

Organisationsentwicklung

Master of Science in Organization Development



Organisationsentwicklung
und Gruppendynamik

ALPEN-ADRIA
UNIVERSITÄT
KLAGENFURT



Ein Programm der

M/O/T

School of Management, Organizational
Development and Technology /
Alpen-Adria Universität Klagenfurt

Das Angebot

Der Universitätslehrgang „Organisationsentwicklung“

- reagiert auf die wachsende Bedeutung, notwendige Veränderungsprozesse kompetent zu steuern;
- vermittelt Qualifikationen, die im klassischen Managementspektrum nicht abgedeckt sind;
- unterstützt Unternehmen beim Aufbau von Kompetenzen, Veränderungsprozesse produktiv zu gestalten, moderne, kundenorientierte Organisationen zu entwickeln und Kooperationen zwischen Organisationen zu managen.

30 Jahre Erfahrung in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Die **Abteilung Organisationsentwicklung und Gruppendynamik** der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Alpen Adria Universität Klagenfurt hat den Lehrgang 1999 entwickelt und schon sechs Mal erfolgreich durchgeführt. Ein iff-oe-Absolventinnen-Netzwerk sichert den Zusammenhalt und die fachliche Weiterentwicklung.

Der zweijährige Lehrgang wird mit der Bezeichnung „Master of Science in Organization Development“ oder „Akademisch geprüfte/r Organisationsentwickler/in“ abgeschlossen.

Unsere Kundinnen und Kunden

- Führungskräfte unterschiedlicher Führungsebenen, die in ihrer Managementfunktion mit Organisationsfragen und Gestaltungsvorhaben befasst sind.
- Personen, die mit Organisationsentwicklung (OE) befasst sind, z. B. in den Bereichen Projektmanagement, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, in organisationsübergreifenden Kooperationen oder in speziellen OE-Funktionen.
- Personen, die als externe Berater, Coaches oder Supervisorinnen Veränderungsprozesse in Unternehmen unterstützen.
- Personen die Koordinations- und Kooperationsprozesse innerhalb und zwischen Organisationen zu managen haben wie Case Manager, Netzwerkverantwortliche, Berater von strategischen Allianzen, Clustern etc.

Eingeladen sind

Interessierte aus unterschiedlichen Sektoren wie Gesundheit, Bildung, Soziales, Umwelt, Medien, Verkehr, Kultur, Wirtschaft, Wissenschaft, im Profit als auch im Non-Profit Bereich.

Rückmeldungen unserer Kunden

DI Hubert Fechner, MSc., Leiter Geschäftsfeld erneuerbare Energien, arsenal research

Für Techniker, die im Management tätig sind, ist der Lehrgang Organisationsentwicklung die vielleicht beste Möglichkeit, das Leben und die Vorgänge in Organisationen abseits von naturwissenschaftlichen Wahrheiten verstehen zu lernen und die eigenen Gestaltungsmöglichkeiten unter dem Ansatz des partizipativen Verständnisses gesamtheitlich optimieren zu können.

Rainer Petek, MSc., Management-Berater

Ich habe von der Teilnahme am Masterprogramm Organisationsentwicklung am IFF enorm profitiert. Der Lehrgang war nicht nur inhaltlich exzellent aufgebaut und hervorragend gestaffelt, sondern durch die gelungene Vernetzung der Teilnehmer auch als Lernsystem optimal konstituiert. Beeindruckt hat mich die gelungene Verknüpfung der Vermittlung von Theorie und praxisnaher Methoden zur Anwendung. Mein Interventionsrepertoire als Berater wurde insgesamt sehr stark bereichert und durch die kontinuierliche Auseinandersetzung während der gesamten Lehrgangsdauer weiter gefestigt.

Organisationsentwicklung als Schlüsselqualifikation – mit Organisationsentwicklung zum Erfolg

Der rapide Wandel in unserer Gesellschaft zwingt Organisationen zu rascher Reaktion in einem sich ständig ändernden Umfeld. Qualität, Effizienz, Kundenorientierung und die Fähigkeit mit anderen Organisationen zu kooperieren gewinnen zunehmend an Relevanz.

Entsprechend sind Qualifikationen für die Unternehmenssteuerung und -entwicklung von entscheidender Bedeutung. Je mehr die Problemlösungskapazität der Gesellschaft von der Funktionsfähigkeit ihrer Organisationen bestimmt wird, umso stärker wird der Druck, deren Leistungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern.

