



GENERATIVE ORGANISATIONS- UND KULTURENTWICKLUNG

Psychodynamische Veränderungskompetenz in
Führung und Beratung

–
Fortbildung in vier Modulen
mit Lehrberatung

Beginn: 20. - 22. November 2026

Ort: Köln/Hamburg

VERANSTALTER:
INSCAPE GGMH, KÖLN
WWW.INSCAPE-INTERNATIONAL.DE

FORTBILDUNGSLEITUNG:
DR. ULLRICH BEUMER, KÖLN
SILKE FACILIDES, HAMBURG

1. IDEE

Die Geschwindigkeit und der Umfang von Veränderungs-
vorhaben in Organisationen nehmen weiter zu. Um die
Herausforderungen der Zukunft zu lösen, braucht es nicht nur
Veränderungsbereitschaft, sondern neue Denkweisen, ein
Aufbrechen von grundlegenden Annahmen und scheinbaren
Selbstverständlichkeiten. Der Wandel erfordert die Fähigkeit
von Führungskräften und Organisationsberater*innen, mögliche
neue Wege zu erkennen und die notwendigen Schritte zu
gestalten und zu begleiten.

Zusammen mit der unternehmerischen Erfolgssicherung gehört
die Unternehmenskultur zu den wichtigsten Aufgaben, denen
sich Unternehmen insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher und
gesellschaftlicher Umbrüche annehmen. Denn Kultur und
Strategie sind unmittelbar miteinander verbunden. Gegenwärtig
gewinnt die **Kulturentwicklung** in Unternehmen und
Organisationen an besonderer Relevanz: die Corona-Pandemie,
die anhaltende Digitalisierung und Automatisierung sowie der
demografische Wandel führen zu einem Umdenken in der
Arbeitswelt. Gefragt ist eine Unternehmenskultur, die sich durch
Flexibilität, Zugehörigkeit und Wertschätzung auszeichnet,
Orientierung vermittelt und den Menschen in den Mittelpunkt
stellt.

Generativität ist eine Haltung der Ermöglichung. Sie ist eine
unabdingbare Qualität der Beziehung zwischen Altem und
Neuem, die in Umgestaltungsprozessen Neues erschafft und
gleichzeitig ermöglicht, Altes und Vertrautes aufzugeben.
Gesellschaften und Organisationen brauchen Generativität, um
zu überleben. Neben dem schöpferischen Aspekt der
Generativität sind rundlegende Veränderungen in Organi-

sationen oft auch grundlegende Veränderungen in
Organisationen oft auch Generationenübergänge – personell
oder auch im Sinne einer neuen Generation von Software. Das
Zusammenspiel der Generationen ist eine wichtige
Voraussetzung für das Gelingen.

Generative Organisations- und Kulturentwicklung ist ein
dialogisches Beratungs- und Führungskonzept, um die
markierenden Veränderungsphasen – die gewollten und
ungewollten – im Lebenszyklus von Organisationen oder deren
Teilsystemen zu gestalten und zu meistern. Dies sind besonders
die Stellen, an denen sich die Identität und die Kultur einer
Organisation wandeln. Generative Organisations- und
Kulturentwicklung hebt sich durch das partizipative, emergente
Verfahren mit Raum für im Prozess entstehende Entwicklungen
von gängigen Change-Modellen ab, die auf problemorientierte
Diagnose und Planung setzen.

Die **psychodynamische Kompetenz** besteht darin, sich
diejenigen Kräfte zu vergegenwärtigen, die im Inneren und
Äußeren mit und gegeneinander wirken und interagieren. Das
Bewusstmachen dieser Kräfte eröffnet entscheidende, neue
Handlungsspielräume. Generatives Denken und Handeln speist
sich aus den Wissenschaftsgebieten der Organisationstheorie,
der Psychoanalyse, der Sozialpsychologie, der Systemtheorie
und der Kreativitätsforschung.

In der Fortbildung werden praktische Fragestellungen der
Beratung und Führung von Organisationen und der mit und in
ihnen arbeitenden Menschen neu erfasst und anhand von
konkreten Veränderungsprojekten der Teilnehmer bearbeitet.

WAS LERNEN SIE?

