

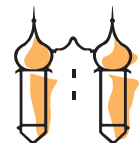


SCHLOSS HOFEN | WIRTSCHAFT

# PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

## MANAGEMENT VON VERÄNDERUNGSPROZESSEN BEI MENSCHEN UND ORGANISATIONEN

UNIVERSITÄTSLEHRGANG  
der Betriebswirtschaftlichen Fakultät  
der Universität Innsbruck



**SCHLOSS HOFEN**  
Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung

Organisationen agieren zunehmend in einem nur schwer kalkulierbaren Umfeld. Die Anpassungsgeschwindigkeiten und -risiken werden größer. Die Fähigkeit, personale und organisationale Veränderungs- und Entwicklungsprozesse professionell zu gestalten und zu steuern, wird zum Erfolgskriterium für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Es gilt, individuelle und gruppenbezogene Lern- und Entwicklungsprozesse zu ermöglichen sowie moderne, auf Kundennutzen ausgerichtete Organisationen zu entwickeln. Das notwendige Wissen dazu erwerben Sie im Universitätslehrgang Personal- und Organisationsentwicklung.

## **Zielsetzung**

Die Teilnehmer\* entwickeln ein umfassendes Verständnis für individuelle, soziale und organisationale Entwicklungsprozesse im Kontext der jeweiligen Organisation. Sie erhalten praxisgetestete Theorien, Modelle, Instrumente und Vorgehensweisen, um Veränderungs- und Entwicklungsprozesse zu initiieren und zu gestalten.

Sie sind in der Lage, im eigenen Unternehmen bzw. Führungsbereich Veränderungs- und Entwicklungsprozesse zu konzipieren, zu steuern und umzusetzen.

Sie reflektieren laufend ihre eigene (Personal-)Entwicklung und arbeiten an ihrer professionellen Identität als Führungskraft bzw. Berater, um weitere Perspektiven und Handlungsalternativen zu entdecken.

## **Zielgruppe**

Mit dieser berufsbegleitenden Weiterbildung richten wir uns an 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 beauftragt sind,
- interne Personal- und Organisationsentwickler und -entwicklerinnen und
- externe Beraterinnen und Berater, Coaches, Supervisoren und an Fachberater, die ihre Prozess- und Change Management-Kompetenz erweitern wollen.

Die Teilnehmenden kommen aus verschiedenen Organisationen: Industrie, Dienstleistung, Social-Profit-Organisationen, öffentlicher Verwaltung, Kommunalbetrieben und Vereinen.

## **Kriterien der Aufnahme**

In den Lehrgang können Teilnehmende mit folgenden Voraussetzungen aufgenommen werden:

- Personen mit Nachweis der allgemeinen Universitätsreife (Reifezeugnis oder Studienberechtigung) und entsprechender Praxiserfahrung,
- Personen mit spezifischer Ausbildung im praktischen Bereich (z.B. Meisterprüfung) und mehrjähriger Betriebserfahrung.

Von den Teilnehmern wird erwartet, dass sie auch bereit sind, über ihre eigenen Lernprozesse und ihre Position in der Lerngruppe nachzudenken.

## **Arbeitsweise / Lernarchitektur**

Jeder lernt auf seine Weise. Deshalb verknüpft das didaktische Konzept vielfältige Formen und Methoden: Vermittlung von

\* Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

# Lehrgangsinhalte

## 1. Semester

- Startveranstaltung
- PE I: Einführung in die Personalentwicklung
- OE I: Veränderungen erfolgreich starten
- Kommunikationsformen und -strategien bei Veränderungsprozessen
- Projekte wirkungsvoll managen
- Führung in komplexen Systemen
- Selbsterfahrung: Funktion und Persönlichkeit
- Peer-Group-Supervision

## 2. Semester

- PE II: PE-Instrumente
- OE II: Workshopdesign
- Die Praxis der Lernenden Organisation
- Führungspraxis - Führungsverständnis, Funktion und Rolle
- Projektarbeit: Ideen finden und bewerten
- Selbsterfahrung: Konfliktanalyse und -beratung
- Peer-Group-Supervision
- Development-Center