Die Fähigkeit zur permanenten Veränderung verlangt geeignete Strukturen und neue professionelle Rollen. Erfolgreiche Organisationsentwicklung braucht Führungskräfte, die Veränderungsprozesse initiieren, mitgestalten und mittragen. Andererseits braucht sie auch Experten innerhalb der Organisation, die gezielte Veränderungsschritte kompetent planen, abwickeln und evaluieren. Dabei wird auch das Management von Koordinationsprozessen, von Netzwerken und Kooperationen immer wichtiger.

Diese entscheidenden Qualifikationen, die im klassischen Managementspektrum heute nur bedingt bzw. gar nicht abgedeckt werden, sind Schwerpunkt dieses postgradualen Lehrgangs.

Konzept und Methodik

Unser Verständnis von Qualifizierung setzt an den beruflichen Rollen von Organisationsmitgliedern und somit an der Nahtstelle zwischen Organisation und Person an. Unsere didaktischen Prinzipien sind darauf ausgerichtet, beiden Partnern, der Organisation und der Person, gerecht zu werden. Unsere Lehrgänge dienen dem Wissenszuwachs, dem persönlichen Wachstum und vor allem dem Verknüpfen dieser beiden Elemente. Die Verbindung von persönlichem und fachlichem Lernen ist darauf ausgerichtet, ein neues Handlungsrepertoire zu gewinnen und neue Ansätze zu integrieren. Das Lerndesign ist als produktives Spannungsfeld zwischen organisationstheoretischem Inhalt und der persönlichen Situation der Teilnehmer konzipiert.

Methodisch werden drei Elemente permanent verknüpft: Theorieinputs, Übungen und Beispiele aus der Praxis der Teilnehmerinnen. Zentral für die Gestaltung von Veränderung ist das Wissen um die Bedeutung von Veränderungsprozessen und die Kompetenz, diese zu gestalten. Die Teilnehmer lernen Konzepte und Instrumente kennen, die auf den neuesten Erkenntnissen von Wissenschaft und Praxis aufbauen. Die umsetzungs- bzw. praxisorientierte Forschungs- und Gestaltungsarbeit unseres Instituts und die Gruppe der Referenten, die alle etablierte Manager oder Berater mit wissenschaftlichem Hintergrund sind, stehen für diesen Zugang. Begleitet von Mitgliedern des Trainerinnen Staffs und den Kollegen im Lehrgang lernen die Teilnehmerinnen das neu Gelernte in ihrem betrieblichen Alltag auch unmittelbar umzusetzen.

Rückmeldungen unserer Kunden

Axel Enke, MSc., Organisationsberater, Mediator, Supervisor, Coach, Kinaesthetics Trainer und Ausbilder

Der Aufbau des zweijährigen Lehrgangs hat mir sehr gut gefallen. Im ersten Jahr konnten wir als geschlossene Ausbildungsgruppe miteinander „warm“ werden und dadurch die spannenden Themen auf inhaltlicher und persönlicher Ebene sehr ernsthaft bearbeiten. Die angebotenen Methoden des Lehrgangs haben dieses gruppenspezifische Phänomen sehr unterstützt. Im zweiten Jahr wurde der Lehrgang durch externe Teilnehmer bereichert. Die anspruchsvollen Inhalte waren aktuell, interessant und abwechslungsreich gestaltet. Beeindruckt hat mich auch immer wieder der Ansatz, den Lehrstoff der Gruppe und ihren Erwartungen anzupassen. Eine besonders hohe Qualität hatten auch die Supervisionen, die in kleineren Gruppen durchgeführt wurden. Er hat viele Auswirkungen auf meine berufliche Tätigkeit gehabt und nun profitieren meine Kunden dadurch.

Das Programm ermöglicht dies durch

- aktuelle und handlungsrelevante Theorie
- Übungen zum Transfer des Wissens in die eigene berufliche Praxis
- transparente und partizipative Steuerung der Lehrgangsguppe
- beratungsorientierte Fallarbeit in Supervisionen
- eine Zwischenprüfung in Form eines Assessment Centers mit einem persönlichen Auswertungsgespräch
- einem Praxisprojekt, das von den Teilnehmerinnen im Rahmen der Abschlussarbeit ausgearbeitet und ausgewertet wird. Das Verfassen der Masterarbeit wird von einem Betreuer der Fakultät und einer Peergroup unterstützt.
- Topführungskräfte oder professionelle Partner der Teilnehmer, die in der Rolle von Mentoren in die Lehrgangskonzeption eingebunden sind und bei der Umsetzung unterstützen.

