

**Fachhochschule Vorarlberg – Dornbirn (A)**

**Schloss Hofen – Wissenschaft und Weiterbildung – Lochau (A)**

## **Curriculum**

**für die**

**Lehrgänge zur Weiterbildung<sup>1</sup>**

# **Masterlehrgang „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung - Master of Science in Organisational Development (MSc)“**

**und**

## **„Organisationsberatung / Organisationsentwicklung“**

**2023 - 2025**

---

<sup>1</sup> Das ursprüngliche Konzept wurde als Master of Advanced Studies – Lehrgang (MAS Organisationsberatung) von der Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg in Kooperation mit der FHS St. Gallen im Rahmen der Internationalen Bodenseehochschule (IBH) mit einem Ausbildungsteam aus München bestehend aus Christine Arbogast, Prof. Pedro Graf (†), Rainer Haase, Urs Kreyenbühl und Gabriele Schuster entwickelt, vom Wissenschaftsministerium genehmigt und erfolgreich durchgeführt. Dieses Curriculum wurde weiterentwickelt und wurde vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Wien durch 69. Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Wien vom 16. März 2005, BGBl. II Nr. 69/2005 als Lehrgang universitären Charakters mit dem Abschluss Master of Science genehmigt. Die Dauer der Genehmigung wurde im BGBl. II Nr. 91/2010 Artikel 4 bis 31.12.2012 verlängert. Wesentliche Weiterentwicklung erfuhr der Lehrgang durch Dr. Brigitte Hausinger und Univ.-Prof. Dr. Helmut Willke und zuletzt 2016 durch Prof. Dr. Hans Pongratz, Dr. Brigitte Gütl und Dr. Dirk Bayas-Linke. Aufgrund der angeführten gesetzlichen Befristung der Lehrgänge universitären Charakters wurde der Lehrgang mit Beschluss der 59. Sitzung des Kollegiums der FH Vorarlberg am 20.4.2013 gem. § 9 des Fachhochschulstudiengesetzes als Lehrgang zur Weiterbildung eingerichtet, aktuell gilt die Version vom 22. September 2016.

## Inhaltsverzeichnis:

1. Vorwort.....	3
2. Die Herausforderungen an Profit und Non-Profit-Organisationen .....	4
3. Das Masterstudium „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung“ .....	6
4. Ziele .....	7
5. Zielgruppe .....	8
6. Aufbau und Umfang des Programms.....	8
7. Didaktik, Inhalte und Terminübersicht .....	10
8. Leitung und ReferentInnen .....	21
9. Zulassungsvoraussetzungen.....	23
9.1. Masterprogramm „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung - MSc“ mit Masterabschluss .....	23
9.2. Akademisches Fachexpertenprogramm „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung“ .....	23
10. Prüfungsordnung, Abschluss, Anerkennungen des Abschlusses .....	25
10.1. Fachprüfungen .....	26
10.2. Abschluss und Abschlussprüfung: .....	26
10.3. Nationale / internationale Anerkennung des Lehrganges .....	27
11. Veranstaltungsorte, Kosten .....	28
12. Informationsveranstaltung, Anmeldeschluss, Anmeldung .....	28
Anhang 1:.....	30

## Fact box:

### Informationsveranstaltung Online:

09. Februar 2023 um 18:00 Uhr

Ort: Online via Zoom

### Anmeldung für den Lehrgang

Bis **14. Juli 2023** mittels Bewerbungsbogen.

**Beginn:** 21. - 23. September 2023

**Dauer:** 3 Semester

**Kosten:** EUR 8.800,00 Euro + EUR 150,- für die Bearbeitung der Anmeldung

**Auskünfte und Anmeldung:** Buket Borihan, Brigitte Gugganig

Schloss Hofen – Hofer Strasse 26, 6911 Lochau (A)

Tel.: 0043/ (0)5574/ 4930-463, E-Mail: [info@schlosshofen.at](mailto:info@schlosshofen.at), [www.schlosshofen.at](http://www.schlosshofen.at)

## 1. Vorwort

Der Masterlehrgang „Organisationsberatung/Organisationsentwicklung“ wurde in Vorarlberg seit 2002 bereits acht Mal erfolgreich angeboten. Die Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg konzipierte diesen ursprünglich als Aufbaumodul für SupervisorInnen und Coaches, doch wurde er aufgrund der Nachfrage erweitert und auch für andere BeraterInnen sowie Führungskräfte geöffnet. Mit 1.1.2004 ging die Rechtsträgerschaft für diesen Lehrgang von der Akademie auf Schloss Hofen – Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung - über und 2006 wurde die Fachhochschule Vorarlberg in die Trägerschaft einbezogen. Als Abschluss kann ein „Master of Science in Organisational Development“ vergeben werden.

Wie die Forschung, so stellen seit Jahren auch die einschlägigen Berufsverbände für Supervision und Coaching in Österreich (ÖVS: Österreichische Vereinigung für Supervision), in der Schweiz (BSO: Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung) sowie in Deutschland (DGSv: Deutsche Gesellschaft für Supervision) deutlich geänderte Herausforderungen für die Beratungspraxis heraus.<sup>2</sup> Wie die Kohärenzanalyse zeigt, haben auch die Bildungseinrichtungen im deutschsprachigen Raum mit entsprechenden Angeboten reagiert.

Wir sprechen gezielt sowohl **BeraterInnen als auch Fach- und Führungskräfte aus allen Funktionsfeldern** des Profit- und des Non-Profit-Bereiches an. Damit ist das Studium für ein breites Spektrum von Berufen geöffnet, was nach unserer Erfahrung aus den bisherigen Lehrgängen für das Studium und die Beratungspraxis sehr vorteilhaft ist. Diese **Vernetzung auf der Ebene verschiedener Berufe und Arbeitsfelder** sowie auf **regionaler und organisatorischer Ebene** mit all den Unterschieden in Berufs- und Organisationskulturen sehen wir als eine ganz besondere Qualität dieser Weiterbildung.

Die **grenzen- und kulturüberschreitende Dimension** bei den Studierenden und Lehrenden ist ein wichtiges Ziel und Merkmal des Lehrganges und ein reizvolles Lernfeld für alle Beteiligten. Ein weiteres Merkmal beruht auf der Einschätzung, dass der **Bedarf** an in- und externen **Beratungsleistungen** für die Gestaltung und Entwicklung von Organisationen in dienstleistenden, privaten und öffentlichen, Profit- und Non-Profit-Unternehmen **sich** weiterhin **ausweitet**. Um diesem Bedarf mit seinen aktuellen Anlässen und Ansprüchen gerecht zu werden, haben wir unser Curriculum mit innovativen Ansätzen weiterentwickelt.

Unter der **wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Hans J. Pongratz** und der **Lehrgangsleitung von Dr. Brigitte Gütl** arbeitet ein hoch professionelles Ausbildungsteam zusammen, das große theoretische und praktische Kompetenz in unterschiedlichsten Feldern der Organisationsberatung zu Ihrem Nutzen vereint. Neben den Mitgliedern der Leitung wirken weitere **renommierte WissenschaftlerInnen und BeraterInnen als ReferentInnen** mit: Dr. Ullrich Beumer, Mag. Ulrich Königswieser, Dipl.SV Gerhard Stey, Theresia Volk, sowie Mag. Ilse Hantschk und Dr. Gerhard Klocker gestalten die Praxisberatungen.

Als Veranstalter laden wir Sie ein, dieses Curriculum genau zu studieren. Für Nachfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

---

<sup>2</sup> Die ÖVS hat 2012 diese auf die Supervisionsausbildung aufbauende Qualifizierung für Organisationsberatung zertifiziert.

## 2. Die Herausforderungen an Profit- und Non-Profit-Organisationen

Produzierende und dienstleistende, private und öffentliche, Profit- und Non-Profit-Unternehmen werden von globalen Entwicklungen dazu aufgefordert, sich zu „stetig verändernden und lernenden Organisationen“ zu entwickeln. Sie müssen in der Lage sein, die schnellen Veränderungen ihrer Umwelt (ihrer Kunden und Konkurrenten, ihrer notwendigen Ressourcen, ihrer ökonomischen, sozialen und politischen Rahmenbedingungen) laufend zu beobachten und zu analysieren. Sie müssen ferner ihre Produkte und Dienstleistungen, ihre Technologien und Arbeitsabläufe, ihre Strukturen und Ziele permanent anpassen, um auf diese Entwicklungen angemessen reagieren zu können. Dazu ist von ihnen eine ständige Balance zwischen teilweise gegensätzlichen und widersprüchlichen Zielen und Ansprüchen gefordert, wie

- ▶ Offenheit und Bereitschaft zu ständiger Veränderung bei gleichzeitiger Bewahrung und Festigung einer klaren Identität („Corporate Identity“), die sowohl nach außen (für Kunden und Partner) wie nach innen (zur Motivation und Sinnstiftung für die MitarbeiterInnen) eine unverzichtbare stabile Grundlage im ständigen Wandel darstellt
- ▶ möglichst rasche Anpassung überholter Strukturen und Prozesse an veränderte Umweltbedingungen auf der einen, die notwendige Langsamkeit zur genauen Situationsanalyse, klaren Zielbestimmung und aktiven Beteiligung der MitarbeiterInnen oder auch KundInnen bei diesem Veränderungsprozess auf der anderen Seite
- ▶ betriebswirtschaftliches Kalkül und unternehmerische Rentabilität zu verbinden mit gesamtgesellschaftlicher Verantwortung und volkswirtschaftlichem Kosten-Nutzen-Denken
- ▶ Kostensenkung bei gleichzeitiger Verbesserung der Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen
- ▶ Intensivierung ihrer Arbeitsleistung und Steigerung der Effizienz bei einem pfleglich-fördernden und motivierenden Umgang mit den MitarbeiterInnen

Non-Profit-Organisationen im Bereich erzieherischer, sozialer und gesundheitlicher Dienste wie auch die Dienste der öffentlichen Hand sind hierbei aufgrund ihres gesamtgesellschaftlichen Auftrages und zunehmender sozialer Disparitäten und Probleme einerseits und dem drohenden Funktionsverlust des Sozialstaates andererseits besonders herausgefordert.

Erfolgreich auf dem europäischen und globalen Markt agierende Unternehmen haben auf diese Herausforderungen reagiert und sind in der Lage, sich schnell auf die sich verändernden Anforderungen des Marktes - der KundInnen und Mitbewerber/ Konkurrenz - einzustellen. Sie beobachten laufend die Veränderungen ihrer Umwelt, analysieren die Bedingungen des Marktes und können auf den neuen Bedarf zielstrebig aber auch flexibel reagieren. Sie entscheiden über neue Ziele und setzen Produkte, Dienstleistungen, technische und materielle Infrastruktur und Arbeitsabläufe in konkurrenzfähiger Weise um.

