

**„Organisationsentwicklung“ ein Universitätslehrgang für Führungskräfte in Dienstleistungsunternehmen**

(Stammfassung veröffentlicht im Mitteilungsblatt am 16. September 1998, 30. Stück, Nr. 270.1,  
geändert im Mitteilungsblatt am 17. September 2003, Stück 28a, Nr. 300)

Curriculum neu		Curriculum alt	
Seite		Seite	
1	Alpen-Adria Universität Klagenfurt <b>Fakultät</b> für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung, Abteilung „ <b>Organisationsentwicklung und Gruppendynamik</b> “	1	Veranstalter: IFF Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung, Abteilung Organisationsentwicklung: Organizing Public Goods
1	Antrag gemäß § 56 UG 2002 und Teil B §§ 21 ff. der Satzung der Universität Klagenfurt auf Einrichtung eines Universitätslehrgangs		
1	<b>Organisationsentwicklung</b> ein Universitätslehrgang <b>für Führungskräfte in Dienstleistungsunternehmen</b> ab dem Wintersemester 2012/2013 und folgende.	1	<b>Organisationsentwicklung</b> Ein Universitätslehrgang <b>für Führungskräfte in Dienstleistungsunternehmen</b>
1	Das Curriculum des Universitätslehrgangs tritt mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt nächstfolgenden Monatsersten in Kraft (Satzung Teil B § 21 Abs. 7)		
1	Wien, Oktober 2012	1	Wien, 2003
		1	Wissenschaftliche Leitung: O.Univ.Prof. Dr. Ralph GROSSMANN, Vorsitzender Ao. Univ.Prof. Dr. Klaus SCALA
		3	Gemäß § 23 UniStG wird ab dem Wintersemester 1998/99 am Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (kurz IFF) ein Universitätslehrgang zum Thema "Organisationsentwicklung für Führungskräfte" eingerichtet.
3	<b>A. Konzeption des Universitätslehrgangs</b> Der Universitätslehrgang wurde bereits zweimal mit WS 1998/99 und WS 2003/04 eingerichtet. Aufgrund einer Veränderung im Curriculum wird der Lehrgang neu beantragt.		<b>A. Konzeption des Universitätslehrgangs</b>
3	In wachsendem Maße werden Qualifikationen für die Steuerung und Entwicklung von Organisationen – sowohl in Wirtschaftsunternehmen als auch im öffentlichen Sektor - gebraucht und angefragt.	3	In wachsendem Maße werden Qualifikationen für die Steuerung und Entwicklung im öffentlichen Sektor und speziell in Dienstleistungsunternehmen gebraucht und angefragt.
3	Das hier vorgestellte Qualifizierungsprogramm soll daher sowohl Führungskräfte, Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in Stabsfunktionen als auch Beraterinnen und Beratern Basisqualifikationen für die	3	Das hier vorgestellte Qualifizierungsprogramm wird daher sowohl Führungskräften als auch - mit einem größeren Umfang - den internen BeraterInnen angeboten. Organisatorisch wird daher

	Gestaltung von Organisationen und das Management ihrer Veränderung vermitteln. Organisatorisch wird er daher parallel mit den Universitätslehrgängen „Organisationen führen und entwickeln“, „Organisationen beraten“ und „Netzwerke und Kooperationen managen“ geführt, wobei in allen Lehrgängen identische Inhalte – in für alle drei Adressatengruppen gemeinsam organisierten Seminarblöcken - vermittelt werden.		parallel zu dem hier angeführten Universitätslehrgang für Führungskräfte ein eigener Universitätslehrgang mit einem umfangreicheren Curriculum für interne BeraterInnen eingerichtet, wobei in beiden Lehrgängen identische Inhalte - in für beide Adressatengruppen gemeinsam organisierten Seminarblöcken - vermittelt werden.