Das Trainerinnenteam besteht aus anerkannten Wissenschaftlern und erfahrenen Beraterinnen, die seit Jahren in Training und Beratung erfolgreich kooperieren. Neben der Expertise der Referenten ist der Lehrgang so konzipiert, dass auch die Ressourcen der Teilnehmerinnen optimal füreinander genutzt werden. Das Lernsystem ist bewusst so aufgebaut, dass der Prozess des wachsenden und vertieften Lernens für die Teilnehmer, deren Organisationen und die Trainerinnen gewährleistet ist.

Aufbau und Umfang des Lehrgangs

- Der zweijährige Lehrgang umfasst 57,5 Seminartage
- Dazu kommt die schriftliche Abschlussarbeit (Aufwand ca. 30 Tage)

Der Universitätslehrgang gliedert sich in zwei Teile. Die Module des ersten Teils sind alle verpflichtend und finden in einer geschlossenen Gruppe statt. Im zweiten Teil können die Teilnehmerinnen 5 aus 8 Wahlseminaren wählen, die auch von externen Personen, die neue Impulse mitbringen, besucht werden können.

Rückmeldungen unserer Kunden

Ivo Grossrieder, MSc., Studienleiter Weiterbildungsmaster Integrative Förderung an der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz und Organisationsberater an der Pädagogischen Hochschule Zürich

Der Lehrgang verknüpfte meine praktischen, beruflichen Arbeitserfahrungen mit theoretischen Grundlagen und Modellen zur Organisationsentwicklung optimal. Ich habe gelernt, immer wieder neue Optionen für organisationales Lernen zu sehen und zu entwickeln, wo ich mich früher mit einer Lösung oft schon zufrieden gab. Für mich war dafür die ausgewählte Mischung des hochkarätigen Referententeams sehr unterstützend, weil es sowohl ein theoretisch breites Know how wie praktisch vielfältige Arbeitserfahrungen in das Setting des Lehrgangs einfließen ließ. Diese Kopplung von Theorie und Praxis zog sich über meine Masterarbeit hinweg bis in meine aktuelle Arbeitswelt hinein: Als Studienleiter und Organisationsberater habe ich meine Rollen und Funktionen eingehend reflektiert und gelernt, zusammen mit meinen Kunden neue Entwicklungsspielräume zielgerichtet zu gestalten.

Mag. Kurt Mayer, MSc., Koordinator politische Grundlagenarbeit – Grüne Wien

Als berufsbegleitender Studiengang ermöglichte das Masterprogramm Organisationsentwicklung eine äußerst hilfreiche und nachhaltige Form des Lernens, in Verbindung von Theorie und Praxis einerseits und in Kombination der Entwicklung von persönlichen Kommunikationskompetenzen und Organisationswissen andererseits. Eigene Praxiserfahrungen wurden in den Lehrveranstaltungen reflektiert, neues Wissen und neue Instrumente erworben und gleich wieder im eigenen Tun angewendet. Insgesamt eine sehr gelungene „systemische Schleife“.

Wissenschaftliche Leitung



Univ.-Prof. Dr. Ralph Grossmann

Professor für Organisationsentwicklung. Er leitet die Abteilung Organisationsentwicklung und Gruppendynamik an der Fakultät IFF und ist Direktor der M/O/T School of Management, Organizational Development and Technology an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. Ralph Grossmann ist Experte für Organisationsentwicklung öffentlicher Leistungen und Organisationsberater.



Dipl. Ing. Dr. Karl Prammer

Organisationsberater und Geschäftsführender Gesellschafter der C/O/N/E/C/T/A, Wiener Schule der Organisationsberatung. Seniorresearcher und außerordentliches Mitglied der IFF Fakultät; Lehrender an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, der Donau Universität Krems und der Universität für Angewandte Kunst Wien; Lehrtrainer für die internationale CMC-BeraterInnen-Zertifizierung.