Die Prozesse der Globalisierung, die Vernetzung von Medien, Märkten und Finanzen stellen alle produzierenden und dienstleistenden, privaten und öffentlichen Unternehmen, deren Führungskräfte, MitarbeiterInnen und BeraterInnen, vor neue Herausforderungen:

- ▶ Information und Wissen werden immer mehr zur entscheidenden Produktivkraft und zugleich zum wichtigsten Produktionsmittel: die Vermittlung und Förderung von Information und Wissen, deren beschleunigte Verarbeitung und ihr Austausch sind zunehmend wettbewerbsentscheidend. Beratung, die diese Prozesse unterstützt, wird zu einem wichtigen Dienstleistungsprodukt.
- ▶ Die neuen Technologien im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Arbeit und Kommunikation sowie die zunehmende Nutzung von Künstlicher Intelligenz erfordern

die Neugestaltung von Organisationsprozessen, vernetzte Kooperationsstrukturen im Betrieb und den kontinuierlichen Austausch mit seinem Umfeld. Organisationsentwicklung und -beratung ist selbst von diesen Prozessen erfasst und muss sich entsprechend weiterentwickeln.

- ▶ Lebenslanges Lernen, kreative Gestaltung und ständige Innovation von Dienstleistungen, Produkten und Arbeitsprozessen, flexibles Eingehen auf sich stetig wandelnde Anforderungen, sind zentrale Schlüsselqualifikationen von MitarbeiterInnen und Führungskräften.
- ▶ Die Bedeutung von „human resources“ ebenso wie die Gewinnung, Ausbildung, Qualifizierung und Bindung von „resourceful humans“ an die Unternehmung nimmt zu, Personalentwicklung wird zur strategischen Aufgabe.
- ▶ Betriebe binden MitarbeiterInnen auf unterschiedliche Weise an sich (auch z.B. in Projekten oder mit Aufträgen als Selbstständige); die Arbeits- und Erwerbsformen werden vielfältiger und das durch unbefristete Vollzeitbeschäftigung charakterisierte Normalarbeitsverhältnis wird seltener.
- ▶ Die Verschärfung des Wettbewerbs zwingt zu verstärkter Zusammenarbeit, Vernetzung und Fusion von Unternehmen sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Bereich. Bisher staatlicherseits gesicherte oder subventionierte Bereiche des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesens müssen sich auf zunehmend konkurrenten Märkten neu positionieren und die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen sowie die ständige Steigerung ihrer Effektivität und Effizienz sicherstellen.

Der ansteigende Bedarf an Organisationsberatungsleistungen ist die zwangsläufige Folge. Für die skizzierte Entwicklung werden für wichtige Entwicklungsabschnitte punktgenau und auf begrenzte Zeit Beratungsleistungen gebraucht, die nicht auf Dauer betriebsintern geleistet und aktualisiert werden können.

Von OrganisationsberaterInnen in Unternehmen erfordert dies die Integration neuer Kompetenzen und Fähigkeiten, die in dieser Ausbildung gefördert werden:

- ▶ Analytische Differenzierungsfähigkeit und ganzheitliches Denken
- ▶ Ziel- und Ergebnisfokussierung bei gleichzeitiger Prozessorientierung im Denken und Handeln
- ▶ Komplexität in der Wahrnehmung bei gleichzeitiger Vereinfachung von Umsetzungs- und Handlungsstrategien
- ▶ Widersprüche und Konflikte in Organisation zu erkennen, auszuhalten und konstruktiv zu klären
- ▶ Betriebswirtschaftliche und fachliche Grundsätze, ökologische, ethische und gesamtgesellschaftliche Erfordernisse aufeinander zu beziehen und praktisch zu vermitteln.

Ein besonderes Merkmal des Masterlehrgangs ist die Verbindung von wissenschaftlichen Wissensgrundlagen mit praktischen Anwendungskonzepten und einem breiten Spektrum von Analysemethoden.

### 3. Das Masterstudium „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung“

Organisationsberatung ist die professionelle Begleitung von geplanten Veränderungsprozessen in Organisationen, seien es private Unternehmen, staatliche Behörden, Non-Profit-Betriebe oder temporäre Netzwerke.

Der Ansatz der Organisationsentwicklung zeichnet sich durch die gezielte Beteiligung der betroffenen MitarbeiterInnen (u.a. durch Information, Meinungsbildung oder Mitentscheidung) an allen Phasen des Veränderungsprozesses aus. Wissen und Interessen der Mitarbeitenden (als Betroffenen) werden ebenso systematisch berücksichtigt wie die Ziele und Kompetenzen des Managements (als Auftraggeber), um so alle Beteiligten in eine gemeinsame, transparent zu gestaltende Entwicklung einzubinden.

Ziel der Begleitung des geplanten Wandels ist es, durch sinnstiftende Aktivitäten die Zufriedenheit und Motivation von MitarbeiterInnen und Führungskräften zu erhalten, individuelle und organisationale Lernprozesse zu ermöglichen, die Steuerungsfähigkeit der Organisation zu sichern und so den nachhaltigen Erfolg der betrieblichen Entwicklung zu gewährleisten. Das gilt für evolutionär angelegte Prozesse ebenso wie für grundlegende Neustrukturierungen. Die professionelle Begleitung kann in methodisch planvoller Verbindung mit Maßnahmen des Coaching und der Supervision für einzelne Akteure, Abteilungen und Gruppen erfolgen.

Geplante Veränderungen können sich auf zentrale Funktionen der Organisation richten und den Betrieb in Teilen oder als Ganzes betreffen. Sie berücksichtigen die gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Bezugsfelder der Organisation, wie z.B. Kundenbeziehungen, Kooperationsnetzwerke oder das regionale Umfeld. Gegenstände der Beratung von Organisationen können sein:

- ▶ ihre Strategie, Führung und ihr Management,
- ▶ ihre Struktur, ihre Aufbau- und Ablauforganisation,
- ▶ ihre Arbeitsbeziehungen und Kooperationen auch zwischen den verschiedenen vertikalen und horizontalen Organisationsbereichen,
- ▶ ihre multiprofessionelle und interkulturelle Zusammenarbeit,
- ▶ der Ausbau von externen Kooperationen,
- ▶ ihre Leitbilder und Unternehmenskultur,
- ▶ ihr Zweck und ihre Aufgabe,
- ▶ ihre Konzepte, Produktkataloge und Leistungsschwerpunkte,
- ▶ das Qualitäts- und Wissensmanagement,
- ▶ ihre innere und äußere Kommunikation sowie ihre Vernetzung,
- ▶ ihr Personalmanagement
- ▶ und auch die Neuausrichtung des Gesamtgefüges einer Organisation, welche die vorgenannten Stichpunkte einschließt.

Angesichts der hohen Veränderungsdynamik in Organisationen wird die Durchführung von Organisationsberatung / Organisationsentwicklung zu einer besonders anspruchsvollen, mehrdimensionalen und interessanten Aufgabe. Vielfältigste Aspekte müssen bedacht, berücksichtigt und verbunden werden, um zum Erfolg zu gelangen. Das Spektrum der relevanten Organisationstheorien reicht von technisch - zweckrationalen über systemisch-evolutionäre bis hin zu chaostheoretischen Erklärungsansätzen. In den wissenschaftlichen

Diskussionen und in den praktischen Umsetzungen in Organisationen haben sich verschiedene Beratungsansätze, Analysemodelle und Vorgehensweisen entwickelt und bewährt.

Ausgehend von der Annahme, dass jede Organisation ihre speziellen Anliegen an und Vorstellungen von Organisationsberatung / Organisationsentwicklung hat und ein maßgeschneidertes Setting und Design benötigt, werden in diesem Lehrgang verschiedene (theoretische) Zugänge zur Organisationsberatung / Organisationsentwicklung mit ihren jeweiligen Methoden und Interventionen gelehrt. Diese konzeptionelle Vorüberlegung ist der Grundüberzeugung geschuldet, dass diese mehrdimensionale und multiperspektivische Grundlage fundierte und flexible Beratungskonzepte für die praktische Organisationsberatung und Organisationsentwicklung besser bereitstellen kann als die Ausbildung in einer einzigen und grundlegenden Schule.

Den Studierenden werden Einsichten in differente Denk- und Interventionsrichtungen, bestimmte Sprachen und Problemverständnisse vermittelt. Sie erhalten ein breites, interdisziplinäres Wissen und Können, das ihnen ermöglicht, zum einen adäquate Beratungsangebote für komplexe Themen und Probleme anzubieten und zum anderen ihren eigenen Beratungsansatz zu reflektieren und zu entwickeln.

Der Lehrgang zeichnet sich aus durch Praxisnähe, Aktualität und solide theoretische Fundierung. Die Seminare verknüpfen die praktischen Beratungs- und Führungserfahrungen der Studierenden mit theoretischen Erkenntnissen der Beratung von Organisationen. Sie sind Forum zum Austausch zwischen fachlichen Expertinnen / Experten und erfahrenen Kolleginnen und Kollegen. Dabei werden wichtige wissenschaftliche Erkenntnisse, Forschungsmethoden und neue Trends in Organisationen diskutiert und auf ihre Bedeutung für die Organisationsberatung/ Organisationsentwicklung hin eingeschätzt.

Die Seminarinhalte bieten die Möglichkeit, eigene Beratungskonzepte zu überprüfen und weiter zu entwickeln, und leisten einen Beitrag zu einem erweiterten Selbstverständnis als Organisationsberater bzw. -beraterin. In den Seminaren werden Beispiele aus öffentlichen und privaten, Profit- und Non-Profit-Organisationen herangezogen, geeignete Architekturen und Designs für die Organisationsberatung/ Organisationsentwicklung dargestellt und/oder gemeinsam mit den Studierenden erarbeitet und auf ihre praktische Anwendbarkeit hin überprüft.