4	<b>1. Zielgruppe</b> Das Programm wendet sich an <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Führungskräfte unterschiedlicher Führungsebenen, die in ihrer Managementfunktion mit Organisationsfragen befasst sind;</li> <li>b) die in ihrer Managementfunktion mit Organisationsfragen und Fragen organisationsübergreifender Kooperation befasst sind;</li> <li>c) Experten und Expertinnen in der Organisations- bzw. Unternehmenssteuerung, die mit der Planung und Gestaltung organisationsübergreifender Kooperationen befasst sind;</li> <li>d) Personen, die mit Organisationsentwicklung in und zwischen Organisationen befasst sind, z.B. in den Bereichen Projektmanagement, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement oder in speziellen OE-Funktionen</li> <li>e) Personen, die Koordinations- und Kooperationsprozesse innerhalb u. zwischen Organisationen zu managen haben wie Case Manager und Managerinnen, Netzwerkverantwortliche, Koordinatoren von strategischen Allianzen, Clustern etc.</li> <li>f) Personen, die sich auf solche Tätigkeiten vorbereiten;</li> <li>g) Personen, die als externe Berater bzw. Beraterinnen, Coachs oder SupervisorenInnen Veränderungsprozesse in Organisationen unterstützen.</li> </ul>	4	<b>1. Zielgruppe</b> Das Angebot richtet sich einerseits an die Organisationen als Arbeitgeber und Auftraggeber und andererseits an Führungskräfte in diesen Organisationen.  <i>* <b>Angesprochene Organisationen und Personen</b></i> Das Programm wendet sich an Führungskräfte unterschiedlicher Führungsebenen, die in ihrer Managementfunktion mit Organisationsfragen befasst sind.
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einbinden der Mentoren bzw. Mentorinnen</b></li> </ul> Zur Unterstützung der TeilnehmerInnen des Transfers der Ergebnisse und Erfahrungen in die Organisation besteht seitens der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen die Möglichkeit Mentoren bzw. Mentorinnen zu nominieren.	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einbinden von Mentoren</b></li> </ul> Zur Unterstützung der TeilnehmerInnen und des Transfers der Ergebnisse und Erfahrungen in die Organisation sollen Mentoren eingerichtet werden.  ...eingebunden (s.u.). Das IFF schließt einen zweifachen Vertrag ab, mit den Entsenderorganisationen und den einzelnen Teilnehmern.
5	<b>2.1. Organisationstheorie</b>	5	<b>A. Organisationstheorie</b>
5	<b>2.2. Einsatz von Beratungs- und Interventionskompetenz in der Führungsrolle</b>	5	<b>B. Einsatz von Beratungs- und Interventionskompetenz in der Führungsrolle</b>
6	<b>2.3. Soziale Kompetenz</b>	6	<b>C. Soziale Kompetenz</b>
7	<b>4. Umgang und Aufbau</b> Das Curriculum des Universitätslehrgangs umfasst insgesamt 38	8	<b>4. Umgang und Aufbau</b> Der Studienplan des Universitätslehrgangs umfasst 12

	ECTS, und setzt sich zusammen aus 20,81 Semesterstunden mit 312 Unterrichtseinheiten im Rahmen von 39 Arbeitstagen.		Semesterstunden mit 184 Unterrichtseinheiten im Rahmen von 22,5 Arbeitstagen: 4 davon zu je 9 (Seminarblock 1), 18,5 zu je 8 Unterrichtseinheiten.
7	Der Universitätslehrgang wird als eine organisatorische Einheit mit den Universitätslehrgängen „Organisationen führen und entwickeln“, „Organisationen beraten“ und „Netzwerke und Kooperationen managen“ geführt.	8	Der Universitätslehrgang wird als eine organisatorische Einheit mit dem Universitätslehrgang „Organisationsentwicklung für interne BeraterInnen“ geführt.
7	<b>4.2. Seminare</b> 1. Seminar: Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen (5 Tage) 2. Seminar: Organisationen entwickeln (4 Tage) 3. Seminar: Projekte erfolgreich managen (4 Tage) 4. Seminar: Personen in Organisationen: Gefühle und Verhalten (4 Tage) 5. Supervision: 2 x 2 Tage in Gruppen à ca. 10 Personen (4 Tage) 6. Assessment Center (3 Tage)	9	<b>4.2. Seminare</b> 1. Seminar: Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen (4 Tage) 2. Seminar: Organisationen entwickeln I (4 Tage) 3. Seminar: Organisationen entwickeln II (4 Tage) 4. Seminar: Projekte erfolgreich managen (4 Tage) 5. Supervision: 3 x 1,5 Tage in Gruppen à ca. 10 Personen (4,5 Tage) 6. Assessmentcenter (2 Tage)
		9	<b>4.3. Zusatzangebot</b> 7. Abschluss-Symposium (1 Tag) Die Teilnehmer sind zum Abschluss-Symposium des Universitätslehrgangs „Organisationsentwicklung für interne BeraterInnen“ eingeladen.  Über das vorgesehene Curriculum hinaus können auf der Basis von Eigenfinanzierung aus dem umfangreicheren Angebot des Lehrgangs für interne BeraterInnen einzelne Seminare nach Wahl absolviert werden: 8. Organisationslaboratorium (5 Tage) 9. Gruppendynamikseminar (5 Tage): 10. Strategie und Leitbildentwicklung (3 Tage) 11. Ökonomische Steuerung in Organisationen (3 Tage) 12. Optimierung von Leistungsprozessen (3 Tage) 13. Entwicklung von Teams und Führungssystemen (3 Tage) 14. Wissensmanagement in Expertenorganisationen (3 Tage)
7	<b>4.3. Fernstudienphase</b> (15 Tage) Die Fernstudienphase dient dem Selbststudium anhand von Unterrichtsmaterialien mit einer wissenschaftlichen Betreuung.		