Mag. Dr. Hubert Lobnig

Psychologe, Organisationsberater und Gruppendynamiker. Geschäftsführer von Lemon Consulting; Seniorresearcher und außerordentliches Mitglied der IFF Fakultät. Er ist in den Bereichen Veränderungsmanagement, Strategieentwicklung, Kooperationsmanagement und Führungskräfteentwicklung in Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Einrichtungen tätig. Er publizierte über Grundfragen im Veränderungsmanagement und sein innovatives Schwerpunktthema: Kooperationen und Netzwerke.

Rechtlich organisatorischer Rahmen

Zugangsvoraussetzungen

- Matura oder eine vergleichbare Qualifikation, z.B. Studienberechtigungsprüfung;
- Abgeschlossenes Diplomstudium oder gleichzuhaltende berufliche Erfahrung;
- Möglichkeit im Aufgabenfeld Organisationsentwicklung zu arbeiten.

Auswahlverfahren

- Schriftliche Bewerbung mit Darstellung der persönlichen und beruflichen Entwicklung sowie der geplanten Verwendungsperspektive;
- verpflichtende Teilnahme an einem Informationstag oder einem Informationsgespräch;
- Persönliche Empfehlung der Interessentin durch einen Vertreter der wissenschaftlichen Leitung.

Abschluss

- »Master of Science in Organization Development (MSc)«
- »Akademische/r OrganisationsentwicklerIn«

Internationale Anrechenbarkeit

Die Module des Lehrgangs sind im Rahmen des European Credit Transfer Systems (ECTS) bewertet, um ihre Anrechenbarkeit in vergleichbaren europäischen Programmen zu gewährleisten. Dem Gesamtprogramm (MSc) werden 90 Kreditpunkte zugeordnet.

Der Veranstalter

IFF- Organisationsentwicklung & Gruppendynamik

Die Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung zählt zu den größten universitären Anbietern wissenschaftlicher Weiterbildung in Österreich. Das entscheidende Qualitätsmerkmal ist die systematische Verknüpfung von Forschung, Weiterbildung und praktischer Anwendung, verbunden mit einem interdisziplinären Zugang. Die Lehrgänge und Seminare nutzen problembezogen und aufbauend unterschiedliche wissenschaftliche Perspektiven, um interdisziplinäre Diskurse zu etablieren.

Die Abteilung Organisationsentwicklung und Gruppendynamik bietet seit ca. 20 Jahren erfolgreich Universitätslehrgänge für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen in Stabsfunktionen aus unterschiedlichen Sektoren, wie Gesundheit, Bildung, Soziales, etc. an. 130 Absolventen haben das Masterprogramm „Organisationsentwicklung“ absolviert. Davon ist ein Großteil in einem iff-oe-Netzwerk aktiv. Die Weiterbildungsprogramme sind wissenschaftlich fundiert, aktuell und konsequent auf Problemlösung und Handlungskompetenz orientiert. Die Vermittlung von Organisationswissen und Interventionskompetenz zur Gestaltung von Organisationen ist eine Kernkompetenz der Abteilung.

Die enge Verknüpfung von postgradueller Weiterbildung, Forschung und Organisationsberatung ist ein Charakteristikum unserer Arbeit. Die Erkenntnisse aus diesen Arbeitsfeldern nutzen wir für unser Lehrangebot.

Unser Selbstverständnis

Wir leben in einer Gesellschaft, die wesentlich von Organisationen geprägt ist. Jede Entwicklung unserer Gesellschaft geht daher über die Entwicklung von Organisationen. „Organisationsentwicklung“ ist damit zu einem Schlüsselbegriff auf mehreren Ebenen geworden, von der Makroebene der Globalisierungsvorgänge, der Ebene gesellschaftlicher Subsysteme, der Ebene staatlicher Steuerungsbemühungen bis zur Ebene der Organisationen selbst und wie diese ihre Aufgaben erfüllen.

