Systems Event (SE)**

All members and staff form together the Systems Event. Members will have the opportunity to form their own sub-systems with consultancy available to them. The SE consists of all the self-formed subsystems and the Staff. The SE examines the relationships in the context of the overall event, between the subsystems of members and between members and Staff.

Staff will work in the roles of management and of consultants.

In the SE members will have the possibility and opportunity

- of experiencing how individuals take up and manage roles in the process of the formation and development of systems
- of taking up authority and delegation
- to exercise leadership
- to try out different roles and to manage oneself in role.

The SE allows also the examination of that which happens consciously and unconsciously, when systems enter into relationships with one another. The SE begins and ends with a plenary.

## Time schedule

The conference will start on 26<sup>th</sup> of May and will end on the 29<sup>th</sup> of May 2010.

Time	1 <sup>st</sup> day	2 <sup>nd</sup> day	3 <sup>rd</sup> day	4 <sup>th</sup> day
<b>07.00</b>	<b>Breakfast</b>			
<b>08.30</b>		Sys	Sys	LS
<b>9.30</b>		<i>Break</i>	<i>Break</i>	<i>Break</i>
<b>09.45</b>		LS	LS	Plenary
<b>10.45</b>	<b>Coffee</b>			
<b>11.15-12.15</b>	Opening Plenary <b>(11.30-12.30)</b>	SE-P	SE	AG
<b>12.30</b>	<b>Lunch</b>			
<b>14.30</b>	Sys	SE	SE	AG
<b>15.30</b>	<b>Tea</b>			
<b>16.00</b>	Sys	SE	SE-P	
<b>17.00</b>	<i>Break</i>	<i>Break</i>	<i>Break</i>	
<b>17.15-18.15</b>	LS	RG	RG	
<b>18.20</b>	<b>Dinner</b>			
<b>19.30-20.30</b>	RG		RG	

P – Plenary                      RG – Review Group                      Sys – Small System  
 LS – Large System              SE – System Event                      AG – Application Group

**Role of Staff**

The staff members work in the conference in different roles. All staff members together form the management of the conference.

In this role the Staff takes up the responsibility for the establishment and adherence to boundaries of time and territory of the conference as a whole. The Staff also takes up the responsibility for the primary task of learning in the conference.

Individual staff members will take up directorial, administrative and advisory roles.

In the role of the consultant staff will offer working hypothesis concerning the occurrences and the processes "in the here and now" based on their observations and their own experiences:

- They observe the behavior, and based on their experiences they formulate working hypotheses concerning the existing social processes
- They help the members with the interpretation of and understanding the situation and in examining the hypotheses which are made regarding the psychodynamic processes
- They work with the members on the challenges and problems based on their experience and roles in their own work and the experience and roles in different parts of the conference
- They examine what is projected into the management of the conference and onto the consultant

Members can observe the way staff manage themselves in role in the various events in which they participate, in order to learn from it.

**Conference language**

The working language of the conference is English and German. As an opportunity for reflection and learning processes other languages or the use of only one of these languages remain open.

## **Staff**

### **Director**

**Hüseyin Özdemir, (D/TR)** Dipl. Ök., Principal OD Consultant; Senior Coach DBVC (German Association of Coaching); Associate OPUS, London; Member ISPSO; Institutional Associate SIETAR; Associate OD – Institute USA; Co-Director, oezpa GmbH, International Institute for Strategic Organisation and Personnel Development, Erfstadt-Liblar, Germany.

### **Associated Director**

**Olya Khaleelee, (UK)** MA, corporate psychologist and organisational consultant; Partner, Pintab Associates; Associate, The Tavistock Institute of Human Relations, London.

### **Director Communication & Resources**

**Barbara Lagler Özdemir, (CH)** Senior Coach; Large Group facilitator (e.g. Future Search, Open Space, World Café); Certified MBTI Coach; Associate 'Future Search Network M. Weisbord'; Co-Director and Leading Consultant, oezpa GmbH, International Institute for Strategic Organisation and Personnel Development, Erfstadt-Liblar, Germany.

### **Pre-Conference Communication & Resources Coordinator**

**Doris Huth, (D)** Assistant to the Directorate, oezpa GmbH, International Institute for Strategic Organisation and Personnel Development, Erfstadt-Liblar, Germany.