7	<b>4.4. Mentoren bzw. Mentorinnen-Tage</b>	9	<b>4.4. Mentorentage</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in Lehrgangskonzept und Mentoren- bzw. Mentorinnenrolle (1 Tag)</li> <li>• Unterstützung der Mentoren bzw. Mentorinnen in ihrer Rolle (1 Tag)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in Lehrgangskonzept und Mentorenrolle (1 Tag)</li> <li>• Zwischenbilanz (1 Tag)</li> <li>• Abschluss-Symposium (1Tag)</li> </ul>
8	<b>4.5. Beschreibung der einzelnen Veranstaltungen</b>	10	<b>4.5. Beschreibung der einzelnen Veranstaltungen</b>  Die Einladung zum Informationstag erfolgt auf der Basis von schriftlichen Bewerbungsunterlagen und einem telefonischen Informationsgespräch mit den Entsenderorganisationen und InteressentInnen.
8	Die Seminare 1 bis 4 sind geschlossene Veranstaltungen für die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen einer Lehrgangsguppe.	10	Die <b>Seminare</b> 1 bis 6 sind geschlossene Veranstaltungen für die TeilnehmerInnen einer Lehrgangsguppe (ca. 20 TeilnehmerInnen), das Organisationslaboratorium und das Abschluss-Symposium werden gemeinsam auch für eine allfällige parallel geführte Lehrgangsguppe angeboten, die Wahlseminare werden gegebenenfalls beiden Lehrgangsguppen und auch anderen InteressentInnen, die nicht TeilnehmerInnen am Lehrgang sind, angeboten.
8	In der <b>Fernstudienphase</b> werden die Lehrgangsteilnehmer bzw. -teilnehmerinnen einen Teil des Curriculums im Umfang ca. 8,01 Semesterstunden (15 Arbeitstage zu je 8 Selbststudieneinheiten) auf der Basis von Unterrichtsmaterialien und einer wissenschaftlicher Betreuung durch Lehrbeauftragte im Selbststudium absolvieren. Dazu werden den Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen zu Beginn des Lehrgangs die vorgesehenen Lehrmaterialien bekanntgemacht.		
		10	Beim <b>Abschluss-Symposium</b> erfolgt die Präsentation der Ergebnisse aus den Lehrgängen unter Beteiligung der Mentoren und eventuell anderer Führungskräfte der Entsenderorganisationen.
8 / 9	<b>5. Zulassungsvoraussetzungen</b> Dem Fortbildungscharakter des Lehrgangs entspricht es, dass er sich an Interessenten bzw. Interessentinnen wendet, die bereits Berufserfahrungen mitbringen.  Für die Teilnahme an diesem Universitätslehrgang sind folgende Voraussetzungen erforderlich <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matura oder gleichzuhaltende Ausbildung, (z.B.</li> </ul>	11	<b>5. Zugangsvoraussetzungen</b> Der Lehrgang wendet sich an Führungskräfte in Dienstleistungsunternehmen, die Organisationskompetenz in der Wahrnehmung ihrer Führungsrolle brauchen.  <b>Allgemeine Voraussetzungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entsprechende Führungsposition</li> <li>• Darstellung der persönlichen und beruflichen Entwicklung in einer schriftlichen Lehrgangsbewerbung</li> </ul>

	<p>Studienberechtigungsprüfung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschluss eines akademischen Studiums (alle akademischen Abschlüsse in- und ausländischer Universitäten und Fachhochschulen) oder</li> <li>• Nachweis einer vergleichbaren Qualifikation Eine vergleichbare Qualifikation liegt dann vor, wenn eine Interessentin eine mindestens 3-jährige Tätigkeit in einer leitenden Position bzw. eine mindestens 3-jährige Tätigkeit in der Assistenz einer Spitzenführungskraft und Erfahrung im Zusammenhang mit dem Aufgabenfeld Organisationsentwicklung nachweisen kann.</li> </ul> <p>Zusätzlich sind noch folgende Voraussetzungen zu erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Darstellung der persönlichen und beruflichen Entwicklung sowie der geplanten Verwendungsperspektive für die OE-Qualifikation in einer schriftlichen Lehrgangsbewerbung.</li> <li>• Persönliche Empfehlung der Interessentin oder des Interessenten auf Grund eines Klärungsgesprächs mit einem Vertreter der wissenschaftlichen Leitung.</li> <li>• Nachgewiesene Teilnahme an einem Informationstag oder einem Informationsgespräch.</li> <li>• Empfohlen wird die Nominierung eines Mentors bzw. einer Mentorin aus dem Kreis der Führungskräfte der Entsenderorganisation oder eine andere geeignete Person im Einvernehmen mit der Teilnehmerin oder des Teilnehmers.