Auch unsere explizite Konzentration auf den Bereich der „Public Goods and Services“, der öffentlichen Güter und Dienstleistungen beschäftigt sich mit Fragen nach dem Zusammenwirken von staatlichen, halbstaatlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen und der „Zivilgesellschaft“ bei der Erbringung und Sicherstellung öffentlicher Leistungen. Zunehmend wird interessant, wie sich dieses Zusammenspiel durch Organisationsentwicklung kundenorientierter gestalten und auf längerfristige Zukunftssicherheit, auf gesellschaftliche Nachhaltigkeit ausrichten lässt. Im Sinne einer systemischen Herangehensweise sind wir dabei der Entwicklung der „Organisation(en) in ihrer Umwelt“ als Überlebenseinheit verpflichtet. Das bedeutet für uns, vernachlässigte Perspektiven zur Bearbeitung zu bringen, keine einzelnen Interessen zu bevorzugen und die Entwicklung von Strukturen und von Personen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Ein wichtiger Fokus ist dabei der gruppendynamische, denn sowohl organisationsintern wie organisationsübergreifend finden Kooperationen und Steuerung in Gruppenformaten statt. Es gibt kaum Arbeitsprozesse, die ausschließlich von der Leistung einzelner Personen abhängen. Immer agiert man als Einzelperson sowohl in Gruppen, in die man mehr oder weniger stark eingebunden ist, als auch gegenüber Gruppen, denen man nicht zugehört, oder – und das charakterisiert vielfach Führungs- und Koordinationstätigkeit – man muss zwischen unterschiedlichen Gruppierungen vermitteln.

Organisationsentwicklungsforschung heißt für uns, differenziertes Wissen über die Logik und Gestaltung von Veränderungsprozessen in und zwischen Organisationen zu generieren. Dabei unterstützen wir Organisationen und ihre Mitglieder bei der Produktion von Wissen über sich, und wir stellen dieses generierte Wissen durch Weiterbildungsangebote und Publikationen einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung. Indem die Lehrenden immer auch selbst in Organisationen im Rahmen von Beratungsaufträgen oder Managertätigkeit agieren, wird sichergestellt, dass die Wissensvermittlung klientennahe erfolgt.

Weitere Informationen

IFF – Organisationsentwicklung und Gruppendynamik
Petra Lubinger | Schottenfeldgasse 29, A-1070 Wien | T +43 (0)1 522 4000-208
iff.oe@uni-klu.ac.at | www.iff.ac.at/oe

Das Programm Teil I

Informationstag

- Grundlage für die Entscheidung zur definitiven Teilnahme am Lehrgang
- Die Teilnahme an einem Informationstag ist eine Voraussetzung für die Teilnahme

Gruppendynamikseminar (5 Tage)

- extern vor dem Lehrgangsbeginn oder während des ersten Jahres zu absolvieren (nicht in den Teilnahmegebühren enthalten)
- Prozesse und Dynamik in und zwischen Gruppen und deren Bedeutung für die Arbeitsfähigkeit von Gruppen
- Autorität und Führung in Gruppen und Teams

Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen (5 Tage)

- Konstituierung der Lehrgangsguppe
- Landkarte von Organisationen
- Grundannahmen über Organisationen
- Steuerungsprobleme und Steuerungskonzepte in komplexen Organisationen

Organisationen entwickeln (4 Tage)

- Konzepte der Veränderung
- Architektur und Design von Veränderungsprozessen
- Intervention in soziale Systeme
- Rollen in Veränderungsprozessen

Projekte erfolgreich managen (4 Tage)

- Projekte als Instrumente der Organisationsentwicklung
- Phasen von Projekten
- Unterschiedliche Typen von Projekten und ihre spezifischen Dynamiken
- Erfolgsfaktor Auftragsklärung/-formulierung, Projektplanung, Projektsteuerung
- Spezifische Elemente und Instrumente eines Projektmanagements selbstreferentieller Aufgabenstellungen

Transorganizational Development (5 Tage)

- Grundlagen und Methoden des „Transorganizational Development“
- Prozessgestaltung von Kooperationen und Netzwerken
- Erweiterung des Interventionsrepertoires der OE
- Kooperationskompetenz von Organisationen, Teams und Personen

3 Supervisionen (á 2 Tage)

- Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten
- Supervisorische Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen

Assessment Center (3 Tage)

- Überprüfung des Erlernten durch praktische Übungen und interaktiv zu lösende Aufgaben/Zwischenprüfung
- Feedback der Referentinnen/Prüfungskommission

Das Programm Teil II

Das **Organisationslaboratorium** und die **Seminare** im zweiten Programmteil werden auch Interessenten, die nicht Teilnehmerinnen der Lehrgangsguppe sind, angeboten.