- Grundhaltungen und Kompetenzen für eine **generative Begleitung** als Berater*in oder Führungskraft von Organisationen bzw. deren Subsystemen und Teams
- **Generative Wahrnehmung** bei sich selbst, in Teams und in Organisationen stärken
- **Räume der Reflexion und Transformation** für oft unbewusste Prozesse in Organisationen schaffen
- **Denkmuster in Organisationen** aufdecken und durch Erfahrung in Handlungswissen wandeln
- **Generative Impulse fördern und kulturelle Kristallisationspunkte** ermöglichen
- **Kreatives Denken** in Organisationen stärken
- **Konzepterstellung** für umfassende Veränderungsprojekte

Als Teilnehmer*in gewinnen Sie auch Zugang zu unserem
internationalen Netzwerk und die Möglichkeit zur
Erweiterung ihrer professionellen Kontakte.

2. FÜR WEN IST DIESE FORTBILDUNG?

- Interne und externe Berater*innen, Coaches und Supervisor*innen, die Veränderungsprozesse auf Organisationsebene begleiten oder vermehrt mit Gruppen arbeiten wollen
- Verantwortliche für die Unternehmenskulturentwicklung bzw. Führungskräfte, die eine nachhaltige Kulturveränderung in Teams und im Unternehmen fördern wollen
- Personalentwickler*innen (HR, „People & Culture“), Projektmanager*innen, Change Manager*innen, die in ihrer Rolle die Kompetenz zum Veränderungsmanagement stärken möchten

3. AUSBILDUNGSSTRUKTUR UND ORT

STRUKTUR UND ABLAUF

4 Ausbildungsmodule à 3 Tage, (Fr-So, insgesamt 12 Tage), 9 Stunden Lehrberatung, 1 optionales Modul

MODUL 1: 20. - 22. NOVEMBER 2026

MODUL 2: wird noch bekanntgegeben

MODUL 3: wird noch bekanntgegeben

MODUL 4: wird noch bekanntgegeben

ORT

Köln (Modul 1 und 4) und **Hamburg** (Modul 2 und 3)

Die Lehrberatungsgruppen können in Köln und/oder Hamburg stattfinden oder je nach Gruppenzusammensetzung und Absprache auch online durchgeführt werden.

4. AUSBILDUNGSCURRICULUM – ÜBERSICHT ÜBER DIE 4 MODULE:

MODUL 1: ORGANISATIONEN VERSTEHEN UND GESTALTEN – KONZEPT GENERATIVER BERATUNG

TERMIN: 20.- 22. NOVEMBER 2026, KÖLN

Der Einsatz digitaler Technologien und die Dringlichkeit der Nachhaltigkeitsdimension verändern Organisationen massiv und zwingen zu neuen Denk- und Handlungsweisen. Viele Unternehmen testen agile Arbeitsformen, lösen klassische Hierarchien auf, bauen interne Prozesse und Strukturen um und befinden sich deshalb in komplexen Transformationsprozessen. Solche Veränderungen werden oft als Krise erlebt, in der sich das Leben der Organisation und der Einzelnen

wie umgekrempelt anfühlt. Eine Lebensphase in der Organisation wird beendet, etwas Neues entsteht. Dabei werden historisch gewachsene Muster der Organisation und lebensgeschichtliche Erfahrungen der Einzelnen wiederbelebt. Ein solcher generativer Übergang ist ein einzigartiger Wachstums- und Möglichkeitsraum, wenn er angemessen gestaltet und genutzt werden kann.

- Basiskonzept generativer Beratung
- Wirkfaktoren im generativen Führungs- und Beratungsprozess
- Veränderungsverständnis und Theorien der Veränderung (Generative Change, Theory U, kontinuierliche Selbsterneuerung, psychodynamisches Modell)
- Generativer Blick und generatives Bild bezogen auf eigenes Veränderungsprojekt
- Prozessarchitektur und Phasen in der Organisations- und Kulturentwicklung, Gestaltung von Beratungsprojekten

MODUL 2: NEUES ENTSTEHEN LASSEN – ZUKUNFTSKRAFT KREATIVITÄT

TERMIN: wird noch bekanntgegeben, HAMBURG

In der Organisations- und Kulturentwicklung werden neue Ziele in den Blick genommen, die über das bisher Erreichte hinausgehen. Insbesondere in Bezug auf den Klimawandel wird ein sehr umfassendes Umdenken in der Art der Ziele erforderlich. Die Entwicklung und Konkretisierung einer Idee der Zukunft, eines „generativen Bildes“ ist ein Kernstück der generativen Organisationsentwicklung.