## 4. Ziele

### Der Lehrgang

- ▶ befähigt, in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), Betrieben, Einrichtungen und Behörden des privaten und öffentlichen Sektors, im Profit- und Not-for-Profit-Bereich Aufbau-, Umstrukturierungs- und Reorganisationsprozesse beraterisch zu begleiten und zu gestalten
- ▶ erweitert und vertieft Kompetenzen in Bezug auf die Beratung und die Entwicklung von Organisationen
- ▶ vermittelt die Kompetenz für die einschlägige angewandte Forschung
- ▶ optimiert und spezifiziert das Angebotsspektrum als Berater bzw. Beraterin hinsichtlich neuer Themen und Kunden
- ▶ bietet eine fundierte Qualifizierung in einem überschaubaren Zeitraum

- ▶ ermöglicht einen attraktiven akademischen Abschluss: „Master of Science in Organisational Development“ bzw. für Teilnehmende ohne Hochschulabschluss „Akademische/r Organisationsberater/in / Organisationsentwickler/in“
- ▶ ist eine spezifische Weiterbildungsmöglichkeit für ausgebildete und praxiserfahrene Supervisorinnen / Supervisoren und Coaches und gleichermaßen für qualifizierte interne und externe Beratende, Personal- und Organisationsverantwortliche mit Interesse an Organisationsberatung/Organisationsentwicklung.

Absolventinnen und Absolventen dieses Lehrganges sind in der Lage, ihr Fachwissen und persönliche, soziale und organisatorisch-beraterische Kompetenzen in Organisationsberatungen und Organisationsentwicklungen bei privatwirtschaftlichen Betrieben, Behörden und Einrichtungen des öffentlichen Sektors einzubringen, an deren Bedarf orientierte Beratungsangebote zu entwickeln und Erfolg versprechend umzusetzen. Kompetent können sie mit den Kunden eine für dessen Anliegen/Situation angemessene Form der Organisationsberatung / Organisationsentwicklung designen und durchführen. Sie können auf den Ebenen Person, Team/Gruppe und Organisation mit komplexen Veränderungsprozessen professionell umgehen, diese vielschichtig wahrnehmen und umsichtig beraten.

## 5. Zielgruppe

Dieses aufbauende Studienangebot richtet sich an Personen mit einem Mindestalter von 27 Jahren, die auf der Grundlage eines Studiums (oder Äquivalent) und einer Beratungs-, Führungs-, Personal- oder Organisationsentwicklungsqualifikation sowie mindestens 5-jähriger Berufserfahrung als qualifizierte Organisationsberater bzw. Organisationsentwicklerinnen tätig sein wollen. Die genauen Bedingungen entnehmen Sie bitte dem Punkt **Zulassungsvoraussetzungen** weiter unten.

Das Aufbaustudium wendet sich an alle **Fach- und Führungskräfte** in Wirtschaftsunternehmen, im Sozial-, Bildungs-, Gesundheits- und Erziehungswesen, die mehrjährige Praxis- und Organisationserfahrungen sowie eine Beratungsqualifikation (z.B. Supervision und Coaching, Systemische Beratung, Mediation) oder Therapieausbildung mitbringen. Ebenso werden **Berater und Beraterinnen, Organisations-, Gemeinde- und Personalentwickler bzw. -entwicklerinnen** angesprochen, die sich weiterqualifizieren wollen.

Die Ausbildungsgruppe setzt sich maximal aus 20 Personen zusammen, wenn möglich aus Österreich, der Schweiz, Liechtenstein, Italien und Deutschland. Der Lehrgang wird berufsbegleitend in Blockveranstaltungen angeboten und garantiert damit eine gute Anpassung an die Arbeitssituation von berufstätigen Personen.

## 6. Aufbau und Umfang des Programms

Das gesamte Masterstudium „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung“ gliedert sich in zwei Teile: Basisstufe und Spezialisierungsstufe.



### Die Basisstufe: Beratungs- / Führungsqualifikation

Die Basisstufe mit einer anerkannten Beratungs- / Führungsqualifikation ist Voraussetzung für den Besuch der Spezialisierungsstufe. Es werden Lehrgänge und Qualifizierungen für Beratung, Supervision und Coaching, Mediation, Personal- und Organisationsentwicklung und Führung von Schloss Hofen in einem Mindestumfang von 45 ECTS angerechnet. Bei Gleichwertigkeit können auch andere Lehrgänge und auch von anderen anerkannten Bildungsträgern insbesondere im Bereich der Führungsqualifikation anerkannt werden. Ausführliche Beschreibungen der Programme von Schloss Hofen finden Sie bei Bedarf unter [www.schlosshofen.at](http://www.schlosshofen.at).

Unter dem Punkt Zulassungsvoraussetzungen sind die Voraussetzungen für Personen mit anderen, gleichwertigen Qualifikationen beschrieben.

### Spezialisierungsstufe: Organisationsberatung / Organisationsentwicklung

Diese Stufe baut im modularen Sinn auf die in der Basisstufe erworbenen beraterischen Qualifikationen und Kompetenzen (in Supervision, Coaching oder mit einer gleichwertigen und entsprechenden Beratungs-, Führungs-, Personal- oder Organisationsentwicklungsqualifikation) auf. In einem ganzheitlichen, selbst mitgestalteten, wissens- und handlungsorientierten Lernprozess bekommen und erarbeiten sich die Studierenden das notwendige Fachwissen, festigen und entwickeln vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten für die professionelle Organisationsberatung und Organisationsentwicklung.

### Masterprogramm bzw. Akademisches Fachexpertenprogramm

Studierende mit Hochschulabschluss schließen das Masterprogramm mit einer Masterthesis und Prüfung ab, Studierende mit anderen Voraussetzungen das Akademische Fachexpertenprogramm mit einer Abschlussarbeit und Prüfung.

## 7. Didaktik, Inhalte und Terminübersicht

Das Masterprogramm und das Akademische Fachexpertenprogramm für Organisationsberatung / Organisationsentwicklung werden in gemeinsamen Lehrveranstaltungen geführt. Sie unterscheiden sich lediglich beim Umfang und den Anforderungen an die abschließende schriftliche Arbeit und die darauf aufbauende Abschlussprüfung, weshalb der Workload der Studierenden unterschiedlich hoch ist und sich folglich in der Anzahl an ECTS manifestiert.

### Lernarchitektur und Didaktik der Spezialisierungsstufe des Lehrganges

Die Theorie- und Wissensvermittlung wird in dreitägigen Seminaren geleistet. Vom Aufbau her erfolgt in der Regel zu Beginn ein Theorietag in unterschiedlichen didaktischen Settings, am zweiten Tag folgt die Vermittlung von Methoden, Techniken, Tools und Interventionen, die am anschließenden dritten Tag ergänzt und verknüpft werden mit Forschungsmethoden, Beratungsdesigns und Fragen des Praxistransfers. Eine Reflexion des Seminars bildet den Abschluss. Die Schwerpunkte können in einzelnen Modulen variieren.

Fallweise müssen von den Teilnehmenden Vorbereitungs- und Transferarbeiten sowie Erkundungs- bzw. Beobachtungsaufträge in der Zeit zwischen den Seminaren geleistet werden und ggf. auch kurze Vorträge im Seminar gehalten werden.

Das Augenmerk des Lehrganges liegt auf einem praxisnahen Wissenstransfer, um Kompetenzen für das Initiieren, Planen, Gestalten und Steuern von Veränderung und Wandel aber auch für die Stabilisierung von Organisationsprozessen zu erlangen. Die Anliegen, Erfahrungen und Ressourcen der Studierenden werden mit eingebunden, um den eigenen Praxisnutzen zu maximieren und um die Anwendbarkeit zu gewährleisten. Es wird Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen theoretischem und methodischem Input sowie erfahrungs- und erlebnisorientiertem Lernen gelegt.

Der Lehrgang gliedert sich in 4 Lernfelder:

- ▶ Vorstellung von Organisationstheorien und -modellen, mit ihren jeweiligen Führungs- und Managementkonzepten sowie den entsprechenden Organisationsberatungsansätzen und -konzepten
- ▶ Erlernen von Methoden, Interventionen, Architekturen, Designs und Tools der Organisationsberatung/Organisationsentwicklung
- ▶ Vermittlung von relevanten Forschungsansätzen, -methoden und -techniken in der Organisationsberatung / Organisationsentwicklung
- ▶ Reflexion und Integration des Gelernten in die eigene Beratungspraxis sowie Reflexion und Integration für das Selbstverständnis und die Rolle als OrganisationsberaterIn / OrganisationsentwicklerIn

## Lernformen in der Spezialisierungsstufe

### 1. Orientierung der Teilnehmenden - Einstieg in die Organisationsberatung / Organisationsentwicklung (3 Tage = 3 ECTS)

Das Einstiegsseminar dient einer vertiefenden Klärung der Motivation und der Interessen der Studierenden. Die Studieninhalte, die Lernfelder und der Ablauf werden detailliert vorgestellt und vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Teilnehmenden ggf. modifiziert. Die Gruppe etabliert sich als eine *Lerngruppe* – nützliche Unterscheidungen und Verbindungen werden identifiziert und individuelle Zugänge (Sprache i.S.v. Grundbegrifflichkeiten, eigene Konzepte / innere Bilder der Organisationsberatung / Organisationsentwicklung) als Ausgangsbasis erarbeitet. Zudem wird in diesem Modul ein erster Erkundungsauftrag an selbstorganisierte Arbeitsgruppen vergeben, der gemeinschaftlich und selbstorganisiert zu bearbeiten ist.

### 2. Acht thematische Seminarblöcke / Module (Gesamtumfang 24 Tage = 24 ECTS)

#### Die Themen

Organisationsberatung/Organisationsentwicklung zielt meist auf eine Veränderung und es bedarf fundierter Kenntnisse über Lern- und Entwicklungsprozesse von Organisationen und ihrer Mitglieder. Neben den zentralen Inhalten in den einzelnen Modulen wird deshalb darauf geachtet, dass den Teilnehmenden sukzessiv der Ablauf und die Gestaltung von Organisationsberatungsprozessen mit ihren jeweiligen Aspekten (z. B. Kultur, Dynamik, Struktur, Strategie, Rollen/Funktionen, Aufgaben, Zweck) und Phasen (z. B. Akquise, Kontrakt, Analyse, Diagnose, Intervention, Umsetzung, Überprüfung/Erkenntnis, Integration, Beendigung) vermittelt werden.

Die besonders relevanten Querschnittsthemen wie Führung, Steuerung, Hierarchie, Kontrolle, Vertrauen, Macht, Verantwortung sowie Diversity werden neben Schwerpunktsetzungen in den einzelnen Modulen auch fortlaufend in allen Modulen behandelt und mitreflektiert. Ebenso wird dies mit den Themen Komplexität, Veränderungen in der Arbeitswelt und der Arbeitsorganisation, Globalisierung sowie Konfliktmanagement, Schnittstellenmanagement (Rolle, Beziehung, Interaktion) und Widerspruchsmanagement (Stabilität und Wandel, Ausdifferenzierung und Integration, Kooperation und Konkurrenz) erfolgen.