Organisationslaboratorium (5 Tage)

- Experimentieren mit der Steuerung von Organisationsprozessen
- Verhältnis zwischen Individuum, Gruppe und Organisation
- Erfahrung und Auswertung von Prozessen der Selbstorganisation
- Aufbau einer lernenden Organisation

Praxisprojekt und schriftliche Abschlussarbeit (ca. 30 Tage)

- Planung und Durchführung eines konkreten Organisationsentwicklungsprojektes
- Schriftliche Dokumentation und Auswertung unter Betreuung durch Referentinnen

Beratungen der Abschlussarbeit (1,5 Tage)

- Beratung bei der Auswahl und Planung des Praxisprojektes
- Analyse und Erfahrungsaustausch bezüglich des laufenden Vorhabens
- Unterstützung bei der Verschriftlichung der Abschlussarbeit

Wahlseminare

Entwicklung von Führungssystemen (3 Tage)

- Aufbau und Adaptierung von Führungssystemen
- Führung als systemische Leistung
- Bedeutung und Entwicklung von Führungsteams
- Steuerung von Führungsteams
- Instrumente zur Unterstützung von Führungsarbeit

Gefühlsleben von und in Organisationen professionell gestalten (3 Tage)

- Emotionale Phasen in Veränderungsprozessen
- Interventionen und Designs zum Abholen und Bearbeiten von Gefühlen von „anderen“
- Umgang mit eigenen „störenden“, belastenden Gefühlen
- Rituale in Organisationen
- „Wie Menschen Werte lernen (verlernen, umlernen)“

Optimierung von Leistungsprozessen (3 Tage)

- Methoden der Leistungsprozessanalyse
- Strukturieren von Leistungsprozessen
- Steuerungsmöglichkeiten über Prozessoptimierung
- Prozessorientierung als Gestaltungsprinzip von Organisationen

Strategie- und Leitbildentwicklung (3 Tage)

- Strategie als Steuerungskonzept von Veränderungen
- Unterschiedliche Strategieansätze
- Instrumente der Strategiearbeit
- Konzipierung und Implementierung von Leitbildern

Wahlseminare

Human Resource Management (3 Tage)

- Herausforderungen an das Human Resource Management im Kontext der Organisationsentwicklung
- Funktionen im Human Resource Management
- Performance- und Talent Management

Organisationsberatung (3 Tage)

- Klarheit in der eigenen Beraterinnenrolle gewinnen
- Auftragsgestaltung
- Einbeziehung unterschiedlicher Kontexte in den Beratungsprozess
- Organisationsdiagnose
- Erweiterung des systemischen Interventionsrepertoires

Großgruppenintervention (3 Tage)

- Großgruppen als Intervention in Veränderungsprozessen
- Großgruppensignals
- Chancen und Risiken von Großgruppenmethoden

Ein weiteres **Seminar** ist geplant und wird thematisch auf Grund der Interessen und des Bedarfs der Teilnehmerinnen während des ersten Lehrjahres festgelegt.

Von den 8 angebotenen **Seminaren** sind 5 verpflichtend. Weitere können gegen eine ermäßigte Teilnahmegebühr besucht werden. Bei einer Gruppengröße bis zu 14 Personen werden die Seminare von einem Referenten, ab 15 Personen von zwei Referentinnen durchgeführt.

Der Abschluss

Der Abschluss gliedert sich in drei Teile:

- 1. Abschlussarbeit bzw. Master Thesis:** schriftliche Dokumentation und Auswertung eines Praxisprojekts
- 2. Mündliche Prüfung (ca. 30 Minuten)**
- 3. Abschlussworkshop und akademische Feier**

Mentoren-Workshop

Mentorinnen sind Topführungskräfte oder professionelle Partner der Teilnehmer, die in den Lehrgang eingebunden sind und die Teilnehmerinnen bei der Umsetzung unterstützen.

Mentoren-Workshop 1 (1 Tag)

- Einführung in das Lehrgangskonzept und die Mentorenrolle

Mentoren-Workshop 2 (1 Tag)

- Unterstützung der Mentoren bei ihrer Mentorenrolle
- Information über Lehrgangsinhalte

Teilnahmegebühr

Die Lehrgangsgebühr für dieses zweijährige Programm beträgt **€ 21.850,-**

Die Zahlung erfolgt in drei Teilbeträgen:

1. Teilbetrag in der Höhe von **€ 9.500,00** mit der definitiven Anmeldung spätestens bis 8. Jänner 2010.
2. Teilbetrag in der Höhe von **€ 6.350,00** bis 20. Juni 2010
3. Teilbetrag in der Höhe von **€ 6.000,00** bis 17. Jänner 2011

Die Kosten für die Mentorinnenveranstaltungen sind in den Teilnahmegebühren enthalten, nicht jedoch das Gruppendynamikseminar.