Dazu bedarf es weniger einer Toolbox, sondern vor allem der Schaffung eines kreativen Raums, eines „Transforming Space“, sowie Vertrauen in das Ungewisse und Unverfügbare (Hartmut Rosa). Die Teilnehmer*innen lernen, sich selbst in den Raum der Möglichkeiten zu bewegen und dort aktiv zu werden.

- Psychodynamik des Wandels und der Kreativität
- Emotionale Zustände in Wandlungsprozessen
- Unverfügbarkeit: Der Umgang mit dem Unplanbaren
- Entwicklung und Konkretisierung eines generativen Bildes
- Integration der Beziehungsebene über Modelle und kreative Techniken
- Interventionstechniken und psychodynamische Methoden der Organisationsanalyse
- Entwerfen wirkungsvoller Designs (Workshops, Tagungen, Trainings, Kulturreisen)

MODUL 3: NEW WORK WANDEL - KULTURARBEIT IM DAZWISCHEN

TERMIN: wird noch bekanntgegeben, HAMBURG

New Work als diffuse Diskurswolke beschäftigt Organisationen in unterschiedlichen Abstufungen. Die Umgestaltung von gewachsener Hierarchie zu New Work Strukturen ist dabei ein langwieriger Prozess voller Hoffnungen, Ängsten, Widerständen und Abwehrbewegungen. Abgewehrte Gefühle können ins System verschoben werden. Erst durch emotionales Selbstmanagement in der Rolle und einen gekonnten Umgang mit eigenen und fremden Gefühlen

entwickeln sich im Unternehmen neue Potentiale. Die bewusste Arbeit an der Organisationskultur ist dabei entscheidend. In diesem Kontext beziehen wir auch die Körperdimension und Achtsamkeitskonzepte in Organisationen als zusätzliche Ebene mit ein und untersuchen die besonderen Ausgrenzungs- und Projektionsmechanismen von generationalen Übergängen, wie sie der demografische Wandel aktuell forciert.

- Organisationale Strukturen zwischen gewachsener Hierarchie und New Work Bestreben
- Generatives Führungsverständnis
- Herausforderungen agiler Teams und agiler Führung
- Kulturarbeit an Unternehmenskultur und Organisationskultur
- Lebenszyklen und generationale Übergänge
- Rolle von Achtsamkeit in Organisationen

MODUL 4: TEAMPOTENTIALE AKTIVIEREN UND PERSÖNLICHE KONZEPTBILDUNG

TERMIN: wird noch bekanntgegeben, KÖLN

Arbeit in dezentralen, multidisziplinären und möglichst selbstorganisierten Teams bildet in neueren Organisationskonzepten den Kern zukunftsfähiger Organisationen.

Zahlreiche Studien zeigen, dass psychologische Sicherheit die Grundvoraussetzung für leistungsstarke und innovative Teams ist. Dafür müssen Konflikte und latente Zustände im

Team bewusst gemacht werden, in dem der generative Berater sie erkennt und anspricht. Das Erleben von Empowerment ist der entscheidende Faktor für mehr Selbstverantwortung und Wirkkraft in Teams. Das bedarf auch einer besonderen Haltung in der Führung. Im Abschlussmodul geht es auch um die Entwicklung eines eigenen Beratungskonzeptes.

- Teamentwicklung: Gruppenprozesse, Projektionen und Dynamiken im Team
- Unbewusste Beziehungsdynamiken und personale Muster im Rollenverhalten
- Zusammenspiel Teamkonflikte und Organisationsdynamiken
- Dialogkultur und Konfliktverständnis in heterogenen Teams
- Hybride Arbeitsformen und Auswirkungen auf Teams und Führung
- Empowermentkonzept
- Eigenes Beratungskonzept

OPTIONALES MODUL:

HALT. BEWEGUNG. ERNEUERUNG. EINE inscape experience.

TERMIN: WIRD NOCH BEMERKTGEGEBEN

Die inscape experience ist ein einzigartiges Konzept von inscape in Deutschland. Seit 1993 entwickelt inscape die Denk-Tradition der in England und den USA entstandenen Tavistock- bzw. Group-Relations-Konferenzen kontinuierlich weiter. Es handelt sich dabei um eine Methode des Lernens und Experimentierens auf Basis von Erfahrungen im "Hier

und Jetzt" der Veranstaltung. Die experience ist angelegt als ein zeitlich begrenztes System zum Zwecke des Lernens über psychodynamische Prozesse im sozialen Feld. Sie bildet den Mikrokosmos von Organisationen ab und legt den Blick frei auf die vielfältigen Phänomene unterhalb der Wasserlinie im Sinne des Eisbergmodells.