</li> </ul> <p>Gemäß § 70 Abs. 1 UG haben die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen an Universitätslehrgängen um Zulassung als außerordentliche Studierende anzusuchen. Für diesen Universitätslehrgang ist um die Zulassung an der Universität Klagenfurt anzusuchen.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominierung durch die Entsenderorganisation.</li> <li>• Persönliche Empfehlung der Interessentin/des Interessenten auf Grund eines Klärungsgesprächs mit einem Vertreter der wissenschaftlichen Leitung.</li> <li>• Nachgewiesene Teilnahme an einem Informationstag.</li> <li>• Nominierung eines Mentors / einer Mentorin aus der Entsenderorganisation.</li> </ul> <p>Gemäß UniStG § 41 haben die TeilnehmerInnen an Universitätslehrgängen um Zulassung als außerordentliche Studierende anzusuchen. Für diesen Universitätslehrgang ist um die Zulassung an der Universität Klagenfurt anzusuchen.</p>
9	<p><b>5.1 Anrechnungsmöglichkeiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Curriculum ist anzuwenden auf alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die ab dem Wintersemester 2012/13 zum Universitätslehrgang zugelassen werden. Über die Anrechenbarkeit von bereits absolvierten Seminaren entscheidet die Lehrgangsleitung. Aus dem Curriculum des ersten und zweiten Semesters der Universitätslehrgänge Organisationsentwicklung <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Master of Science in Organization Development:</li> </ul> </li> </ul>		

	<p>Organisationen führen und entwickeln,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Master of Science in Organization Development: Organisationen beraten,</li> <li>○ Master of Science in Organization Development: Netzwerke und Kooperationen managen.</li> </ul> <p>können Seminare im Umfang von 39 Tagen / 312 UE / 35 ECTS angerechnet werden. Seminare aus anderen Weiterbildungsprogrammen können im Höchstausmaß von 8 Tagen bzw. 10 ECTS angerechnet werden.</p>		
10	<p><b>6.1. Wissenschaftliche Leitung</b> Die wissenschaftliche Leitung besteht zumindest aus einem/r habilitierten universitätsinternen Leiter bzw. Leiterin, der/die auch wirtschaftlich und organisatorisch für den Lehrgang verantwortlich ist.</p>	11	<p><b>6.1. Wissenschaftliche Leitung:</b> Die wissenschaftliche Leitung besteht aus mindestens zwei WissenschaftlerInnen, wobei mindestens eine(r) in Organisationsentwicklung habilitiert sein muss.  ...Entscheidungsgremium. Die Leitung entscheidet im Konsens.</p>
		12	<p><b>6.2. Administrative Leitung</b> Der Administrativen Leitung obliegt die Führung in rechtlicher, organisatorischer und wirtschaftlicher Hinsicht. Wissenschaftliche und Administrative Leitung bilden gemeinsam das verantwortliche Team für die Steuerung des Gesamtprojekts.</p>
10	<p><b>6.2. Lehrbeauftragte und Mitglieder der Prüfungskommission</b> Die Lehrbeauftragten und die Mitglieder der Prüfungskommission werden vom Dekan bzw. von der Dekanin, auf Vorschlag des wissenschaftlichen Lehrgangleiters bzw. der wissenschaftlichen Lehrgangleiterin beauftragt. Die Zusammenstellung des Prüfungssenats erfolgt durch den wissenschaftlichen Lehrgangleiter/die wissenschaftliche Lehrgangleiterin.</p>	12	<p><b>6.3. Lehrbeauftragte und Mitglieder der Prüfungskommission</b> Die Lehrbeauftragten und Mitglieder der Prüfungskommission werden jeweils von den zuständigen Gremien des IFF beschlossen. Die inhaltliche Abstimmung des Lehrgangs im einzelnen wird von der wissenschaftlichen Leitung mit den einzelnen Lehrbeauftragten im Bedarfsfall mit der Dozentengruppe als Ganzes vorgenommen.</p>
10	<p><b>6.3. Veranstaltungsort:</b> Die Präsenzveranstaltungen finden in Österreich und der Schweiz statt, die meisten Veranstaltungen davon in Wien.</p>		<p><b>6.4. Veranstaltungsort:</b> Die Präsenzveranstaltungen finden in Österreich statt, die meisten Veranstaltungen davon in Wien.</p>
10	<p><b>7. Evaluation:</b> Eine Evaluation des Lehrgangs wird gemäß den Bestimmungen der Universität Klagenfurt (Satzung Teil B § 43) durchgeführt.</p>	12	<p><b>7. Evaluation</b> Die einzelnen Seminare werden nach einer den jeweiligen Inhalten angemessenen Methode unter Einbeziehung von Rückmeldungen der TeilnehmerInnen evaluiert. Das Evaluationskonzept wird unter Bezugnahme auf die Evaluationsrichtlinien, die das IFF für seine Lehrveranstaltungen erstellt hat, ausgearbeitet.</p>

10	<b>8. Lehrgangsbeitrag</b> Für den Besuch des ULGs ist von den Teilnehmern ein Lehrgangsbeitrag zu entrichten, der vom Rektorat der Universität Klagenfurt gemäß § 91, Abs. 7, UG 2002 unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten festgesetzt wird.	12	<b>8. Finanzierung</b> Entsprechend den Bestimmungen des UniStG sowie des Hochschultaxengesetzes ist der Lehrgang kostendeckend kalkuliert.  Die Lehrgangsgebühr beträgt € 8.459,- pro TeilnehmerIn. Die Kosten für die Wahlseminare sind nicht enthalten.																																																						
11	<b>B. Curriculum des Universitätslehrgangs</b>  <b>Semester 1</b>  <table border="1" data-bbox="293 472 1093 1286"> <thead> <tr> <th>Tage</th> <th>Inhalt</th> <th>UE</th> <th>SS</th> <th>ECTS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td><b>Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen</b> (Pflichtseminar 1) Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; Steuerungsprobleme und Steuerungskonzepte in komplexen Organisationen</td> <td>40</td> <td>2,67</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td><b>Fernstudienphase 1</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff</td> <td>40</td> <td>2,67</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td><b>Organisationen entwickeln</b> (Pflichtseminar 2) Konzepte der Veränderung; Architektur und Design von Veränderungsprozessen; Interventionen in soziale Systeme; Rollen in Veränderungsprozessen</td> <td>32</td> <td>2,13</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td><b>Supervision 1</b> Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen</td> <td>16</td> <td>1,07</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>  <b>Semester 2</b>  <table border="1" data-bbox="293 1378 1093 1414"> <thead> <tr> <th>Tage</th> <th>Inhalt</th> <th>UE</th> <th>SS</th> <th>ECTS</th> </tr> </thead> </table>	Tage	Inhalt	UE	SS	ECTS	5	<b>Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen</b> (Pflichtseminar 1) Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; Steuerungsprobleme und Steuerungskonzepte in komplexen Organisationen	40	2,67	6	5	<b>Fernstudienphase 1</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	3	4	<b>Organisationen entwickeln</b> (Pflichtseminar 2) Konzepte der Veränderung; Architektur und Design von Veränderungsprozessen; Interventionen in soziale Systeme; Rollen in Veränderungsprozessen	32	2,13	5	2	<b>Supervision 1</b> Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	16	1,07	2	Tage	Inhalt	UE	SS	ECTS	13	<b>B. Unterrichtsplan des Universitätslehrgangs</b>  <table border="1" data-bbox="1267 411 2076 1436"> <thead> <tr> <th>Block</th> <th>Tage</th> <th>Inhalt</th> <th>Unterrichtseinheiten</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td><b>Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen</b> a) der Konstituierung der Lehrgangsgruppe b) der Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Organisationen, Organisationstheorie, Methoden der Organisationsdiagnose</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>4</td> <td><b>Organisationen entwickeln</b> Konzepte der Organisationsentwicklung; Theorie der Intervention in soziale Systeme; Grundlagen beraterischer Interventionen</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>3,5,6</td> <td>4,5</td> <td><b>Supervision</b> Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Supervisorische Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>4</td> <td><b>Organisationen entwickeln II</b> Aufgaben von Führungskräften und BeraterInnen in Veränderungsprozessen, Transfer und Evaluation, Beratungsrollen</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>4</td> <td><b>Projekte erfolgreich managen</b> Projekte als Instrumente der Organisationsentwicklung; Planung und Auftragserteilung von Projekten, Leiten von Projekten, Investition in die soziale</td> <td>32</td> </tr> </tbody> </table>	Block	Tage	Inhalt	Unterrichtseinheiten	1	4	<b>Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen</b> a) der Konstituierung der Lehrgangsgruppe b) der Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Organisationen, Organisationstheorie, Methoden der Organisationsdiagnose	36	2	4	<b>Organisationen entwickeln</b> Konzepte der Organisationsentwicklung; Theorie der Intervention in soziale Systeme; Grundlagen beraterischer Interventionen	32	3,5,6	4,5	<b>Supervision</b> Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Supervisorische Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	36	4	4	<b>Organisationen entwickeln II</b> Aufgaben von Führungskräften und BeraterInnen in Veränderungsprozessen, Transfer und Evaluation, Beratungsrollen	32	7	4	<b>Projekte erfolgreich managen</b> Projekte als Instrumente der Organisationsentwicklung; Planung und Auftragserteilung von Projekten, Leiten von Projekten, Investition in die soziale	32
Tage	Inhalt	UE	SS	ECTS																																																					
5	<b>Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen</b> (Pflichtseminar 1) Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; Steuerungsprobleme und Steuerungskonzepte in komplexen Organisationen	40	2,67	6																																																					
5	<b>Fernstudienphase 1</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	3																																																					
4	<b>Organisationen entwickeln</b> (Pflichtseminar 2) Konzepte der Veränderung; Architektur und Design von Veränderungsprozessen; Interventionen in soziale Systeme; Rollen in Veränderungsprozessen	32	2,13	5																																																					
2	<b>Supervision 1</b> Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	16	1,07	2																																																					
Tage	Inhalt	UE	SS	ECTS																																																					
Block	Tage	Inhalt	Unterrichtseinheiten																																																						
1	4	<b>Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen</b> a) der Konstituierung der Lehrgangsgruppe b) der Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Organisationen, Organisationstheorie, Methoden der Organisationsdiagnose	36																																																						
2	4	<b>Organisationen entwickeln</b> Konzepte der Organisationsentwicklung; Theorie der Intervention in soziale Systeme; Grundlagen beraterischer Interventionen	32																																																						
3,5,6	4,5	<b>Supervision</b> Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Supervisorische Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	36																																																						
4	4	<b>Organisationen entwickeln II</b> Aufgaben von Führungskräften und BeraterInnen in Veränderungsprozessen, Transfer und Evaluation, Beratungsrollen	32																																																						
7	4	<b>Projekte erfolgreich managen</b> Projekte als Instrumente der Organisationsentwicklung; Planung und Auftragserteilung von Projekten, Leiten von Projekten, Investition in die soziale	32																																																						

	5	<b>Fernstudienphase 2</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	3			Entwicklung, Dokumentation, Evaluation, Transfer von Projektergebnissen		
	4	<b>Projekte erfolgreich managen</b> (Pflichtseminar 3) Projekte als Instrumente der Organisationsentwicklung; Unterschiedliche Typen von Projekten und ihre spezifischen Dynamiken; Phasen von Projekten; Erfolgsfaktor Auftragsklärung/-formulierung, Projektplanung, Projektsteuerung; Spezifische Elemente u. Instrumente eines Projektmanagements selbstreferentieller Aufgabenstellungen.	32	2,13	5		8	2	<b>Assessmentcenter</b> Überprüfung des Erlernten durch praktische Übungen und interaktiv zu lösende Aufgaben; Feedback der ReferentInnen; Die vorgesehene Prüfung findet im Rahmen des Seminars statt.	16