Definitive Anmeldung

Die definitive Anmeldung erfolgt mittels eines Vertrags bis spätestens **10. Dezember 2009**.

Information und Anmeldung

IFF – Organisationsentwicklung und Gruppendynamik

Petra Lubinger

Schottenfeldgasse 29, A-1070 Wien

T +43 (0)1 522 4000-208

F +43 (0)1 522 4000-277

iff.oe@uni-klu.ac.at | www.iff.ac.at/oe

Terminübersicht OELG 2010–2012

Programm Teil 1	Ort	Termin	Referent/innen
Infotage	Zürich	23.01.2009	Ralph Grossmann
	Wien	20.04.2009	Karl Prammer
	Wien	14.09.2009	Hubert Lobnig
	Zürich	25.09.2009	Ralph Grossmann
Mentoren Workshop 1	Wien	05.03.2010	Karl Prammer
	Zürich	05.03.2010	Ralph Grossmann
Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen	Zürich	17.–21.05.2010	Hubert Lobnig Lieselotte Zvacek
Supervision 1	Zürich	21.–22.06.2010	Alfred Janes
	Zürich	24.–25.06.2010	Alexandra Siller
	Wien	21.–22.06.2010	Marlies Lenglachner
Organisationen entwickeln	Zürich	13.–16.09.2010	Ralph Grossmann Karl Prammer
Projekte erfolgreich managen	Wien	09.–12.11.2010	Karl Prammer Lieselotte Zvacek
Supervision 2	Zürich	29.–30.11.2010	Alfred Janes
	Zürich	02.–03.12. 2010	Alexandra Siller
	Wien	13.–14.12.2010	Marlies Lenglachner
Transorganizational Development	Zürich	17.–21.01.2011	Hubert Lobnig Ralph Grossmann
Assessment Center	Wien	02.–04.03.2011	Klaus Scala Hubert Lobnig Maria Spindler
Mentoren Workshop 2	Wien	11.03.2011	Karl Prammer
	Zürich	11.03.2011	Ralph Grossmann

Terminübersicht OELG 2010–2012

Programm Teil 2	Ort	Termin	Referent/innen
Wahlseminar 1 Entwicklung von Führungssystemen	Wien	27.–29.04.2011	Alfred Janes Ralph Grossmann
Supervision 3	Zürich Zürich Wien	23.–24.05.2011 26.–27.05.2011 23.–24.05.2011	Alfred Janes Alexandra Siller Marlies Lenglachner
Beratung der Abschlussarbeit 1	Wien	30.05.2011	Hubert Lobnig Ralph Grossmann Karl Prammer Maria Spindler
Organisationslaboratorium	Reichenau	20.–24.06.2011	Marlies Garbsch Karl Kasenbacher NN
Wahlseminar 2 Gefühlsleben von und in Organisationen professionell gestalten	Wien	14.–16.09.2011	Susanne Mingers Klaus Scala
Wahlseminar 3 Optimierung von Leistungsprozessen	Wien	04.–06.10.2011	Hubert Lobnig Karl Prammer
Beratung der Abschlussarbeit 2	Wien	07.10.2011	Hubert Lobnig Ralph Grossmann Karl Prammer Maria Spindler
Wahlseminar 4 Strategie- und Leitbildentwicklung	Wien	07.–09.11.2011	Ralph Grossmann Michael Schulte Derne
Wahlseminar 5 Human Resource Management	Wien	07.–09.12.2011	Marlies Garbsch Christian Havranek
Wahlseminar 6 Organisationsberatung	Wien	17.–19.01.2012	Marlies Garbsch Marlies Lenglachner
Wahlseminar 7 Großgruppenintervention	Wien	27.–29.02.2012	Ralph Grossmann NN
Abgabe Masterarbeit		09.03.2012	
Individuelle Prüfungstermine	Wien	17.–19.04.2012	Hubert Lobnig Ralph Grossmann Karl Prammer Klaus Scala Maria Spindler
Abschluss	Wien	20.04.2012	Ralph Grossmann