### **Consultants**

**Prof. Dr. Jörg Fengler, (D)** Professor for clinical and pedagogical Psychology, Universität zu Köln; Group Dynamics Trainer (DAGG); Psychological Psychotherapist; Co-Founder and Member of Presidential Council of German Association of Coaching, DBVC, Germany.

### **Olya Khaleelee**

**Ilana Litvin, (IL)** MA, MSc, Clinical Psychologist; Psychotherapist; Organisational Consultant; Executive Coach and Supervisor in private practice; Chairperson, OFEK; Israel.

### **Barbara Lagler Özdemir**

### **Hüseyin Özdemir**

**Prof. Dr. Gordon Strauss, (USA)** MD, University of Louisville School of Medicine; Organizational Consultant; President, Midwest Center for Group Relations; Member, GREX; Associate, AK Rice Institute for the Study of Social Systems (AKRI).

**Place**

Dominican Monastery  
Rheindorfer Burgweg 39,  
53332 Cologne (Bornheim),  
Germany.

**Participant fee**

The participation fee is EURO 1450, - for the conference. Accommodation and catering, telephone and bar bills must be paid directly to the hotel. (For information please contact Mrs. Doris Huth). On request a limited number of scholarships are available. If several members are from the same organisation a reduced fee applies. (For information please contact Mrs. Doris Huth). For advanced students a few places with a reduced participation fee are available. (For information please contact Mrs. Doris Huth). Members will receive a participation certificate at the end of the conference.

**Information/Organisation**

oezpa GmbH  
Doris Huth  
Schloss Buschfeld  
D-50374 Erftstadt  
Tel.: +49 2235 929400  
Fax: +49 2235 929409  
E-Mail: d.huth@oezpa.de  
[www.oezpa.de](http://www.oezpa.de)

## References

Selection of companies and institutions whose employees have participated in oezpa events: Accenture, Alcatel, AMB Generali, AOK, AOL, Arthur D. Little, ARAG Versicherungen, Aral, Astra-Zeneca, Audi, Aventis Crop Science, Axa Colonia Versicherung, Basell Polyolefine (BASF, Shell, Montell), BASF, Bausparkasse Schwäbisch Hall, Bayer, Bayer Schering Pharma, Bayerische Landesbank, BDKJ-Diözese/Trier, Berliner Stadtreinigung, Bertelsmann, Bilfinger & Berger, Bosch-Siemens Hausgeräte (BSH), Bundesverwaltungsamt, BP-Aral, Burckhardt-haus/ Evangelisches Fortbildungsinstitut, Caritas Verband, Cargill Europe, Central Versicherung, Cognis, Colonia Nordstern, Connergy, DaimlerChrysler, DAS Versicherung, Deutsche Apotheker- und Ärztekasse (Apobank), Deutsche BP, Deutsche Bank, Deutsche Bundesbank, Deutsche Lufthansa, Deutsche Post Express (DPE), Deutscher Sparkassen und Giroverband (DSGV), Deutsche Industrie- und Handelskammertag, DIHK, Deutsche Telekom, DG Hyp., Die Tageszeitung (TAZ), Dimension Data Germany, Diözesan Caritasverband, DKV Versicherung, Dynamit Nobel, DZ-Bank, EDS, EK-Service Group, Elcotherm Schweiz, Elenac (BASF, Shell, Montell), EnBw, Engelhorn Textilien, Ergo Versicherungen, Erzbistum Köln, Europäische Union, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Flexium Papierfabrik, Gas Versorgungsgesellschaft Rhein-Erft, Goldman Sachs, Gothaer Versicherung, Hamburgische Landesbank (HLB), Harry Brot, Henkel, Hessische Polizeischule, HypoVereinsbank, IBM, Ifp Personalberatung, Indisoft, Informatik AG, Institute of Electronic Business/ Udk, Janssen-Cilag (Johnson&Johnson), Katholische Akademie für Jugendfragen, Kienbaum, Kommunale Datenverarbeitungszentrale Rhein.Erft.Rur (kdvz), Landesbank NRW, Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Landwirtschaftskammer Westfalen-Lippe, Messer Group (Industriegas), Microsoft, NRW Bank, Oberlandesgericht Hamm, Papierfabrik Lahnstein, Phoenix Contact, Plenum Management Consulting, Polizei Direktion Schleswig Holstein, Postbank IT Services, Procter & Gamble, Prestige Products, Prosoz – Consulting, Prototyp Werke, Pro 7/ SAT 1, Real, Rewe, Rhone Poulenc, R+V Versicherung, Sachtleben Chemie, Saurer (Oerlikon), Schneider Electric, Siemens, Sihl Schweiz, Staatskanzlei Kiel, Stadt Pulheim, Stadtwerke Remscheid, Stadtwerke Rhede, St. Vincenz Hospital, Techem, Techniker Krankenkasse, T-Mobile, Thyssen Krupp, Unfallkasse Rheinland-Pfalz, Unikliniken Tübingen, Unilog-Integrata, Universität Hamburg, Universität Wuppertal, Veba, Vodafon, Volksfürsorge Versicherungen, VW, West Deutscher Rundfunk (WDR), WestLB, WestTeam Marketing, WWK Lebensversicherung, Zurich Gruppe Deutschland.