	2	<b>Supervision 2</b> Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	16	1,07	2		Zusatzangebot:			
	5	<b>Fernstudienphase 3</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	3			1	<b>Abschluss-Symposium</b> Präsentation und Auswertung von interessanten Organisationsentwicklungsprojekten; Diskussion und Fokussierung relevanter Themen und aktueller Problemstellungen der Organisationsentwicklung	
	4	<b>Personen in Organisationen: Gefühle und Verhalten</b> (Pflichtseminar 4) Emotionale Phasen in Veränderungsprozessen; Interventionen und Designs zum Abholen und Bearbeiten von Gefühlen von „anderen“; Umgang mit eigenen „störenden“, belastenden Gefühlen; Rituale in Organisationen; „Wie Menschen Werte lernen (verlernen, umlernen)	32	2,13	5			5	<b>Organisationslaboratorium</b> Erleben und Reflektieren von Organisationsprozessen; Erfahrung und Auswertung von Selbstorganisationsprozessen; Aufbau von Kooperationsstrukturen; Zusammenhang von formellen und informellen Strukturen	40
	3	<b>Assessmentcenter</b> Überprüfung des Erlernten durch praktische Übungen und interaktiv zu lösende Aufgaben (Zwischenprüfung); Feedback der ReferentInnen/Prüfungssenat.	24	1,6	4			5	<b>Gruppendynamik</b> Auseinandersetzung mit sich selbst im Gruppenkontext auf Basis eigener Erfahrungen. Wahrnehmen und Gestalten von Gruppenprozessen; Funktionen von Autorität; Umgang mit Nähe/Distanz, Konflikt/Kooperation; Erfahren relevanter Unterschiede in Gruppen	40
								3	<b>Strategie und Leitbildentwicklung</b> Leitbild als Steuerungskonzept und als Instrument von Organisationsentwicklung; Bedingungen des Gelingens und Scheiterns von Leitbildprojekten.	24
								3	<b>Ökonomische Steuerung von Organisationen</b>	24



	<table border="1"> <tr> <td>39</td> <td>GESAMT</td> <td>312</td> <td>20,81</td> <td>38</td> </tr> </table>	39	GESAMT	312	20,81	38		<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td>Einführung und punktuelle Anwendung von Theorien aus der Mikroökonomie. Ökonomischer Steuerungsinstrumente und ihre Einsatzmöglichkeiten.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td><b>Optimierung von Leistungsprozessen</b> Steuerungsmöglichkeiten über Prozessoptimierung; Methoden der Leistungsprozessanalyse; Vorstellung und Anwendung der klassischen Instrumente des Qualitätsmanagements und des methodischen Ablaufs von Qualitätsverbesserungsprojekten</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td><b>Entwicklung von Teams und Führungssystemen</b> Bedingungen effektiver Teamarbeit; Bedeutung und Entwicklung von Führungsteams; Steuerung von Teamarbeit</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td><b>Wissensmanagement in Expertenorganisationen</b> Die Bedeutung des Wissens in Expertenorganisationen und ihrer Entwicklung; Unterschied von Expertenwissen und Organisationswissen; Bedingungen des Transfers von individuellem Wissen zu Organisationswissen</td> <td>24</td> </tr> </table>			Einführung und punktuelle Anwendung von Theorien aus der Mikroökonomie. Ökonomischer Steuerungsinstrumente und ihre Einsatzmöglichkeiten.		3		<b>Optimierung von Leistungsprozessen</b> Steuerungsmöglichkeiten über Prozessoptimierung; Methoden der Leistungsprozessanalyse; Vorstellung und Anwendung der klassischen Instrumente des Qualitätsmanagements und des methodischen Ablaufs von Qualitätsverbesserungsprojekten	24	3		<b>Entwicklung von Teams und Führungssystemen</b> Bedingungen effektiver Teamarbeit; Bedeutung und Entwicklung von Führungsteams; Steuerung von Teamarbeit	24	3		<b>Wissensmanagement in Expertenorganisationen</b> Die Bedeutung des Wissens in Expertenorganisationen und ihrer Entwicklung; Unterschied von Expertenwissen und Organisationswissen; Bedingungen des Transfers von individuellem Wissen zu Organisationswissen	24
39	GESAMT	312	20,81	38																				
		Einführung und punktuelle Anwendung von Theorien aus der Mikroökonomie. Ökonomischer Steuerungsinstrumente und ihre Einsatzmöglichkeiten.																						