Referentinnen und Referenten



Mag.ª Marlies Garbsch

Organisationsberaterin und Trainerin, Lehrtrainerin der Österreichischen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung (ÖGGO), Netzwerkpartnerin der osb Wien Consulting GmbH



Univ.-Prof. Dr. Ralph Grossmann

Professor für Organisationsentwicklung. Er leitet die Abteilung Organisationsentwicklung und Gruppendynamik an der Fakultät IFF und ist Direktor der M/O/T School of Management, Organizational Development and Technology an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. Organisationsberater, Lehrtrainer und Lehrberater der ÖGGO, Wien.



Mag. Christian Havranek

Partner von Deloitte Österreich; geschäftsführender Gesellschafter von Wentner-Havranek, Personalmanagementberatung



Hon. Prof. Dipl. Ing. Dr. Alfred Janes

Gastprofessor an der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, geschäftsführender Gesellschafter der Firma Conecta, Wiener Schule der Organisationsberatung, Gruppendynamiker und Organisationsberater, Lehrtrainer und Lehrberater der ÖGGO, Wien



Mag., Dr. Karl Kasenbacher

Selbständiger Psychologe, Berater, Gruppendynamik-Trainer und Physiotherapeut; Referent an der Universität Graz und an der Universität Klagenfurt; Mitglied und Lehrtrainer der ÖGGO



Marlies Lenglachner

systemische Beraterin für Unternehmensentwicklung und Leadership-Development, Top-Executive Coach, Lehrsupervisorin, Wirtschaftsmediatorin; Gesellschafterin der Corporate Development Lenglachner & Partner KEG; a.o. Mitglied und Lehrbeauftragte an der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Alpen-Adria Universität Klagenfurt



Mag. Dr. Hubert Lobnig

Psychologe, Organisationsberater und Gruppendynamiker. Geschäftsführer von Lemon Consulting; Seniorresearcher und außerordentliches Mitglied der IFF Fakultät. Er ist in den Bereichen Veränderungsmanagement, Strategieentwicklung, Kooperationsmanagement und Führungskräfteentwicklung in Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Einrichtungen tätig.

Referentinnen und Referenten



Dr. Susanne Mingers

systemische Organisationsberaterin und Trainerin, geschäftsführende Gesellschafterin der Firma Conecta, Wiener Schule der Organisationsberatung



Dipl.-Ing. Dr. Karl Prammer

Organisationsberater und Geschäftsführender Gesellschafter der C/O/N/E/C/T/A, Wiener Schule der Organisationsberatung. Seniorresearcher und außerordentliches Mitglied der IFF Fakultät; Lehrender an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, der Donau Universität Krems und der Universität für Angewandte Kunst Wien; Lehrtrainer für die internationale CMC-BeraterInnen-Zertifizierung.



Univ.-Prof. Dr. Klaus Scala

Gastprofessor an der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, Forschungspartner der Abteilung Organisationsentwicklung und Gruppendynamik, Leiter des Zentrums für soziale Kompetenz der Universität Graz, Gruppendynamiker und Organisationsberater, Lehrtrainer der ÖGGO, Graz



Mag.ª Alexandra Siller

selbständige Organisationsberaterin, Trainerin am Hernstein International Management Institute, Lektorin an der Donauuniversität Krems



Mag. Dr. Michael Schulte-Derne

systemischer Organisationsberater, geschäftsführender Gesellschafter der Firma Conecta, Wiener Schule der Organisationsberatung, Lehrbeauftragter an der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, Lehrberater der ÖGGO



Mag.ª Dr. Maria Spindler

Organisationsberaterin in Universitäten, Wirtschaftsunternehmen und Öffentliche Einrichtungen, Universitätslektorin zu: Organisation und Management, Unternehmenskultur, Lehrtrainerin und Vorstandsmitglied der ÖGGO



Dr. Liselotte Zvacek

Organisationsberaterin, Managementtrainerin und Coach, Universitätslektorin an den Universitäten Wien, Graz, Krems und Klagenfurt (IFF), Mitglied der Trainerinnen-fakultät des Hernstein International Managementinstituts, Konsulentin von Conecta, Ordentliches Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung