



WIRTSCHAFT
UND RECHT

PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Akademische(r) Personal- und
Organisationsentwickler(in)



SCHLOSS
HOFEN

Universitätslehrgang der
Universität Innsbruck

WISSENSCHAFT &
WEITERBILDUNG



Der Lehrgang für Personal- und Organisationsentwicklung ist als Universitätslehrgang gem. § 56 UG an der Universität Innsbruck eingerichtet.



WIRTSCHAFT
UND RECHT

Der Universitätslehrgang Personal- und Organisationsentwicklung vermittelt Kompetenzen und Professionalität zur Gestaltung von Veränderungsprozessen bei Menschen und von Organisationen.



» Im Universitätslehrgang werden etablierte und innovative Ansätze und Instrumente der Entwicklung von Individuen, Teams und Organisationen vermittelt und kritisch reflektiert.

KOMPETENZEN

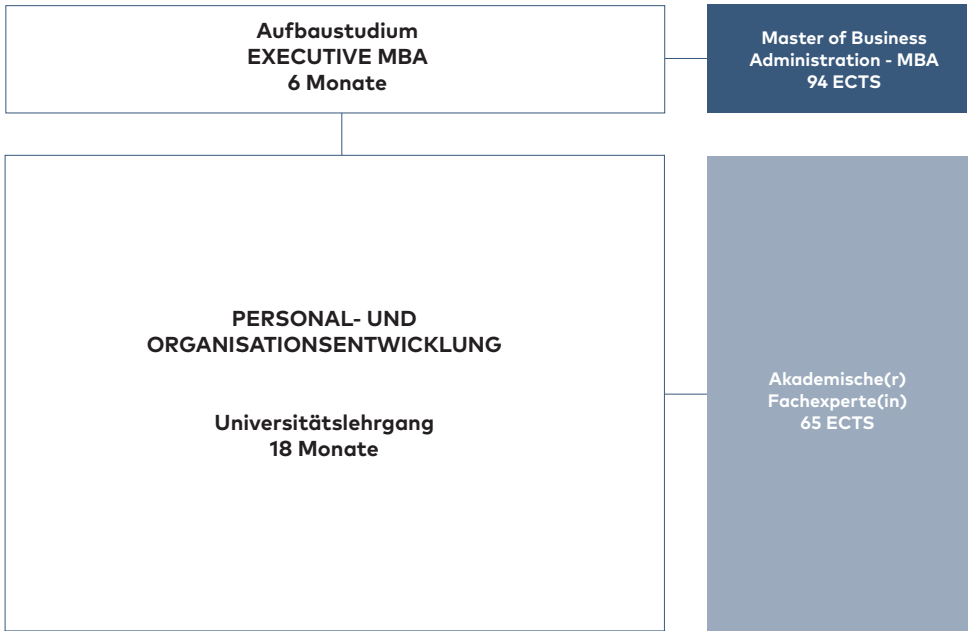
Sie entwickeln ein umfassendes Verständnis für individuelle, soziale und organisationale Entwicklungsprozesse im Kontext ihrer Organisation. Sie erhalten praxisorientierte Theorien und Modelle, praxisgetestete Instrumente und Vorgehensweisen, um im eigenen Unternehmen bzw. Führungsbereich Veränderungs- und Entwicklungsprozesse konzipieren, steuern und umsetzen zu können. Dadurch vertiefen Sie neben der Fachkompetenz Ihre Methodenkompetenz. Ihr Wissen, wie Sie wirkungsvoll intervenieren können und wie Sie Menschen und Organisationen zu gezielten Veränderungen anregen können, wird erweitert. Sie reflektieren auch laufend ihre eigene (Personal-) Entwicklung und arbeiten an ihrer professionellen Identität als Führungskraft oder Beraterin bzw. Berater, um weitere Perspektiven und Handlungsalternativen zu entwickeln.

INHALTE

Menschen und Organisationen wirkungsvoll zu entwickeln ist eine Kernkompetenz. In dem Lehrgang erwerben Sie bewährtes und neues Wissen über Personalentwicklung, über Organisationen, Führung, Kultur, Change und Strategie. Sie lernen nützliche Instrumente und Werkzeuge kennen, mit

denen Sie Organisationen, ihre Kultur, ihre Strukturen und die in Organisationen tätigen Menschen bewegen können. Psychologie, Soziologie, Systemtheorie, Organisationstheorie, Personalmanagement und Gehirnforschung liefern dafür Grundlagen. Wir nutzen bewusst auch die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Erfahrungen und Rollen der Studierenden. Sie lernen in vielen praktischen Schritten, den Bogen von der Theorie zu wirkungsvollen und kreativen Interventionen als PE- und OE-Beraterin bzw. Berater zu spannen.