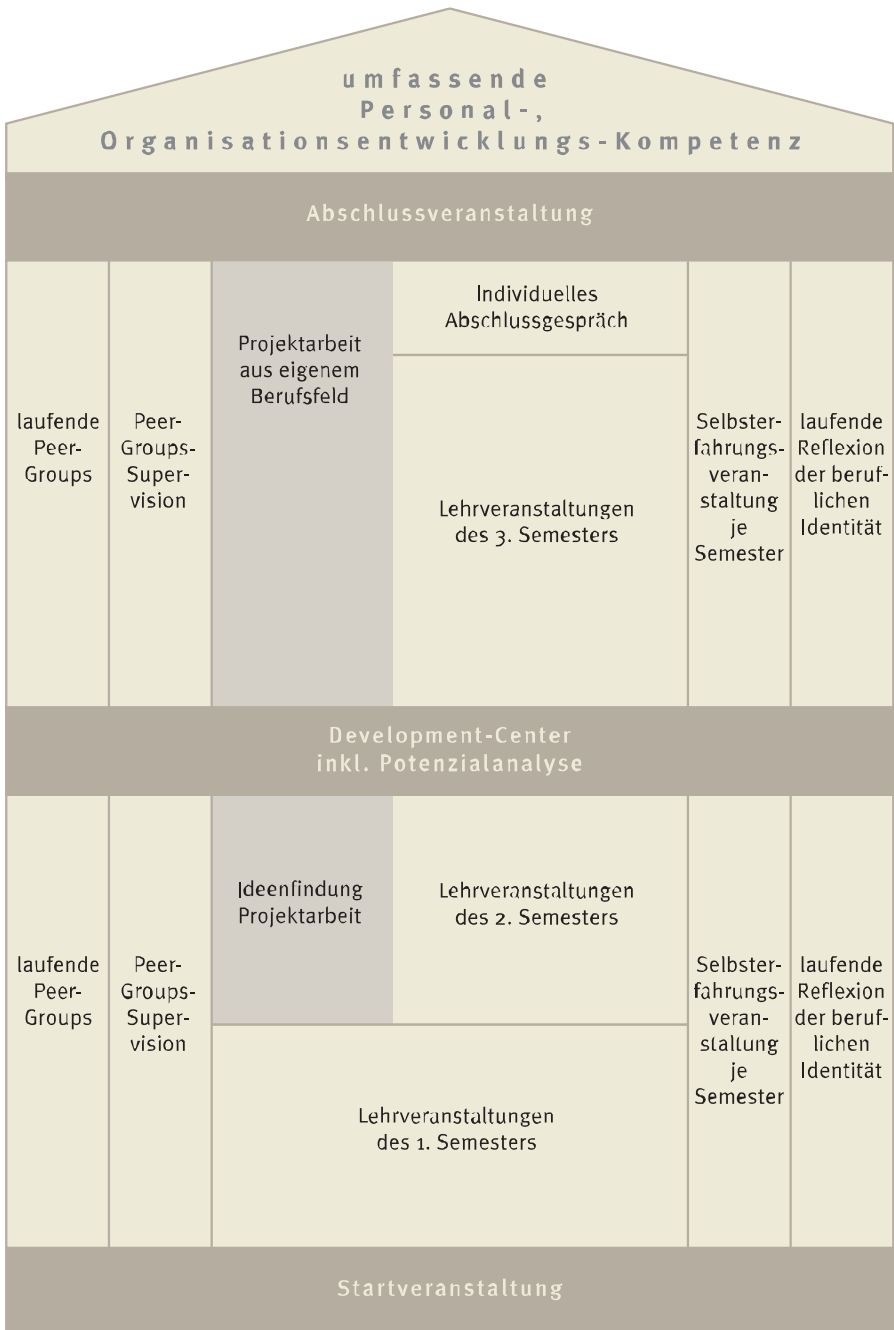
## 3. Semester

- PE III: Führungskräfte und Mitarbeitende beraten
- OE III: Veränderungsprozesse planen und umsetzen
- Integrative Strategieentwicklung
- Systemaufstellungen
- Selbsterfahrung: Leitung und Führung
- Projektarbeit: wissenschaftliche Arbeiten verfassen
- Peer-Group-Supervision
- Abschlussveranstaltung

theoretischem und praktischem Wissen, Übungen, Selbsterfahrung, Development Center mit persönlicher Potenzialanalyse und learning-by-doing, Projektarbeit, Aufstellungsarbeit, Reflexion, Körperarbeit und kreativer Ausdruck. Eine intelligente Lernarchitektur ermöglicht einen dichten

interaktiven Lernprozess und garantiert den praxisbezogenen Lernerfolg. Ergänzend zu den Lehrveranstaltungen arbeiten die Teilnehmer in kleinen Peer-Groups, die sie selbst organisieren. In der Peer-Group-Supervision wird diese Arbeit systematisch angeregt, begleitet und ausgewertet.