### 3. Termine, Themen, Inhalte und Aufbau

Modulnr. / Termine / ReferentInnen	1.Tag	2.Tag	3.Tag Forschungsmethoden – Design und Reflexion
	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte
<p><b>Opening</b></p> <p><b>Einstiegsseminar</b></p>	<p><b>Standortbestimmung</b> Orientierungs- und Einführungsseminar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen</li> <li>• Motivation &amp; Erwartungen</li> <li>• Entwickeln des individuellen Lernprogramms</li> <li>• Lernkontrakt</li> </ul> <p><b>Dr. Brigitte Gütl</b> <b>Dr. Gerhard Klockner</b> <b>Buket Borihan</b></p>	<p><b>Beratung von Organisationen</b> Einführung in das Studienprogramm</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Überblick über das Gesamtprogramm und die verschiedenen Arbeitsformen</li> <li>- Organisationsberatung/ Organisationsentwicklung</li> <li>- Organisationsbiographie</li> </ul> <p><b>Lernsystem etablieren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisberatung</li> <li>• Organisationen erkunden</li> </ul> <p><b>Dr. Brigitte Gütl</b> <b>Dr. Gerhard Klockner</b></p>	<p><b>Interventionstechnik in der Beratung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wahrnehmung &amp; Beobachtung</li> <li>• Beobachtungsschwerpunkte und – Ebenen in der Organisationsberatung</li> <li>• Arbeitsaufträge zur Organisationsbeobachtung (Organisationsdesign 1)</li> </ul> <p><b>Auswertung des Opening Moduls</b></p> <p><b>Dr. Brigitte Gütl</b> <b>Dr. Gerhard Klockner</b></p>

Masterlehrgang „Organisationsberatung und Organisationsentwicklung“

Modulnr. / Termine / ReferentInnen	1.Tag Theorie	2.Tag Methoden, Techniken, Tools Interventionen	3.Tag Forschungsmethoden – Design und Reflexion
	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte
<b>Modul 1</b>  <b>Organisation und Beratung</b>	<b>Veränderung von Organisationen</b> <b>Organisationstheorie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formen und Typen von Organisation</li> <li>- Strukturen und Prozesse in Organisationen</li> <li>- Überblick klassischer Theorieansätze</li> </ul> Ansätze der Organisationsberatung/ Organisationsentwicklung <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisationsentwicklung</li> <li>- Systemische Organisationsberatung</li> <li>- Lernende Organisation</li> <li>- Change Management</li> </ul> <b>Prof. Dr. Hans J. Pongratz</b>	<b>Kultur und Macht</b> <b>Analyse von Organisationen</b> Analysedimension Kultur: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elemente der Organisationskultur</li> <li>- Kommunikation von Veränderungen</li> </ul> Analysedimension Macht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Machtdynamiken in Organisationen</li> <li>- Umgang mit Widerständen in Beratungsprozessen</li> </ul> <b>Prof. Dr. Hans J. Pongratz</b>	<b>Sozialwissenschaftliche Perspektiven</b> Gesellschaftlicher Wandel der Arbeit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeit und Gesellschaft im Fokus der Forschung</li> <li>- Die Zukunft von Arbeit und Erwerbstätigkeit</li> </ul> Forschungsmethodik Wissenschaftliche Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sozialwissenschaftliche Forschungsperspektiven (Theorie und Empirie)</li> <li>- Spektrum der Organisationsforschungsmethoden</li> <li>- Einführung in die qualitative Sozialforschung</li> </ul> Erfahrungsaustausch <ul style="list-style-type: none"> <li>- Methoden zur Erhebung und Auswertung von „Daten“ in der Beratungspraxis</li> <li>- Unterschiede von wissenschaftlichem und praktischem Verwendungszweck</li> </ul> <b>Prof. Dr. Hans J. Pongratz</b>

Masterlehrgang „Organisationsberatung und Organisationsentwicklung“

Modulnr. / Termine / ReferentInnen	1.Tag Theorie	2.Tag Methoden, Techniken, Tools Interventionen	3.Tag Forschungsmethoden – Design und Reflexion
	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte
<p><b>Modul 2</b></p> <p><b>Beratung als moderne Dienstleistung -Akquise</b></p>	<p><b>Beratung als moderne Dienstleistung</b></p> <p><b>Die neue Relevanz des (mitarbeitenden) Kunden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wandel von Arbeit und Gesellschaft mit ihren Folgen für die Bedeutung von Beratung</li> <li>Entgrenzung und Subjektivierung als Zentraltendenzen im Übergang zu einer neuen Gesellschaft?</li> <li>Eine neue Professionalisierung von Beratung für subjektivierte Zeiten?</li> <li>Wandel der Rolle von Konsumenten und ihres Verhältnisses zu Betreibern (vor allem durch das Internet) mit den Folgen für Beratung</li> </ul> <p><b>Theresia Volk</b></p>	<p><b>Auftragsklärung und Organisationsanalyse (1)</b></p> <p><b>In den Markt gehen: Fokus auf das Praxisprojekt (1/2 Tag)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Markt- und eigene Netzwerkanalyse</li> <li>Schärfung des eigenen Profils mit Blick auf das Praxisprojekt</li> <li>Individuelle konkrete nächste Schritte erarbeiten, um an Praxisprojekte zu kommen</li> </ul> <p><b>Beratungsperspektive als zu gestaltender Prozess zum Kunden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Systemisches Beratungsmodell</li> <li>Entwicklungsphasen und Schritte von Organisationen             <ul style="list-style-type: none"> <li>Erstkontakt,</li> <li>Auftragsklärung/Auftragsanalyse</li> <li>Sondierungsgespräche</li> <li>Kontraktgestaltung/Verträge</li> <li>Zieldefinition: Zielrahmen</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Theresia Volk</b></p>	<p><b>Auftragsklärung und Organisationsanalyse (2)</b></p> <p><b>Auftragsklärung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausgangssituation</li> <li>Hypothesen zur Situation</li> <li>Ziele</li> <li>Vorgehen (Design der Diagnosephase)</li> </ul> <p>Anhand eines konkreten Cases (Klienten/Berater(team): Reflexion; Erkenntnisse (Do's and Don'ts))</p> <p><b>Organisationsanalyse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Checklisten, Leitfäden</li> <li>Instrumente zur Diagnosephase</li> <li>Interpretation</li> </ul> <p><b>Theresia Volk</b></p>

Masterlehrgang „Organisationsberatung und Organisationsentwicklung“

Modulnr. / Termine / ReferentInnen	1.Tag Theorie	2.Tag Methoden, Techniken, Tools Interventionen	3.Tag Forschungsmethoden – Design und Reflexion
	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte
<b>Modul 3</b>  <b>Steuern in Veränderungsprozessen – aus der Perspektive von Führung und Beratung</b>	<b>Führung</b> <b>Zentrale Unterscheidungen im Steuern von Veränderungsprozessen - 2 Unterschiedsbetrachtungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Phänomen „Führung“: Führung als Funktion von Organisation – Führung als personenbezogenes Konstrukt</li> <li>• Führen im Veränderungsprozess: organisationaler und personaler Umgang mit Emotionen im Veränderungsprozess</li> </ul> <b>Dr. Brigitte Gütl</b>	<b>Steuerungsverantwortung</b> <b>Durchführung eines Organisationsberatungsprozesses am konkreten Fall (exemplarischer Verlauf)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganzheitlicher Blick/Überblick auf Beratungsprozesse</li> <li>• Systematische Differenzierung zwischen Personen- und Organisationsebene</li> <li>• Zwei Ebenen der Steuerungsverantwortung im Veränderungsprozess: Steuerungsinterventionen der Führung – Steuerung aus dem Beratungssystem</li> </ul> <b>Dr. Brigitte Gütl</b>	<b>Rollenanalyse</b> <b>Organisatorische Rollenanalyse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rolle als Schnittpunkt</li> <li>- Strategische Rollen</li> <li>- Rolle der Führungskraft</li> </ul> <b>Leitfadengestützte Experteninterviews</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung</li> <li>- Anwendungsbeispiel: Rolle</li> <li>- Möglichkeiten und Grenzen der Methode in der Organisationsberatung</li> </ul> <b>Dr. Brigitte Gütl</b>
<b>Modul 4</b>  <b>Architektur und Interventionsdesigns von Beratungsprozessen</b>	<b>Systemische Beratung</b> <b>Architektur</b> <b>Design</b> <b>Intervention</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemische Intervention in der Beratung</li> <li>• Interventionsarchitekturen</li> <li>• Gestaltung von Interventionsdesigns</li> <li>• Arbeit mit dem Symbolischen</li> </ul> <b>Mag. Ulrich Königswieser</b>	<b>Interventionsarchitektur</b> <b>Architekturelemente und ihre Funktionen</b> z.B. Projektrollen, Rückspiegelungs-Workshops, Steuerungsgruppe, Subprojekte, Dialoggruppe, Sounding-Board, ...)  <b>Mag. Ulrich Königswieser</b>	<b>Interventionsarchitekturen planen und umsetzen</b>  <b>Mag. Ulrich Königswieser</b>

Masterlehrgang „Organisationsberatung und Organisationsentwicklung“

Modulnr. / Termine / ReferentInnen	1.Tag Theorie	2.Tag Methoden, Techniken, Tools Interventionen	3.Tag Forschungsmethoden – Design und Reflexion
	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte
<b>Modul 5</b>  <b>Organisations- design(s)</b>	<b>Organisationsdesign 2</b>  <b>(Ab-)Bilder der Organisation</b>  <b>Die Organisation beobachten &amp; „lesen“:</b> Klassische und neue Organisationsformen (Organisation im Wandel der Zeit & Ausblick – „Timeline“)  <b>(Ab)Bilder der Organisation – Bedeutung von</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Führung</li> <li>- Lernen</li> <li>- Prozessen</li> <li>- Struktur</li> </ul> in den jeweiligen Organisationsformen; Vor- und Nachteile  <b>Dr. Brigitte Gütl</b> <b>Dr. Gerhard Klockner</b>	<b>Arbeit an den Bildern der von den TeilnehmerInnen erkundeten / erforschten Organisationen (siehe Opening Tag 2)</b>  Formen von Organisation wie etwa <ul style="list-style-type: none"> <li>- Linienorganisation</li> <li>- Matrixorganisation</li> <li>- Projektorganisation</li> <li>- Neue Organisationsformen (Netzwerk, Agile Methoden)</li> </ul> und deren Wirkungen auf Struktur, Führung, Lernen, Prozess der Organisation auswerten, reflektieren und weiterentwickeln.  <b>Dr. Brigitte Gütl</b> <b>Dr. Gerhard Klockner</b>	<b>Kultur- und Artefaktanalyse</b> <b>Methoden der</b> <b>Organisationskulturanalyse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Websites, Organigramme</li> <li>- Andere Artefakte in Organisationen                      (Mails, Signaturen, Ort des                      Unternehmens, Geschäftsberichte,                      Pressemitteilungen ...)</li> <li>- Leitfäden entwickeln für die Analyse                      von Artefakten</li> <li>- Möglichkeiten und Grenzen dieser                      Form der Analyse für die                      Beratungspraxis</li> </ul> <b>Evaluationsmethoden</b> <b>Evaluation von Beratungsprozessen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigenschaften</li> <li>- Evaluationsmethoden</li> <li>- Selbstbeobachtung von                      Organisationen</li> </ul> <b>Dr. Brigitte Gütl</b> <b>Dr. Gerhard Klockner</b>