3		<b>Optimierung von Leistungsprozessen</b> Steuerungsmöglichkeiten über Prozessoptimierung; Methoden der Leistungsprozessanalyse; Vorstellung und Anwendung der klassischen Instrumente des Qualitätsmanagements und des methodischen Ablaufs von Qualitätsverbesserungsprojekten	24																					
3		<b>Entwicklung von Teams und Führungssystemen</b> Bedingungen effektiver Teamarbeit; Bedeutung und Entwicklung von Führungsteams; Steuerung von Teamarbeit	24																					
3		<b>Wissensmanagement in Expertenorganisationen</b> Die Bedeutung des Wissens in Expertenorganisationen und ihrer Entwicklung; Unterschied von Expertenwissen und Organisationswissen; Bedingungen des Transfers von individuellem Wissen zu Organisationswissen	24																					
12	<p><b>1. Kommissionelle Abschlussprüfung</b> Der Lehrgang schließt mit einer kommissionellen Abschlussprüfung im Rahmen des Seminars „Assessmentcenter“ ab. Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung ist die Teilnahme an zumindest 85 % der Präsenzveranstaltungen bezogen auf das Gesamtvolumen der Unterrichtseinheiten.</p> <p>In den übrigen Pflichtveranstaltungen erfolgt keine Beurteilung.</p>	15	<p><b>1. Prüfung</b> Die Teilnehmer haben am Ende des Lehrgangs (5 Seminare, 3 Supervisionen) nach dem ersten Studienjahr eine Prüfung abzulegen. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist die Teilnahme an zumindest 90% der Präsenzveranstaltungen, bezogen auf das Gesamtvolumen der Unterrichtseinheiten. Die Prüfung findet im Rahmen des Seminars „Assessmentcenter“ statt.</p>																					
12	<p>Die Prüfung ist in den drei Fächern Organisationstheorie (1), Beratungs- und Interventionskompetenz (2) und soziale Kompetenz (3) abzulegen (siehe A. 2. zur vorliegenden Verordnung). Alle Seminare enthalten Elemente von allen drei Fächern. Die Prüfung ist eine kommissionelle, mündliche Prüfung. Die Prüfungsmethode umfasst entsprechend den Fächern die Feststellung theoretischer Kenntnisse und die Beobachtung bei der Bewältigung praktischer Aufgaben. Der Prüfungssenat umfasst drei Mitglieder, die schwerpunktmäßig je ein Fach prüfen. Sie besteht aus dem</p>	15	<p>Die Prüfung ist in den drei Fächern Organisationstheorie (1), Beratungs- und Interventionskompetenz (2) und soziale Kompetenz (3) abzulegen (siehe A. 2. zur vorliegenden Verordnung). Alle Seminare enthalten Elemente von allen drei Fächern. Die einzelnen Fächer sind mit einem Umfang von je 4 Semesterstunden zu bemessen.</p> <p>Die Prüfung ist eine kommissionelle, mündliche Prüfung. Die Prüfungsmethode umfasst entsprechend den Fächern die Feststellung theoretischer Kenntnisse und die Beobachtung bei der</p>																					

	Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden, der/die habilitiert sein muss, dem Leiter bzw. der Leiterin des Assessmentcenters und der wissenschaftlichen Leitung.		Bewältigung praktischer Aufgaben. Die Kommission umfasst drei Mitglieder, die schwerpunktmäßig je ein Fach prüfen. Sie besteht aus dem Vorsitzenden, der Leiterin des Assessmentcenters und einem Mitglied der wissenschaftlichen Leitung..
12	Die Gesamtbeurteilung erfolgt mit "mit Auszeichnung bestanden", "bestanden" oder "nicht bestanden".	15	Die Gesamtbeurteilung erfolgt mit "ausgezeichnet bestanden", "bestanden" oder "nicht bestanden".
12	<b>2. Abschlusszeugnis:</b> Bei erfolgreichem Abschluss des Universitätslehrgangs wird den Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen ein Abschlusszeugnis für die erfolgreiche Teilnahme am Universitätslehrgang ausgestellt.	15	<b>2. Zertifikat:</b> Bei erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs wird vom IFF ein Zertifikat für die erfolgreiche Teilnahme am Universitätslehrgang ausgestellt.
		15	<b>D. APPELLATION</b> In allen Angelegenheiten des Universitätslehrganges mit Ausnahme der Leistungsbeurteilung ist der Institutsvorstand des IFF Appellationsinstanz für die TeilnehmerInnen.
		16	<b>E. Information</b> Für den Lehrgang haben folgende Personen die Funktionen übernommen:  <i>Wissenschaftliche Leitung:</i> O. Univ.-Prof. Dr. Ralph GROSSMANN, Vorsitz Ao. Univ.Prof. Dr. Klaus SCALA  <i>Administrative Leitung:</i> Helena Biritz  <i>Prüfungskommission:</i> Univ.Prof. Dr. Ekkehard Kappler (Vorsitz) Eva Dachenhausen (Referentin des Assessmentcenters) O..Univ.-Prof. Dr. Ralph Grossmann Ao.Univ.Prof. Dr. Klaus Scala