5. WIE WIR ARBEITEN – UNSERE METHODEN

Die Fortbildung ist geprägt durch ein in der Praxis erprobtes und durch spezifische psychodynamische Methoden bewährtes Modell. Sie ist bewusst multidisziplinär und verbindet Methoden und Perspektiven unterschiedlicher Beratungsansätze und Wissenschaften.

Wiederkehrende Elemente in den einzelnen Modulen sind:

- **Praktische Entwicklung und Anwendung von Designs, generative Methoden und Modellen** (u.a.):
 - Dialogforen und Großgruppenmethoden
 - Visionsentwicklung und „Generative Image“
 - Soziale Traummatrix, Soziale Fotomatrix
 - Morgenseiten
- **Praxisarbeit und Konzeptentwicklung** anhand von konkreten Aufgabenstellungen
- **Demonstrationselemente** anhand von Praxisfällen der Dozent:innen

Die direkte Umsetzung im eigenen Veränderungsvorhaben parallel zur laufenden Fortbildung sowie anhand von Praxisfällen und die supervisorisch-beratende Begleitung im Kurs sichern den Transfer des Gelernten.

- **Sounding Board** – die gemeinsame Reflexion des eigenen Lernens und des Lernsystems als Ganzes
- **Bearbeitung eigener Organisationsberatungsprojekte und generativer Veränderungsprojekte** (Wir unterstützen Sie ggfls. beim Finden solcher Projekte)
- **Lehrberatung** in zwei Supervisionsgruppen, Gelegenheit, in einer Gruppe Ihre Praxisfälle unter Anleitung einer der Ausbilder*innen zu bearbeiten
- **Persönliche Konzeptentwicklung**
- **Begleitendes Literaturstudium**

DR. ULLRICH BEUMER, KÖLN



Dr. Ullrich Beumer ist Dipl. Pädagoge und Coach/ Supervisor (DGSv) mit zahlreichen psychoanalytischen und psychodynamischen Weiterbildungen und seit 1987 als Coach, Supervisor, Trainer und Management-Berater tätig. Er coacht unterschiedlichste Organisationen im Profit- und Non-Profit-Bereich und begleitet sie in Veränderungsprozessen. Aufgrund seiner Erfahrungen in zahlreichen Führungskräfteentwicklungen und seiner eigenen Tätigkeit als Leiter von Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmensberatungen liegt ein besonderes Augenmerk auf der neuen Rolle und dem Selbstverständnis von Führungskräften.

Seit über 20 Jahren ist er mit dem eigenen Beratungsunternehmen und Fortbildungsinstitut selbstständig. Er ist Gesellschafter und Geschäftsführer der

inscape gGmbH, Fortbildungs- und Beratungsinstitut für Organisationsberatung, Coaching und Training, mit Sitz in Köln. Parallel zu seiner Fortbildungs- und Beratungstätigkeit engagiert er sich in der Forschung, Entwicklung und Ausbildung im Bereich der Organisationskultur und Psychodynamik von Transformationsprozessen. Als Gastwissenschaftler am Sigmund-Freud-Institut in Frankfurt a. M. hat er dort im Bereich der Coaching-Forschung und dem Schwerpunkt „Psychoanalytische Sozialpsychologie“ unter der aktuellen Leitung von Prof. Dr. Vera King gearbeitet.

Dr. Ullrich Beumer ist Mitglied der ISPSO (International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations) und Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv).

SILKE FACILIDES, HAMBURG



Silke Facilides ist Diplom-Kulturwirtin und war viele Jahre Strategy Director in der Kreativagentur Grabarz & Partner GmbH Hamburg. Sie ist Teil des Management Board der inscape gGmbH, mitverantwortlich für das Dialogforum und Teil des experience staff. Sie ist zudem selbstständig tätig als Organisationsberaterin und Coach in Hamburg. Ein besonderes Augenmerk legt Silke Facilides auf kreative Prozesse, deren innere Resonanz.

Sie leitet sie Visions- und Strategieworkshops, konzipiert und führt umfassende

Kulturentwicklungsprojekte durch. Ihr Anliegen ist es, Bewusstsein für das Geschehen in den Zwischenräumen zu schaffen: zwischen altem Prozess und neuer Struktur, zwischen Anspruch und Realität und vor allem zwischen Menschen; immer mit dem Ziel, einer offenen, wandlungsfähigen und verbindenden Unternehmenskultur, die kreatives, mutiges Denken fördert.