Masterlehrgang „Organisationsberatung und Organisationsentwicklung“

Modulnr. / Termine / ReferentInnen	1.Tag Theorie	2.Tag Methoden, Techniken, Tools Interventionen	3.Tag Forschungsmethoden – Design und Reflexion
	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte	Zentrale Inhalte
<b>Modul 6</b>  <b>Einführung in die Organisationsaufstellungsarbeit</b>	<b>Aufstellungsarbeit in Organisationen (1)</b>  <b>System-/Organisationsaufstellungen</b> als Beitrag zur Entwicklung der Wahrnehmungsfähigkeit von Organisation und Management in der Organisationsberatung  Grundformen der Strukturaufstellungen  <b>Gerhard Stey</b>	<b>Aufstellungsarbeit in Organisationen (2)</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz und Potenziale von Aufstellungsmethoden in der Organisationsberatung/Organisationsentwicklung</li> </ul> Methoden der Struktur- und Organisationsaufstellung  <b>Gerhard Stey</b>	<b>Anforderungen empirischer Forschungsarbeiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zugang zum Feld (am Beispiel der Master-Thesis)</li> <li>Vorbereitung der Datenerhebung</li> <li>Vorgehen bei der Datenauswertung</li> <li>Forschungsethik</li> </ul> <b>Großgruppenarbeit in der Organisationsberatung</b>  <b>Gerhard Stey</b>
<b>Modul 7</b>  <b>Psychodynamisch-systemische OB -Scheitern von Beratungsprojekte</b>	<b>Psychodynamische Methoden (1)</b> <b>Einführung in die psychodynamisch-systemische Organisationsberatung / Organisationsentwicklung</b>  <b>Soziale Phänomene in Organisationen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Macht,</li> <li>Angst,</li> <li>Zwang,</li> <li>Rivalität,</li> <li>Neid,</li> <li>Abhängigkeit,</li> <li>Widerstand,</li> <li>Konflikte</li> </ul> <b>Dr. Ullrich Beumer</b>	<b>Psychodynamische Methoden (2)</b> <b>Psychodynamische Methoden in der Organisationsberatung/ Organisationsentwicklung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Übertragung und Gegenübertragung</li> <li>Spiegelungsphänomene</li> <li>Unbewusstes und Abwehr</li> <li>Triangulierung in Organisationen</li> <li>Szenisches Verstehen</li> </ul> <b>Das Scheitern von Beratungsprozessen</b>  <b>Dr. Ullrich Beumer</b>	<b>Herausforderungen und Problemstellungen des Forschens</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fokussierung der Fragestellung</li> <li>Relevanz wissenschaftlicher Literatur für die Interpretation</li> <li>Praxisrelevanz der Ergebnisse sichern</li> </ul> <b>Interviews führen und auswerten</b> <b>Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wissenschaftlicher Anspruch und Bewertungskriterien</li> <li>Themenfindung für Master-Thesis</li> <li>Struktur und Gliederung einer Studie</li> </ul> <b>Dr. Hans Pongratz</b>



Masterlehrgang „Organisationsberatung und Organisationsentwicklung“

<b>Praxistage:</b> Zeitlich jeweils einem Modul vorgeschaltet:	<b>Praxisberatung in 2 Untergruppen je 4 Tage</b>  <b>Mag. Ilse Hantschk</b> <b>Dr. Gerhard Klocker</b>		
<b>Forschungswerkstätten</b>	<b>Pro Semester 1 Tag, oder zwei Tage im 2. und einer im 3. Semester</b> <b>Nach Vereinbarung</b>  <b>Dr. Brigitte Gütl</b>		
<b>Abschluss</b>	<b>2-3 Abschlusstage mit Fachprüfungen</b>  <b>Prof. Dr. Hans J. Pongratz</b> <b>Dr. Brigitte Gütl</b> <b>Mag. Buket Borihan</b>	Durchgehende Anwesenheit erforderlich.	

#### **4. Forschungswerkstätten und Studiengruppen (Gesamtumfang 3 Tage = 2 ECTS)**

Die Forschungswerkstätten / Studiengruppen sind selbstorganisierte Lernformen, die der Vor- bzw. Nacharbeit von Seminaren bzw. zur Unterstützung der Forschungsarbeit dienen. Sie erhalten u.a. auch Aufträge der Leitung. Ihre Arbeit wird protokolliert. Bei Bedarf werden sie von der Leitung unterstützt.

#### **5. Praxisprojekt und Bericht (5 ECTS)**

Praxisprojekte, die von Studierenden während des Studiums durchzuführen sind, können Beratungen sein, die mehrere Organisationsteile und/oder Hierarchieebenen betreffen oder die gesamte Organisation umfassen. Sie sind gekennzeichnet durch Organisationsbereiche übergreifende oder die ganze Organisation betreffende Beratung mit dem Ziel der Veränderung der Organisation.

Dieses Projekt ist in einem 5 bis max. 10 Seiten umfassenden Bericht zu dokumentieren, der von dem Praxisberater bzw. der -beraterin bewertet wird.

#### **6. Praxisberatung (Gesamtumfang 4 Tage = 4 ECTS)**

Zwischen den Seminaren erhalten die Studierenden eintägige Praxisberatungen. Die Studierenden stellen ihre Organisationsberatungsprojekte vor und diese werden unter Anleitung erfahrener OrganisationsberaterInnen eingehend und auch supervisorisch reflektiert.

#### **7. Internetplattform**

Den Studierenden des Masterlehrganges steht über einen „Shared Workspace“ (geschlossener Arbeitsbereich im Internet) ein exklusiver Wissens- und Kommunikationsbereich zur Verfügung, über den der Erfahrungsaustausch zwischen den Studierenden und mit Mitgliedern des Ausbildungsteams organisiert wird. Ausbildungsmaterialien, Literatur und andere Unterstützungen werden dort zur Verfügung gestellt.

#### **8. Abschlusstag (2 – 3 Tage = 2 ECTS)**

Die einzelnen Fachgespräche mit dem Prüfungssenat finden in Anwesenheit der Lehrgangsguppe statt, sowie eine Auswertung des Lehrganges im Plenum mit Rückmeldung zum eigenen Lernprozess und zum Ausbildungskonzept statt.

#### **9. Master Thesis / Abschlussarbeit (Thesis: 20 ECTS / Abschlussarbeit 10 ECTS)**

Die Studierenden mit Hochschulabschluss bzw. festgestellter gleichwertiger Qualifikation haben als Voraussetzung für den Erwerb des Mastergrades eine ca. 80-seitige Masterthesis, die Teilnehmenden des Fachexpertenprogramms eine mind. 40-seitige Abschlussarbeit zu einem organisationsrelevanten Thema vorzulegen.

Die Details u.a. auch der Anrechnung von Vorleistungen der AbsolventInnen aus anderen wissenschaftlichen Arbeiten werden mit der wissenschaftlichen Leitung abgesprochen. Die Masterthesis / Abschlussarbeit muss von einem Mitglied des Ausbildungsteams betreut werden. Details sind in Leitfäden der Lehrgangsleitung geregelt.

## 8. Leitung und ReferentInnen

### Fachliche Gesamtleitung

Die **wissenschaftliche Gesamtleitung** liegt bei Herrn Prof. Dr. Hans J. Pongratz, außerplanmäßiger Professor, Dr. phil., Diplom-Soziologe an der LMU München. Er garantiert die laut Konzept vorgegebenen Inhalte und wissenschaftliche Durchführung des Lehrganges und ist Vorsitzender der Prüfungskommission.

Die **Studienkoordination** obliegt Dr. Brigitte Gütl, und Buket Borihan von Schloss Hofen. Zu ihrem Aufgabenbereich gehört gemeinsam in Abstimmung mit der wissenschaftlichen Leitung vor allem die konzeptionelle und fachliche Koordination der Ausbildung und der Vortragenden.

Frau Dr. Gütl ist Ansprechpersonen der Studierenden für alle mit dem Studium verbundenen Fragen und für die Begleitung der Masterthesis.

Frau Borihan wirkt als Vertreterin der Veranstalter beim Orientierungs- und Einführungsseminar mit. Darüber hinaus leitet er die Organisation und ist Ansprechpartner in allen organisatorischen Fragen. Er vertritt den Rechtsträger, der gemeinsam mit der Fachhochschule Vorarlberg Veranstalter ist. Schloss Hofen und die Fachhochschule sind formelle Rechtsträger, die Durchführungsverantwortung liegt bei Schloss Hofen. Schloss Hofen ist Vertragspartner der Vortragenden und der Studierenden und regelt die organisatorisch-administrativen und finanziellen Angelegenheiten.

- **Hans J. Pongratz**, außerplanmäßiger Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Dr. phil., Diplom-Soziologe; Lehr- und Forschungstätigkeiten an den Universitäten Göttingen, Konstanz und Hamburg, den Technischen Universitäten München und Chemnitz und an der Universität der Bundeswehr München.  
Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Wandel von Arbeit und Gesellschaft, Gründung und Selbstständigkeit, Personalführung und Change Management, Theorie der Arbeit.
- **Brigitte Gütl**, Dr.; Studium der Wirtschaftspädagogik, Organisationsberaterin, Trainerin, Coach, Praxisforscherin; Lehrbeauftragte an der Universität Innsbruck und bei Schloss Hofen; Partnerin des Beratungsnetzwerkes entscheiden.cc.  
Besondere Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Personal- und Organisationsentwicklung, Bildungsmanagement, Führungcoaching. Organisations- & Führungsberatung, Führungskräfteentwicklung, Teamberatung und Konfliktbearbeitung, soziale Kompetenz und Konzeptentwicklung. Entscheidungsprozesse von Personen, Teams und Organisationen.
- **Buket Borihan**, Mag. phil., Bakk. phil., Studium Erziehungswissenschaft und Europäische Ethnologie. Leiterin des Fachbereichs „Soziales“ bei Schloss Hofen und Lehrbeauftragte an der FH Ost St. Gallen

### Studiengesamtkonferenz

Die Studiengesamtkonferenz besteht aus dem wissenschaftlichen Leiter, den StudienkoordinatorInnen sowie einem Vertreter bzw. einer Vertreterin der Fachhochschule Vorarlberg. Sie trifft sich bei Bedarf auf Wunsch eines der Konferenzmitglieder. Sie berät und entscheidet gegebenenfalls über konzeptionelle Veränderungen. Die Studienkoordination leitet diese Konferenz und ist verantwortlich für den Informations- und Kommunikationsaustausch.