Als Lernziel und Ergebnis dieser Ausbildung verfügen Sie über erweitertes und vertieftes Wissen und Verständnis von Menschen und Organisationen und deren Entwicklung. Es fällt Ihnen leicht, vielfältige individuelle und kollektive Veränderungs- und Lernprozesse zu gestalten.



ZIELGRUPPE

Der Universitätslehrgang für Personal- und Organisationsentwicklung befähigt Menschen, die an personalen, sozialen und organisationalen Entwicklungsprozessen interessiert sind und diese in ihrer Organisation anstoßen, begleiten und steuern wollen:

- ▶ Führungskräfte, die in ihrer Managementverantwortung mit Personalentwicklungs- und Organisationsfragen betraut sind,
- ▶ interne Personal- und Organisationsentwicklerinnen und -entwickler und
- ▶ externe Beraterinnen und Berater, Coaches, SupervisorInnen und FachberaterInnen, die ihre Prozess- und Change Management-Kompetenz erweitern wollen.

CHARAKTERISTIK UND AUFBAUSTUDIUM

Der Universitätslehrgang für Personal- und Organisationsentwicklung verbindet ein bewährtes Lehrgangskonzept mit kognitiven und gruppendynamischen Elementen.

Nach der positiven Absolvierung aller Prüfungsleistungen wird die akademische Bezeichnung „Akademische(r) Personal- und Organisationsentwickler(in)“ verliehen.

Überdies besteht die Möglichkeit eines weiterführenden MBA-Aufbaustudiums „Executive MBA“, welches mit dem akademischen Grad „Master of Business Administration, MBA“ abschließt.

CURRICULUM

Module	SWS	ECTS
Management und Strategie	2	4
Führung, Organisation und Steuerung	2	4
Konzeptionelles Denken	2	2
Einführung in die Personal- und Organisationsentwicklung	4	5,5
Kommunikation und Führung	3,5	4,5
Personalentwicklung - Vertiefung	4	6,5
Organisationsentwicklung - Vertiefung	6	8
Strategieentwicklung und organisationales Lernen	4	6
Selbsterfahrung	6,5	6
Supervision	3	3
Systemaufstellung (Wahlmodul)	2	2,5
Organisationslaboratorium (Wahlmodul)	2	2,5
Begleitung & Coaching der Abschlussarbeit	1,5	3
Abschlussarbeit	-	10
GESAMT	40,5	65

ECTS Leistungspunkte nach dem „European Credit Transfer and Accumulation System“. 1 ECTS entsprechen 25 Stunden Arbeitsaufwand.

Der Studienplan des Universitätslehrgangs Personal- und Organisationsentwicklung sieht zunächst die Beschäftigung mit grundlegenden Fragen bezüglich Management und Organisationen im Rahmen einer Summer School zu Beginn des ersten Semesters vor. Diese zielt darauf ab, ein gemeinsames und differenziertes Verständnis von Themen wie Strategie, Organisationsstruktur, Führung oder Steuerung zu entwickeln. Darüber hinaus werden in dieser Lehrgangsphase auch Wissen und Fähigkeiten zum systematischen, wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben vermittelt bzw. vertieft. Im Anschluss daran folgt der Hauptteil dieses Lehrgangs, der sich vollständig theoretischen Zugängen und praktischen Anwendungen der Personal- und Organisationsentwick-

lung widmet. Dabei wird einerseits großer Wert auf die Vermittlung und Einübung von Instrumenten und Methoden gelegt. Andererseits spielen individuelle Selbsterfahrung, gezielte systematische Reflexion des eigenen Verhaltens bzw. der eigenen Entwicklung sowie praktische Teamentwicklung eine zentrale Rolle. Angeboten wird in diesem Rahmen auch ein Wahlmodul „Systemaufstellung“ oder „Organisationslaboratorium“. Abgeschlossen wird der Lehrgang mit einer praxisorientierten, wissenschaftlichen Abschlussarbeit, die durch Begleitveranstaltungen unterstützt und von einem Lehrenden betreut wird.

LEHR- UND LERNKONZEPT

Der Universitätslehrgang für Personal- und Organisationsentwicklung bietet ein intelligentes Lehr- und Lernkonzept. Dieses fördert das Lernen auf individueller Ebene sowie auf Team- und Großgruppenebene. Wir schaffen einen inspirierenden Raum für Lernen, Dialog und Begegnung.