Silke Facilides ist Mitglied im Deutschen Bundesverband für Coaching (DBVC) und der International Organisation for Business Coaching (IOBC).

GASTDOZENTIN IM MODUL 3: CAROLIN KÜGEL, WOLFSHÖHE



Carolin Kügel studierte im Bachelor Ökonomie und Soziologie und schloss 2015 einen Master in Corporate Management and Economics ab. 2017 stieg sie mit 30 Jahren als geschäftsführende Gesellschafterin in das eigene Familienunternehmen in sechster Generation ein. Nach berufsbegleitenden Weiterbildungen ist sie heute zudem als selbstständige Coach und Organisationsberaterin tätig. Mit scheinbaren Gegensätzen und wider-

streitenden Interessen - wie Festhalten vs. Loslassen - konstruktiv zu arbeiten, ist ein integraler Bestandteil ihrer Arbeit, ob in der Organisationsberatung, im Coaching oder auf der Yogamatte. Neben Aktivität und Tun braucht es immer auch Raum für Passivität und Sein. Denn Veränderung, Entwicklung und generative Prozesse brauchen nicht nur Durchsetzungskraft und Haltung, sondern auch Zeit für Inspiration, Reflexion und Integration.



GABRIELE BEUMER

Gabriele Beumer ist Gesellschafterin von inscape und für die Programmadministration, insbesondere die vertragliche Gestaltung, die ausbildungsbegleitende Organisation sowie für den Kontakt zwischen Teilnehmer*innen und Institut zwischen den Ausbildungsmodulen verantwortlich.

7. DAS INSTITUT

inscape ist ein international tätiges Fortbildungsinstitut und Beratungsunternehmen mit Sitz in Köln. Das Institut wurde im Jahre 1998 von Dr. Ullrich und Gabriele Beumer gegründet. Mit einem Team von erfahrenen und zertifizierten Coaches und Supervisoren konzentriert sich das Institut mit Angeboten in den Bereichen von Fortbildung, Organisationsberatung,

Coaching und Training, insbesondere auf die Einbeziehung psychosozialer Wirkfaktoren in Entscheidungs- und Veränderungsprozessen. inscape versteht sich als „Heimat“ für Veränderungen und Innovation, als „sicherer Ort für Unsicheres“ und die Entstehung von Neuem.



VERANSTALTER

inscape

inscape gGmbH – Institut für Coaching,
Training und psychodynamische
Organisationsberatung, Köln

FORTBILDUNGSLEITUNG

Dr. Ullrich Beumer, Köln
Silke Facilides, Hamburg

AUSBILDUNGSKOORDINATION UND INFORMATION

Gabriele Beumer, Köln

TEILNAHMEGEBÜHREN

Die Kosten für die Teilnahme an den vier
Modulen betragen:

Frühbucherrabatt:

Bei Anmeldung bis zum 15.08.2026:

3.600,00 € FÜR PRIVATZÄHLER

3.800,00 € FÜR FIRMENZÄHLER

Teilnahmegebühr nach dem 15.08.2026

3.800,00 € FÜR PRIVATZÄHLER

4.200,00 € FÜR FIRMENZÄHLER

Die Kosten für Unterkunft sind selbst zu
tragen. Zahlungen in Teilbeträgen sind
möglich.

KOSTEN optionales Zusatzmodul: inscape experience

Sonderpreis als Teilnehmer*in der
Ausbildung:

1.150 € Teilnehmerbeitrag für 5 Tage

Tagung, inkl. Kosten für Unterkunft und
Verpflegung im Tagungshaus.

KONTAKT

Für Fragen zur Ausbildung nehmen Sie
bitte telefonisch oder per Mail Kontakt
auf. Bei konkretem Interesse an einer
Teilnahme findet ein ausführliches
persönliches oder telefonisches
Vorgespräch mit dem Ausbildungsleiter
bzw. der Ausbildungsleiterin statt.

SEMINARRÄUME

Seminarräume in Köln und
Hamburg (Winterhude)

OFFICE

inscape
Theodor-Heuss-Ring 52
50668 Köln
Tel.: +49-221-56 07 60 8
Fax: +49-221-96 59 85 82
[gabriele.beumer@inscape-
international.de](mailto:gabriele.beumer@inscape-international.de)