## Vortragende des Lehrganges

Die Vortragenden sind in Absprache mit der fachlichen Studiengangsleitung für die Gestaltung der einzelnen Seminare entsprechend dem Studienplan verantwortlich. Sie weisen alle zahlreiche Veröffentlichungen sowie eine hohe Expertenschaft in Theorie, Methodik, Forschung und /oder Praxis auf.

Als Vortragende wirken neben den Mitgliedern des Leitungsteams mit:

- **Ullrich Beumer** Dr., Supervisor (DGSv), freiberuflich tätig als Trainer, Coach, Organisationsberater sowie als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sigmund – Freud-Institut Frankfurt a.M., Geschäftsführer von inscape (Köln).  
Besondere Arbeits- und Forschungsschwerpunkte:  
Arbeit und Leben in Organisationen, Führung und Persönlichkeit, psychodynamische Organisationsberatung.
- **Ulrich Königswieser**, Mag., Studium der Handelswissenschaften, Ausbildung in Gruppendynamik, Systemische Berater-Langzeitausbildung, Geschäftsführender Gesellschafter von Königswieser & Network, Wien. Tätig in der Ausbildung von Komplementärberatern. Für die GTZ ist er nun auch verstärkt im Einsatz in Südosteuropa und in Zentralasien.  
Besondere Arbeits- und Forschungsschwerpunkte:  
Komplementäre Veränderungsprozesse, Führungsentwicklung, Kommunikation, Teamentwicklung, Konfliktmanagement, Strategie- und Leitbildentwicklung, Optimierung von Geschäftsprozessen, Merger- und Fusionsverfahren, Managementtrainings. Forschungstätigkeiten in den Bereichen soziale Netzwerke, Organisationsentwicklung und Rationalisierung, Großgruppen, Fusionsprozessen.
- **Gerhard Stey**, Dipl. Supervisor (Univ.), Studium der Gesellschaftswissenschaften, Philosophie und Biologie, Weiterbildung zum Berater für Organisationsentwicklung (Friedrich Glasl), Gründungsgesellschafter und Geschäftsführer des "beraterhaus kassel", Lehrberater und Lehrbeauftragter an der Universität Kassel, Gründungsvorstand des „Internationalen Forum für Systemaufstellungen in Organisationen und Arbeitskontexten infosyon e.V.“.  
Besondere Arbeits- und Forschungsschwerpunkte:  
Organisationsaufstellung und Systemaufstellungen, Managementcoaching, Strategieentwicklung, Teamentwicklung, Verbandsentwicklung, Führungstrainings (Change Management, Konfliktmanagement).
- **Theresia Volk**, Augsburg; Management- und Organisationsberaterin in zahlreichen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, langjährige eigene Führungsfunktionen (AUDI Akademie Ingolstadt, fgi - Internat. Unternehmensberatung Hamburg, Landesjugendakademie Steinkimmen), 2010 - 2017 Vorstandsvorsitzende der DGSv (Dt. Ges. für Supervision und Coaching), Lehrtrainerin für Supervision, Coaching und Change Management, Autorin (Nominierung Dt. Wirtschaftsbuchpreis 2011), Redakteurin der Zeitschrift Supervision.  
Arbeitsschwerpunkte: Top Executive Coaching, Change-Begleitung und Organisationsberatung, Führungskräfteentwicklung, Team- und Projektsupervision, Macht- und Mikropolitik, Unternehmenskulturen

Besondere Arbeits- und Forschungsschwerpunkte:

Historischer Wandel der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft und der betrieblichen Steuerung und Nutzung von Arbeitsvermögen ("Arbeitskraftunternehmer", "Entgrenzung" und "Subjektivierung" von Arbeit), Dienstleistungsarbeit ("Dienstleistung als Interaktion"), Betriebliche Kundenbeziehungen, insbesondere in den Branchen Finanzen, Verkehr und Handel, Wandel des Verhältnisses von Produktion und Konsumtion, neue Formen des (technisch vermittelten) betrieblichen Zugriffs auf private Arbeit und Kompetenzen ("Arbeitende Kunden"), vor allem auf Basis 'neuer Medien', wie etwa dem Web 2.0.

**Für die Praxisberatungen sind vorgesehen:**

- **Mag. Ilse Hantschk**, Männedorf (CH) / Hantschk / Klocker & Partner.  
Unternehmensentwicklung und Coaching: [http://www.hantschk-klocker.com/3\\_profil/gerhard-klocker.php](http://www.hantschk-klocker.com/3_profil/gerhard-klocker.php)
- **Dr. Gerhard Klocker**, Dornbirn (A); Hantschk / Klocker & Partner.  
Unternehmensentwicklung und Coaching: [http://www.hantschk-klocker.com/3\\_profil/gerhard-klocker.php](http://www.hantschk-klocker.com/3_profil/gerhard-klocker.php)

Fallweise werden - auch in Absprache mit den Teilnehmenden – Gäste eingeladen, die weitere spezifische Aspekte behandeln. Dies können ExpertInnen aus bestimmten Fachgebieten oder auch aus verschiedenen Funktionen in Unternehmen sein.

## 9. Zulassungsvoraussetzungen

### 9.1. Masterprogramm „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung - MSc“ mit Masterabschluss

1. Mindestalter: 27 Jahre
2. Allgemeine Hochschulreife ohne fachliche Einschränkung
3. Hochschulabschluss einer in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung mit mind. 180 ECTS oder eine Qualifikation, die mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist und auf Antrag in einem besonderen Aufnahmeverfahren der FH Vorarlberg geprüft wird.
4. Fünf Jahre Berufserfahrung
5. Selbsterfahrung, supervisionsrelevante Fortbildung und Supervisions-/Reflexionserfahrung
6. Persönliche Eignung zur Beratungstätigkeit (Aufnahmegespräch mit der Leitung).
7. Zusätzlich der Nachweis von mind. 45 ECTS aus dem Lehrgang „Supervision und Coaching“ der FH Vorarlberg bzw. einer anderen anerkannten Beratungs-, Führungs-, Personal- oder Organisationsentwicklungsqualifikation<sup>3</sup>.

### 9.2. Akademisches Fachexpertenprogramm „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung“

Für die Zulassung in das Fachexpertenprogramm „Organisationsberatung / Organisationsentwicklung“ mit Abschluss „Akademische Organisationsberaterin /

---

<sup>3</sup> Insbesondere: Anerkannte Supervisions- und Coachingausbildungen, AbsolventInnen des Uni-Lehrgangs Personal- und Organisationsentwicklung von Schloss Hofen oder Beratungs- und Führungsausbildungen auch anderer Anbieter etc.

Organisationsentwicklerin“ bzw. „Akademischer Organisationsberater / Organisationsentwickler“ gelten folgende Voraussetzungen:

1. Mindestalter: 27 Jahre
2. Fünf Jahre Berufserfahrung
3. Selbsterfahrung, supervisionsrelevante Fortbildung und Supervisions-/Reflexionserfahrung
4. Allgemeine **Hochschulreife** ohne fachliche Einschränkung oder  
**berufliche Qualifikation:** Lehrgangsbewerberinnen oder -bewerber, die keine Reifeprüfung vorweisen, jedoch über eine berufliche Qualifikation verfügen, die dem Kompetenzprofil entspricht, können aufgrund der Regelungen des FHStG idgF durch andere Nachweise (vgl. die nachfolgenden Bestimmungen in der Tabelle der Österreichischen Vereinigung für Supervision) und / oder die Ablegung von Zusatzprüfungen die Zugangsvoraussetzungen für den Lehrgang erlangen und sind somit berechtigt, sich unter Anwendung des Aufnahmeverfahrens um einen Studienplatz zu bewerben.
5. Persönliche Eignung zur Beratungstätigkeit (Aufnahmegespräch mit der Leitung).
6. Zusätzlich der Nachweis von mind. 45 ECTS aus dem Lehrgang „Supervision und Coaching“ der FH Vorarlberg bzw. aus einer anderen anerkannten Beratungs-, Führungs-, Personal- oder Organisationsentwicklungsqualifikation<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Insbesondere: Anerkannte Supervisions- und Coachingausbildungen, AbsolventInnen des Uni-Lehrgangs Personal- und Organisationsentwicklung von Schloss Hofen oder Beratungs- und Führungsausbildungen auch anderer Anbieter etc.

**ÖVS-STANDARD: ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN ZUR SUPERVISORINNENAUSBILDUNG**

(In fraglichen Fällen ist die Aufnahmekommission heranzuziehen. Weitergehende Anforderungen durch Ausbildungsträger sind möglich.)