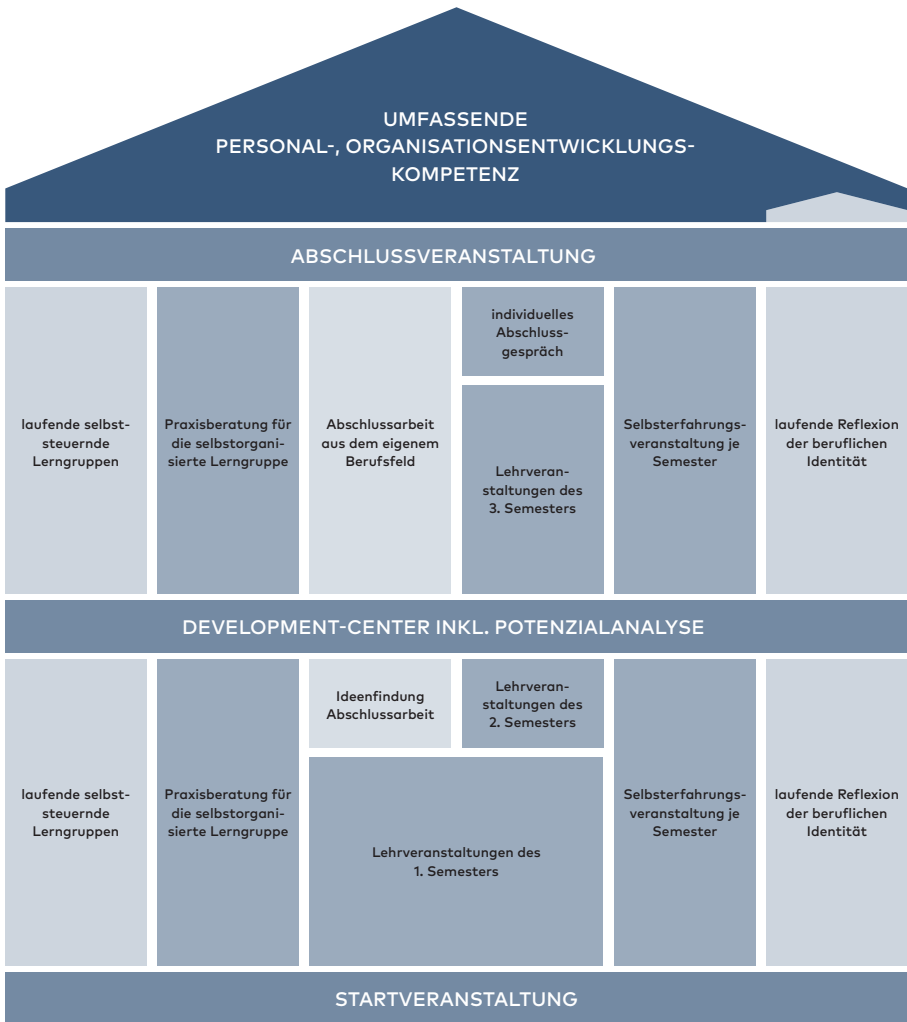
Dazu zählen kognitives Lernen, Selbsterfahrung und Lernen in selbststeuernden Lerngruppen inklusive Supervision (Details finden Sie in der Publikation über das Lehr- und Lerndesign). Unser Vorgehen ist zentral auf den Transfer des Gelernten in die Praxis ausgerichtet. Ein Development Center mit einer Potentialanalyse ermöglicht eine Standortbestimmung und das Festlegen von persönlichen Entwicklungsvorhaben.

► **Intensiv:** das gesamte strategische und operative Aufgabenspektrum der Personal- und Organisationsentwicklung wird abgedeckt. Sie entwickeln eine neue Landkarte von „Entwicklung“ und erlernen nützliche Werkzeuge, die Ihnen wirkungsvolles Handeln in Ihren PE- und OE-Prozessen ermöglichen. Selbsterfahrungsorientierte Lerneinheiten eröffnen Chancen zum Experimentieren und Reflektieren. In unserem Universitätslehrgang erleben Sie Überraschungen, Neuigkeiten und vielfältige Impulse. Auf unserer Lernreise werden Sie mit Theorien und Methoden ausgestattet, die wir gemeinsam spürbar machen. Mit persönlichem Feedback und Reflexion des Erlebten unterstützen wir Ihren Lernprozess.

► **Interaktiv:** alle Module zeichnen sich durch die Bearbeitung konkreter Aufgabenstellungen in Teams aus. Anhand von konkreten Fällen wird Ihre Methodenkompetenz erweitert und theoretische Inputs werden verankert. Austausch unter Gleichgesinnten - über Ländergrenzen hinweg - und kollegiale Beratung in den selbststeuernden Lerngruppen sichern den Praxistransfer. Die Lerngruppen bieten einen mehrperspektivischen Erfahrungsaustausch, ein intensives Feedback und ein komplexes Übungsfeld. Ein Development-Center in der Mitte der Ausbildung ermöglicht eine individuelle Standortbestimmung, zeigt Potentiale auf und unterstützt die individuelle Entwicklungsplanung. Enger Kontakt zu den Referierenden und Begleitung bei den Arbeitsaufträgen und Seminararbeiten charakterisieren die Zusammenarbeit.