## **Bibliography (1)**

- Bion, W. R. (1961): *Experiences in Groups*, London (Tavistock Publications).
- Bion, W. R. (1971): *Erfahrungen in Gruppen und andere Schriften*. Stuttgart (Klett-Cotta).
- Colman, D. & Bexton, W. H. (eds.) (1975): *Group Relations Reader I*. Washington D.C. (A. K. Rice Institute).
- 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).
- Hirschorn, 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.
- Khaleelee O. (2003): *Is the Very Small Group the Family at Work?* Bob Gosling Memorial Lecture, *Organisational and Social Dynamics*, Vol. 3, No.2.
- 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*, Eds. Louisa Diana Brunner, Avi Nutkevitch and Mannie Sher, 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.
- Menzies-Lyth, J. E. P. (1988). *Containing Anxiety in Institutions: Selected Essays*, Vol. I. London (Free Association Books).
- Menzies-Lyth, J. E. P. (1989). *The Dynamics of the Social: Selected Essays*, Vol. II. 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. (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.
- Obholzer, V. Zagier Roberts (1993). *The Unconscious at Work*, London (Routledge).
- Özdemir, H. (1995): *Gestaltung von organisatorischen Veränderungsprozessen*. In: *Triangel-Institut für Supervision und Gruppenerfahrung* (ed.), *Familie, Gruppe, Institution: Die Vielfalt der Dreierheit*. Hille (Ursel Busch Fachverlag).
- Özdemir, H. (1999): *Revitalisierung einer Dienstleistungsorganisation in einem Großunternehmen*, in „*Supervision und Organisationsentwicklung*“, Harald Pühl (ed.), Opladen (Leske+Budrich).

## **Bibliography (2)**

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.
- Ricciardi (1981): Das Tavistock-Modell des Human Relations Training. In: P. Kutter (ed.): Gruppendynamik der Gegenwart. Darmstadt (Wissenschaftliche Buchgemeinschaft), p. 376-392.
- Rice, A. K. (1965): Learning for leadership: interpersonal and intergroup relations. London: Tavistock Publications.
- Sievers, B. (1986): Beyond the Surrogate of Motivation. *Organization Studies* 7, 335-351. (1987): Motivation als Sinnersatz. *Gruppendynamik* 18, 159-178, 269-295.
- Sievers, B. & Auer-Hunzinger, V. (1991). Organisatorische Rollenanalyse und –beratung. Ein Beitrag zur Aktionsforschung. *Gruppendynamik* 22, 33-46.
- Strauss G. & Kohler T. (1983): Executive succession in health care organizations, *Admin. in Mental Health*, 11: 23-35.
- Strauss, G. (2009): Learning from experience: the two international group relations meetings in Belgirate, in *Adaptation and Innovation: Theory, design and role-taking in group relations conferences and their applications*, Eds Aram, E., Baxter, R. and Nutkevitch, A.; Karnac Books, London, pp. 243-248.
- Trist, E. & H. Murray (eds.), (1990): *The Social Engagement of Social Science*, London (Free Association Books).
- Turquet, P. M. (1975): Threats to Identity in the Large Group. In: L. Kreeger (ed.), *The Large Group: Therapy and Dynamics*, London (Constable), 87-144.