<b>Mindestalter</b>	<b>27 Jahre</b>				
<b>Studien- und Berufsabschlüsse</b>	<b>Studienabschluss</b> an Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien, Kollegs und vergleichbaren Bildungseinrichtungen		<b>Matura/Berufsreifeprüfung</b> in AHS, BHS (HTL, HAK, HWLA u.ä.) oder <b>andere Studienberechtigung</b> (z.B. universitäre Lehrgänge mit Richtwert 6-semesterig, Zulassung zum Propädeutikum) und <b>kein Studium bzw. Abschluß</b>	<b>Matura oder Berufsbefähigung</b> aus abgeschlossenen human- und sozialberuflichen Ausbildungen (mind. 3-semesterig auf Vollzeitbasis), siehe Fußnote 1 mit Matura auch zum Zugangsweg A, B	<b>Ohne</b> formal entsprechende Grundausbildung <b>Zulassung durch die Aufnahmekommission</b>
	<b>Zugangsweg »A«</b>	<b>Zugangsweg »B«</b>	<b>Zugangsweg »C«</b>	<b>Zugangsweg »D«</b>	<b>Zugangsweg »E«</b>
	<b>Human/ Sozialwissenschaftliche Studien</b> u.a. Psychologie, Soziologie, SozAkk, Pädagogik, PädAK, PI, SPI, Medizin, Theologie, Ethnologie, Psychotherapie-Ausbildung	<b>Alle anderen Studien</b> u.a. Recht, Wirtschaft, Technik, Ökologie, Tourismus, etc.: sofern human-/sozialwissenschaftliche Inhalte in ausreichendem Maß als Elemente des Studiums oder in anderen Bildungsveranstaltungen nachgewiesen werden (Richtwert <b>240 h</b> einschließlich Praktika und Supervision) <b>Falls keine</b> human-/sozialwissenschaftliche Inhalte weiter wie <b>C</b>	<b>Dokumentiertes (Studien-)Äquivalent:</b> Nachweise über Supervisionsrelevante Zusatz-, Aus- und Fortbildung in öffentlichen oder betrieblichen Bildungsveranstaltungen oder Studienleistungen (davon mind. ein zusammenhängender Lehrgang mit einer Mindestdauer von Richtwert 120h), im Gesamtausmass einschl. praktischer Übungen, SE & SV/Coaching, von mindestens: für <b>C: 400h</b> (z.B. auch Propädeutikum) für <b>D: 240h</b> Anrechnung dokumentierter, in SV/Coaching professionell reflektierter Leitungs-, Beratungs-, Lehrtätigkeit in einschlägigen Bereichen (max. 25h pro Jahr Tätigkeit über max. 4 Jahre) <b>Beispiele anrechenbarer Inhalte:</b> prozessorientiertes Lernen in Gruppen zu psychosozialen, pädagogischen, kommunikativen Grundlagen, zu Persönlichkeit und Beruf, Beziehungen im Berufsfeld, Rollen in Organisation/Institution/Markt und Gesellschaft; Konflikt- und Krisenbewältigung, Gesprächsführung, Gruppendynamik, Gruppenleitung, Projektleitung, Mitarbeitergespräch und -Förderung, Persönlichkeits- und Personalentwicklung, Teamentwicklung, Management, Arbeitnehmervertretung, Veränderungsprozesse in Organisationen, Wissensmanagement		<b>Besondere SV-relevante Qualifikationen</b> (z.B. lange human-/sozialorientierte Berufstätigkeit) <b>und SV-relevante Fortbildungen</b> analog C/D Stundenausmass legt die Aufnahmekommission fest <b>Entscheidung über Zulassung zur Ausbildung durch ÖVS-Aufnahmekommission</b>
<b>Einschlägige Berufspraxis</b>	<b>5 Jahre</b> Als Berufspraxis gelten auch SV-relevante, in der Ausbildung vorgesehene Praxiszeiten, sowie während der Ausbildung ausgeführte SV-relevante, verantwortliche (auch ehrenamtliche) Berufstätigkeiten bis zu einem Ausmaß von maximal 2 Jahren bei mindestens halbtägiger Tätigkeit, (wenn weniger: aliquotierbar)	<b>5 Jahre</b>	<b>7 Jahre</b>	<b>7 Jahre</b>	<b>10 Jahre</b>
<b>Selbsterfahrung</b>	<b>60 Stunden Selbsterfahrung (SE)</b> bzw. SE-relevante Fortbildung (persönlichkeitsbezogene Reflexion eigener Werthaltungen, Weltbilder, Psychodynamik, Rollen und Verhaltensmuster im psychosozialen Kontext) z.B. in Einzelselbsterfahrung, SE-Gruppen, max. 20 Stunden Eigentherapie bzw. Familienaufstellung, oder auch Teamentwicklung, etc.				
<b>Supervision/ Coaching/OE</b>	<b>60 Stunden Supervision</b> (berufsfeldbezogene Reflexion in Supervision, Coaching, Team- und Organisationsentwicklung, Prozessevaluation, Nachweis von Einzel- und Mehrpersonensetting)				

**Erforderliche Nachweise aus den letzten 10 Jahren** (fehlende Voraussetzungen müssen im 1. Lehrgangsjahr nachgeholt und nachgewiesen werden)

Fußnote 1: Beispiele zur Grundausbildung zu D: Sozialpädagogin, Sozialhelferin, Bewährungshelferin, dipl. Krankenschwester/Pfleger, Kindergärtnerin, Sanitär- & Heilpädagogische Berufe, Behinderten- & Altenbetreuer, Lebens- & Sozialberaterin, Propädeutikum nach Sonderzulassung

Die wissenschaftliche Leitung kann die Aufnahme mit Auflagen wie etwa Zusatzprüfungen im Bereich „Wissenschaftliches Arbeiten“ und „Qualitative und quantitative Sozialforschung“ verbinden. Über einen Antrag auf Feststellung der Qualifikation, die mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist, entscheidet eine Kommission der FH Vorarlberg.

## 10. Prüfungsordnung, Abschluss, Anerkennungen des Abschlusses

Generell gelten die Bestimmungen der Studien- und Prüfungsordnung für Lehrgänge zur Weiterbildung an der Fachhochschule Vorarlberg (FHV) in der geltenden Fassung, wobei Leitfäden der Studiengangsleitung Details für die Erstellung der Masterthesis bzw. Abschlussarbeit und den Ablauf der Abschlussprüfung regeln. Diese werden spätestens zu Beginn des letzten Studiensemesters bekannt gegeben.

Wenn in den nachfolgenden Regelungen keine Zuordnung zu einem der beiden Lehrgänge erfolgt, gelten sie für beide Lehrgänge.

## 10.1. Fachprüfungen

**Fachprüfungen** sind in den einzelnen Lehrveranstaltungen nicht vorgesehen. Die Studierenden erbringen vor-, während und nach den Seminaren lehrveranstaltungsimmanente Leistungen wie z.B. Rechercheaufträge, Literaturstudium, Übungen oder Kurzpräsentationen, die von den jeweiligen Vortragenden in eine Gesamtbewertung „mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „ohne Erfolg teilgenommen“ einfließen.

## 10.2. Abschluss und Abschlussprüfung:

10.2.1. Der Abschluss des Masterprogramms besteht aus

- a) einer mind. **80-seitigen schriftlichen Masterthesis**, deren Thema und Aufbau von der Leitung genehmigt werden muss und die den Kriterien wissenschaftlichen Arbeitens und Forschens zu entsprechen hat;
- b) einer kommissionellen Abschlussprüfung.

10.2.2. Der Abschluss des Akademischen Fachexpertenprogramms besteht aus

- a) einer **40-seitigen schriftlichen Abschlussarbeit**, deren Thema und Aufbau von der Leitung genehmigt werden muss und die den Kriterien wissenschaftlichen Arbeitens zu entsprechen hat;
- b) einer kommissionellen Abschlussprüfung.

**10.2.3.** Im Unterschied zu den Leistungsbeurteilungen der Lehrveranstaltungen werden lt. FHStG in der geltenden Fassung die Abschlussarbeit bzw. die Masterthesis und die kommissionelle Abschlussprüfung entsprechend dem österreichischen Notensystem mit 1 bis 5 beurteilt.

### Zulassung zur Abschlussprüfung

10.2.4. Die Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgt spätestens 4 Wochen vor dem Prüfungstermin und ist an die positive Beurteilung der im Studienplan festgelegten Studienleistungen gebunden. Dazu gehört eine positiv bewertete Abschlussarbeit bzw. Masterthesis.

10.2.5. Studierende, die sich der mündlichen Abschlussprüfung nicht unterziehen, erhalten eine Teilnahmebestätigung über die Inhalte und das Ausmaß der besuchten Lehrveranstaltungen und über sonstige erbrachte Teilleistungen.

### Kommissionelle Abschlussprüfung

10.2.6. Die KandidatInnen können zwischen einer Einzelprüfung oder der Prüfung in einer Gruppe von zwei bis drei Studierenden wählen.

10.2.7. Sie erfolgt in Form eines Fachgespräches mit einem mindestens dreiköpfigen Prüfungssenat. Die Gesamtdauer beträgt max. 45 Minuten pro KandidatIn. Grundlage sind die Themen der Masterthesis der KandidatInnen und in Bezug dazu stehende Inhalte der Seminare aus Modul II. Eine max. 15-minütige Präsentation einzelner Aspekte der Thesis bzw. der Abschlussarbeit durch den Kandidaten bzw. die Kandidatin eröffnet das Fachgespräch. Für die Durchführung gelten die Bestimmungen der Prüfungs- und Studienordnung der FH Vorarlberg betreffend die Lehrgänge zur Weiterbildung.

10.2.8. Nicht bestandene Prüfungen können bei Vorliegen formaler Mängel schriftlich beansprucht werden. Muss die Prüfung wiederholt werden, sind die entstehenden Kosten durch den/die Teilnehmende/n zu begleichen.

10.2.9. Der Prüfungssenat legt in einer Abschlusskonferenz die Gesamtbeurteilung gem. der Prüfungs- und Studienordnung mit den Bewertungsstufen „Mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden“, „Mit gutem Erfolg bestanden“, „Bestanden“, „Nicht bestanden“ fest.

#### **Abschlussbezeichnungen:**

10.2.10. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Masterprogramms wird den AbsolventInnen mit Hochschulabschluss oder festgestellter gleichwertiger Qualifikation gem. § 9 Abs. 2 FHStG der akademische Grad „**Master of Science in Organisational Development - MSc**“ verliehen.

10.2.11. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Akademischen Fachexpertenprogramms „Organisationsberatung /Organisationsentwicklung“ wird den AbsolventInnen gem. § 9 Abs. 3 FHStG die Bezeichnung „Akademische Organisationsberaterin / Organisationsentwicklerin“ bzw. „Akademischer Organisationsberater / Organisationsentwickler“ verliehen.

### **10.3. Nationale / internationale Anerkennung des Lehrganges**

Die Bezeichnung „Akademische Organisationsberaterin / Organisationsentwicklerin“ und der akademische Grad „Master of Science in Organisational Development (MSc.)“ sind rechtlich geschützt.

Eine Zulassung zum Doktoratsstudium ist mit dem Masterabschluss nicht gegeben. Gem. § 78 Abs.1 des Universitätsgesetzes, BGBl. 120/2002, sind positiv beurteilte Prüfungen postsekundärer Bildungseinrichtungen auf Antrag durch Bescheid anzuerkennen, soweit sie den im Curriculum vorgeschriebenen Prüfungen gleichwertig sind. Durch die Vergabe von ECTS-Punkten (European Credit Transfer System) können die Studienleistungen an Hochschulen und Universitäten leichter angerechnet werden.

Mitglieder der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) können mit dem Abschluss die Führung der Bezeichnung Organisationsberater/in – ÖVS beantragen.