► **Kreativ:** Wir entwickeln im Themenfeld Personal- und Organisationsentwicklung nachhaltige Orientierung und füllen Ihren Rucksack mit verschiedenen kreativen Werkzeugen – von Modul zu Modul. Sie entwickeln Ihre individuelle Toolbox mit vielfältigen, praktischen Methoden, die Sie in Ihrer eigenen täglichen Praxis anwenden können. Und Sie entwickeln neue Ideen und umsetzbare Konzepte für die Personal- und Organisationsentwicklung Ihres Unternehmens. Damit wird das erlernte Wissen fundierter und in der Praxis nutzbar.

DIE VIELFÄLTIGEN AKTIVITÄTEN IM ÜBERBLICK



WAHLMODULE

Systemaufstellungen bieten die Möglichkeit Komplexität und Eigendynamik von Systemen besser zu verstehen, indem implizites Wissen und Intuition genutzt werden. Sie haben die Gelegenheit, diese Methode zu erleben und zu reflektieren.

Das **Organisationslaboratorium** bietet eine interdisziplinäre Lernerfahrung in Form einer Großgruppenveranstaltung.

ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Der Universitätslehrgang umfasst 3 Semester mit einem Workload von 65 ECTS. Die Durchführung der Präsenzlehreveranstaltungen erfolgt vorwiegend in drei-Tagesblöcken (Donnerstag Nachmittag bis Samstag) im Rhythmus von ca. 2 bis 3 Wochen.

ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

In den **Universitätslehrgang für Personal- und Organisationsentwicklung** können BewerberInnen mit folgenden Voraussetzungen aufgenommen werden:

- ▶ Personen mit einem sekundären Bildungsabschluss (Lehre, BMS oder AHS) und mehrjähriger Berufserfahrung.

Die Zulassungsbedingungen für das weiterführende MBA-Studium (Executive MBA) sind auf der Website angeführt.

ZEUGNIS UND ABSCHLUSS

Nach der erfolgreichen Absolvierung des Universitätslehrgangs für Personal- und Organisationsentwicklung mit der Ablegung der erforderlichen Prüfungsleistungen wird von der Universität Innsbruck ein Zeugnis und die akademische Bezeichnung „Akademische(r) Personal- und Organisationsentwickler(in)“ gem. § 58 Abs. 2 UG 2002 verliehen.

STAFF

Der Lehrgang wird neben der wissenschaftlichen Leitung und der Lehrgangsleitung vom Staff begleitet. Die Mitglieder des Staffs stellen in den unterschiedlichen Settings die Lernangebote zur Verfügung, reflektieren die Lernprozesse der Studierenden und der Gruppe als Ganzes und unterstützen in der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der Lernprozesse.

Der Staff besteht aus erfahrenen und im Lehrgang langjährig tätigen Referierenden.

WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG

Univ.-Prof. Dr. Manfred Auer, Institut für Organisation und Lernen an der Universität Innsbruck mit den Schwerpunkten Management, Organisation und Personal.

LEHRGANGSLEITUNG

Mag. Ilse Hantschk

Unternehmensberaterin und Management-coach, Männedorf (CH).

Dr. Gerhard Klocker

Organisationsberater und Executive-Coach, Dornbirn.

» Eine lernende Organisation ist ein Ort, an dem Menschen kontinuierlich entdecken, dass sie ihre Realität selbst erschaffen und dass sie sie verändern können. «

PETER SENGE

KONTAKT

SCHLOSS HOFEN

Wissenschaft & Weiterbildung

Hofer Straße 26
6911 Lochau, Austria

Mag. Mag. Rainer Längle, MPH

Leiter Programmbereich
»Wirtschaft und Recht«

Marion Feurle

Administration
T +43 5574 4930 441
E marion.feurle@schlosshofen.at
W www.schlosshofen.at

SCHLOSS HOFEN

An der Schwelle zum 17. Jahrhundert von den Herren von Raitenau als Renaissancewohnsitz erbaut, gehört Schloss Hofen mit dem Palast in Hohenems zu den bedeutendsten Renaissancebauten Vorarlbergs. Nach langer wechselvoller Geschichte gelangt das Gebäude 1972 in den Besitz des Landes Vorarlberg. Seit 1981 wird Schloss Hofen als Wissenschafts- und Weiterbildungszentrum des Landes Vorarlberg und der FH Vorarlberg geführt.

Derzeit umfasst das Angebot von Schloss Hofen rund 30 staatlich anerkannte Lehrgänge in Kooperation mit in- und ausländischen Universitäten bzw. Fachhochschulen sowie ein breites Seminarprogramm.