# Lernsystem



## Wissenschaftliche Leitung



Stephan Laske, o. Univ.-Prof. Dr., Dekan der Fakultät für Betriebswirtschaft der Universität Innsbruck, Institut für Organisation und Lernen - Bereich Personal & Arbeit.

Der Universitätslehrgang wird von einem Dozenten-Staff getragen, der sich aus erfahrenen Wissenschaftlern, Organisationsberaterinnen und -beratern mit Know-How im Profit- und Social-Profit-Bereich aus dem In- und Ausland zusammensetzt.

Die Dozentinnen und Dozenten verstehen sich nicht als „Einzelkämpfer“. Als Staff kommen sie regelmäßig zur Koordination des Lernprozesses zusammen. In der Resonanzgruppe treffen die Leitung, der Träger (Schloss Hofen), Staff-Mitglieder sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen, werten den Semesterverlauf gemeinsam aus und setzen weitere Schwerpunkte.

## Hausarbeiten/Projektarbeit

In jedem Semester sind jeweils zwei Transferleistungen (Hausarbeiten) zu erbringen, die der Umsetzung gelernter Inhalte in die berufliche Praxis der Teilnehmer dienen bzw. eine kritische Auseinandersetzung mit der persönlichen Situation erfordern. Zum Abschluss des Lehrgangs ist eine Projektarbeit anhand realer Beispiele aus der Praxis oder eigenen

Organisation zu verfassen. Damit wird der Lerntransfer in die Praxis gewährleistet. Die Projektergebnisse werden vor dem zuständigen Prüfungsgremium präsentiert und mit diesem gemeinsam reflektiert.

## Abschluss/Zeugnis

Um beim Universitätslehrgang Personal- und Organisationsentwicklung zu einem Abschluss zu gelangen, sind insgesamt 40 Semesterstunden (600 Unterrichtseinheiten) zu absolvieren. Die erfolgreiche Absolvierung des Lehrgangs (= positive Bewertung der Projektarbeit und der kommissionellen mündlichen Abschlussprüfung sowie aller erforderlichen Transferleistungen) wird durch ein von der Universität Innsbruck ausgestelltes Abschlusszeugnis bestätigt. Zudem wird den Absolventen des Lehrgangs gemäß § 58 Abs. 2 UG 2002 die Bezeichnung „Akademische/r Personal- und Organisationsentwickler/in“ verliehen.

## Organisatorische Rahmenbedingungen

Der Lehrgang umfasst 3 Semester mit insgesamt 600 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten. Die Lehrveranstaltungen werden größtenteils geblockt am Ende der Woche angeboten (Freitag und Samstag). Die Beginnzeiten für das jeweilige Semester werden gesondert bekannt gegeben.

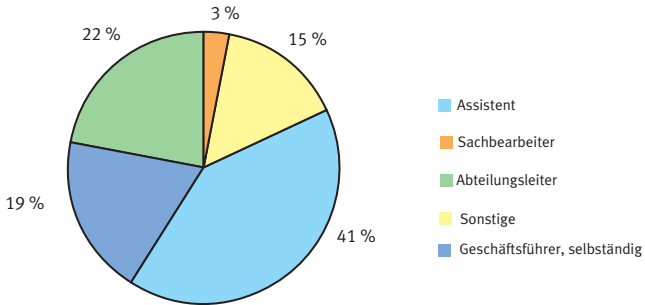
## Auskünfte und Bewerbungen

SCHLOSS HOFEN  
Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung  
A-6911 Lochau, Hoferstraße 26  
T +43(0)5574/4930-143 F -22  
wirtschaft@schlosshofen.at  
www.schlosshofen.at

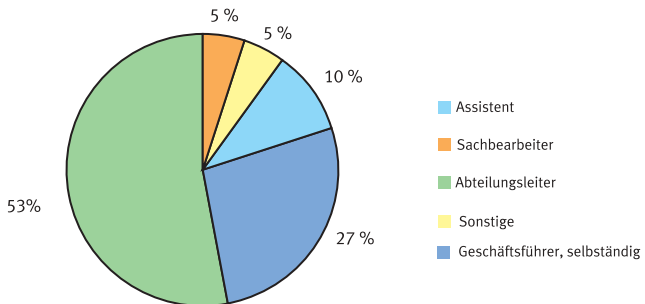
# Evaluation Universitätslehrgänge 1998-2005

Universitätslehrgänge für Marketing, Controlling und Personal- und Organisationsentwicklung.  
Datenerhebung: Dezember 2005

Funktionen vor  
Lehrgangsbeginn



Funktionen nach  
abgeschlossenem Lehrgang



Ausbildungsstruktur der  
Absolventen