Der Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) in der Schweiz anerkennt den Lehrgang Organisationsberatung und Organisationsentwicklung - MSc als Lehrgang Supervision / Organisationsberatung. Erfolgreiche AbsolventInnen der Module I und II können nach abgeschlossener Ausbildung die Aktivmitgliedschaft im BSO beantragen. Als Aktivmitglieder BSO sind sie berechtigt zum Tragen des Titels "Supervisor/in / Organisationsberater/in BSO.

AbsolventInnen von Modul II ohne Modul I haben die Möglichkeit, die Lehrveranstaltungstage von Modul II im Rahmen eines Einzelgesuchs beim BSO anrechnen zu lassen. Falls sie schon einen durch die ÖVS oder die DGSv oder den BSO anerkannten SV-Lehrgang erfolgreich absolviert haben und Mitglied in einem der genannten Verbände sind, können sie gemäß Art. 28 Anerkennungsreglement den Zusatztitel OB beantragen; es müssen dzt. mind. 3 OE-Beratungsprozesse nachgewiesen werden (vgl. Mail des BSO vom 22.11.2013).

**Gewerberechtliche Anerkennung in Österreich:**

Der Abschluss des Lehrgangs berechtigt in Österreich nicht automatisch zu der Ausübung eines Gewerbes. Informationen zu rechtlichen Aspekten bezüglich einer gewerblichen Tätigkeit erhalten Sie bei den zuständigen Gewerberechtsabteilungen der jeweiligen Landesregierung oder den Gründerservicestellen der jeweiligen Wirtschaftskammer. Bei Fragen ist Schloss Hofen gerne behilflich.

## 11. Veranstaltungsorte, Kosten

Details dazu in den jeweiligen Ausschreibungen auf der Homepage [www.schlosshofen.at](http://www.schlosshofen.at)

### **Veranstaltungsorte:**

Die Seminare und die Praxisberatungen finden in den Räumen von Schloss Hofen in Lochau oder an der FH Vorarlberg in Dornbirn statt. Details für die Anreise und Parkmöglichkeiten finden sich auf der jeweiligen Homepage.

### **Kosten für das Master- und Akademisches Fachexpertenprogramm:**

- Im Studienbeitrag von EUR **8.800,-** sind Seminarunterlagen in digitaler Form, der Beitrag zur Österr. Hochschülerschaft und Pausengetränke inkludiert.
- Bearbeitungsgebühr für die Bewerbung: EUR **150,-**. Die Bearbeitungsgebühr entfällt für AbsolventInnen der Supervisionsweiterbildungen von Schloss Hofen.
- Für die Feststellung der Gleichwertigkeit der Qualifikation mit einem Hochschulabschluss können die Kosten individuell etwas variieren, sie werden jedoch max. EUR **500,-** betragen.

Es fällt keine Mehrwertsteuer an. Der Lehrgangsbeitrag kann zu Beginn in Einem oder in drei Semesterraten entrichtet werden. In diesem Beitrag sind die Kosten für Seminare und Praxisberatung, Abschlussprüfung, Lehrgangsunterlagen (digital), Pausengetränke sowie die Betreuung der Masterthesis enthalten.

Je nach Wissensstand wird der Besuch eines Seminars "**Einführung in wissenschaftliches Arbeiten und Sozialforschung**" empfohlen, wofür Kosten von EUR **450,00 zzgl. 10 % USt.** zu veranschlagen sind.

### **Bildungsförderungen:**

Informationen über Förderungen, die steuerliche Absetzbarkeit von Kosten der Weiterbildung sowie die Möglichkeit eines zinslosen Bildungskredites finden Sie unter <https://www.schlosshofen.at/bildungsinformationen/foerderungen/>

## 12. Informationsveranstaltung, Anmeldeschluss, Anmeldung

### **Info-Veranstaltung:**

**09. Februar 2023, 18.00 Uhr**

**Ort:** Online via Zoom

Anmeldung über die Homepage erforderlich

### **Anmeldung für den Lehrgang**

Bis **14. Juli 2023** Online-Bewerbung.

### **Datenschutz**

Bei Anfragen und im Zuge der Übermittlung des Bewerbungsbogens und von Bewerbungsunterlagen bitten wir Sie unsere Bestimmungen betreffend den Datenschutz zur Kenntnis zu nehmen. Siehe [www.schlosshofen.at/datenschutz](http://www.schlosshofen.at/datenschutz) - im Speziellen die dortigen Ausführungen in der Rubrik „Bewerbende und Studierende in Lehrgängen zur Weiterbildung der FH Vorarlberg“.

**Der Bewerbung sind folgende Unterlagen beizulegen:**

- Ausgefüllter Bewerbungsbogen (auf der Homepage: [www.schlosshofen.at](http://www.schlosshofen.at) oder auch per E-Mail erhältlich) mit den Angaben zu Name, Anschrift, Telefonnummer, Arbeitgeber und einem tabellarischer Lebenslauf mit ausführlicher Beschreibung des beruflichen Werdegangs
- Lichtbild neueren Datums
- Kopie Reisepass oder Personalausweis
- Kopie der E-Card (für Bewerber\*innen aus Österreich)
- Kopien von Zeugnissen und sonstigen Nachweisen zu den im Anmeldeformular gemachten Angaben
- Nachweis über den Abschluss von Teil I bzw. Nachweis einer vergleichbaren Beraterausbildung. Zur Feststellung der Gleichwertigkeit sind die Vorlage des Curriculums und eine Beschreibung von Thema und Inhalt der Abschlussarbeit erforderlich. Bitte beachten Sie alle Ausführungen unter Kap. „Zulassungsvoraussetzungen“.

Bei Fragen oder Unklarheiten zu den Zulassungsvoraussetzungen werden die InteressentInnen gebeten, sich direkt mit der Herrn Martin Bentele (T. +43-5574-4930-461) in Verbindung zu setzen. Dort erhalten Sie die notwendigen Auskünfte.

**Zulassung / Ausbildungsvertrag**

Die formale Zulassung erfolgt schriftlich auf Grundlage der eingereichten Bewerbungsunterlagen, im Bedarfsfalle ergänzt durch ein Bewerbungsgespräch mit einem Mitglied des Ausbildungsteams. Nach dem Einstiegsseminar besteht in begründeten Fällen die Möglichkeit der Kündigung, insbesondere wenn deutlich werden sollte, dass das Ausbildungsziel nicht erreicht werden kann.

Vor Beginn des Studiums wird ein Ausbildungsvertrag unterzeichnet.

Gerichtsstand ist Bregenz.

**Organisation:**

**Schloss Hofen**

Wissenschaft und Weiterbildung  
Hoferstrasse 26, A-6911 Lochau  
Ansprechpartner: Buket Borihan  
Sekretariat: Brigitte Gugganig  
Tel.: 0043/ (0)5574/ 4930-463  
E-Mail: [brigitte.gugganig@schlosshofen.at](mailto:brigitte.gugganig@schlosshofen.at)  
[www.schlosshofen.at](http://www.schlosshofen.at)

Lochau, 18.1.2023

Änderungen sind nicht vorgesehen, jedoch notfalls vorbehalten.

## Anhang 1:

### Studienplan Organisationsberatung / Organisationsentwicklung – MSc

Semester	Titel der Lehrveranstaltung	SS	LVS <sup>5</sup>	ECTS
	<b>"Supervision und Coaching"<sup>6</sup> oder vergleichbare Beratungsqualifikation</b>			
1 bis 4	Lehrveranstaltungen in Theorie, Methodik und Training der Beratung	26,7	400	35
2 bis 4	Selbstorganisierte Studientage und Studiengruppen	2,7	40	3
2 bis 4	Lehrsupervisionen	2,0	30	3
2 bis 4	Praktische Ausbildung und Lernprojekte	2,7	40	4
	<b>Summe Modul I</b>	<b>34,0</b>	<b>510</b>	<b>45</b>
	<b>Masterprogramm "Organisationsberatung / Organisationsentwicklung"</b>			
5	Opening: 1. Standortbestimmung und Studieneinführung, 2. Beratung und Organisationen, 3. Interventionstechnik in der Beratung	1,6	24	3
5	Modul I: 1. Organisationstheorie - Veränderung von Organisationen, 2. Analyse von Organisationen, 3. Sozialwissenschaftliche Perspektiven, 4. Forschungsmethodik I	1,6	24	3
5	Modul II: 1. Beratung als moderne Dienstleistung, 2. Die neue Relevanz des (mitarbeitenden) Kunden, 3. Akquise, 4. Auftragsklärung	1,6	24	3
5	Modul III: 1. Führung, 2. Steuerungsverantwortung, 3. Rollenanalyse, 4. Forschungsmethodik II - Interviews	1,6	24	3
6	Modul IV: 1. Komplementärberatung, 2. Interventionsarchitektur in Beratungsprozessen, 3. Forschungsmethodik III - Interviewauswertung	1,6	24	3
6	Modul V: 1. Organisationsdesign - (Ab-)Bilder der Organisation, 2. Kultur- und Artefaktanalyse, 3. Forschungsmethodik IV - Evaluationsmethoden	1,6	24	3
6	Modul VI: 1. Aufstellungsarbeit in Organisationen, 2. Großgruppenarbeit, 3. Forschungsmethodik V - Anforderungen an empirische Forschungsarbeit	1,6	24	3
6	Modul VII: 1. Psychodynamisch – systemische Organisationsberatung, 2. Psychodynamische Methoden, 3. Scheitern von Prozessen, 4. Herausforderungen des Forschens	1,6	24	3
7	Modul VIII: 1. Verantwortung in Organisationen, 2. Organisation und Management in der Hypermoderne, 3. Entscheidungsprozesse, 4. Abschluss von OE-Prozessen	1,6	24	3
5 bis 7	Beratung der Praxisprojekte	2,1	32	4
5 bis 7	Studiengruppen / Forschungswerkstätte	1,6	24	2
5 bis 7	Praxisprojekt und Projektbericht	0,0	0	5
7	Masterthesis oder	0,0	0	20
	<i>(Abschlussarbeit im akademischen Lehrgang)</i>	0	0	<i>(10)</i>
7	Abschließende Prüfung	1,1	16	2
	<b>Summe Modul II</b>	<b>19,2</b>	<b>288</b>	<b>60 (50)</b>
	<b>GESAMT</b>	<b>53</b>	<b>789</b>	<b>105 (95)</b>

<sup>5</sup> LVS = Lehrveranstaltungsstunden á 45 Minuten

<sup>6</sup> Referenz: Details vergleiche Curriculum des Lehrgangs zur Weiterbildung „Supervision und Coaching“ der FH Vorarlberg