

Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron-Universität Salzburg

98. Curriculum für den Universitätslehrgang „Organisationsentwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen“ an der Universität Salzburg (Version 2014W)

Inhalt

Vorbemerkungen	
§ 1 Allgemeines, Errichtung und Durchführung	2
§ 2 Zulassungsvoraussetzungen	2
§ 3 Qualifikationsprofil, Berufsfelder und Zielgruppen	3
§ 4 Aufbau und Gliederung des Studiums	4
§ 5 Typen von Lehrveranstaltungen und ECTS	4
§ 6 Studieninhalte: Module, Fächer und Lehrveranstaltungen	5
§ 7 Prüfungen	11
§ 8 Master Thesis	12
§ 9 Akademischer Grad	12
§ 10 Lehrgangsbeitrag	12
§ 11 Evaluation	12
§ 12 Verlautbarung	12
§ 13 Inkrafttreten	12
Anhang	12

Der Senat der Paris-Lodron-Universität Salzburg hat in seiner Sitzung am 25. März 2014 das Curriculum für den Universitätslehrgang für "Organisationsentwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen" in der nachfolgenden Fassung erlassen.

Rechtsgrundlage sind das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG), BGBl. I Nr. 120/2002 sowie der studienrechtliche Teil der Satzung der Universität Salzburg.

Vorbemerkungen

- (1) Die Entwicklung von Organisationen im stationären, ambulanten und mobilen Gesundheits- und Sozialbereich gewinnt aufgrund des sozialen und demographischen Wandels stets an Bedeutung. 2012 waren hier etwa 410.000 Erwerbspersonen beschäftigt. Der Gesundheitsbereich umfasst sämtliche Organisationen und Einrichtungen, die entweder präventive oder salutogenetische Maßnahmen implementieren oder der Behandlung von Erkrankungen/Verletzungen dienen. Der Sozialbereich umfasst sowohl die Sozialverwaltung als auch die Sozialwirtschaft. Beide Bereiche unterliegen einem erheblichen hohen Kosten- und Reformdruck.
- (2) Vor allem die enorme Kostendynamik sowie der hohe Reformdruck (Fehlerquote, Burn-Out, betriebliche Konflikte, hohe Fluktuation) zwingen Organisationen im Gesundheits- und Sozialbereich zu fortwährenden Anpassungen an veränderte Umfeldbedingungen. Sie sind fortlaufend gehalten, ihre Effektivität und Effizienz zu steigern. Die Entwicklung dieser Organisationen bedarf komplexer Interventionsstrategien, die ganzheitlich mehrdimensionale geplante Veränderungen in Zielen, Verhalten, Einstellungen der MitarbeiterInnen sowie der Organisationskultur herbeiführen. In diesem Kontext kann jede Maßnahme der Organisationsentwicklung nur mittel- bis langfristig geplant und prozessorientiert implementiert werden. Sie muss regelhaft moderiert werden und partizipativ ausgestaltet sein. Sie setzt auf Seiten der Projekt- und Prozessverantwortlichen eine „requisite variety“ von verhaltens- und organisationswissenschaftlichen Interventionsansätzen voraus.

§ 1 Allgemeines

- (1) Der Gesamtumfang für den Universitätslehrgang „Organisationsentwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen“ beträgt 116,0 ECTS-Anrechnungspunkte. Es handelt sich um ein berufsbegleitendes Teilzeitstudium, welches 6 Semester umfasst. Absolventinnen und Absolventen wird der akademische Grad „Master of Business Administration – Organisationsentwicklung“, abgekürzt „MBA“, verliehen.
- (2) Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung dürfen keinerlei Benachteiligungen im Universitätslehrgang erfahren. Es gelten die Grundsätze der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das Gleichstellungsgesetz sowie das Prinzip des Nachteilsausgleichs.

§ 2 Zulassungsvoraussetzungen

- (1) Zum Universitätslehrgang werden nur Personen zugelassen, die
 - a. ein Bachelor-, Master- oder Diplomstudium an einer österreichischen oder ausländischen Universität abgeschlossen haben, oder
 - b. ein gleichwertiges Studium abgeschlossen haben (Fachhochschule, Akademie), oder
 - c. eine gleichwertige Qualifikation nachweisen können. Eine gleichwertige Qualifikation liegt jedenfalls dann vor, wenn sowohl die Reifeprüfung abgelegt ist bzw. wenn die formalen Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums vorliegen und zudem eine mehrjährige Leitungs- und Führungspraxis in einem einschlägigen Arbeitsfeld nachgewiesen werden kann.
- (2) Die Entscheidung über die Aufnahme in den Universitätslehrgang erfolgt nach Überprüfung der formalen Zugangsvoraussetzungen durch die Lehrgangsleitung.

- (3) Jede/r BewerberIn hat sich um einen Studienplatz schriftlich (Lebenslauf, Motivations schreiben) zu bewerben sowie sich einem Aufnahmeverfahren (Informations- und Entscheidungsseminar mit einem Auswahlgespräch) zu unterwerfen. Ziel dieses Aufnahmeverfahrens ist es, die fachlichen und persönlichen Qualitäten und Zielsetzungen der BewerberInnen in Hinblick auf die Erfordernisse des Universitätslehrgangs zu ermitteln.
- (4) BewerberInnen um eine Teilnahme am Universitätslehrgang müssen schriftliche Nachweise erbringen, die insbesondere über die Qualität der bisherigen Berufspraxis, die Art der Erfahrung, Spezialkenntnisse und besondere Befähigungen im Bereich des Gesundheits- oder Sozialwesens Auskunft geben.
- (5) Die maximale Gruppengröße eines Jahrgangs des Universitätslehrgangs beträgt aus didaktischen Gründen 21 Personen.
- (6) Übersteigt die Anzahl der geeigneten StudienbewerberInnen die Zahl der Studienplätze je Aufnahmetermin, muss ein Reihungsverfahren durchgeführt werden. Grundlage des Reihungsverfahrens sind die berufliche Qualifikation, die bisherigen Ausbildungen der KandidInnen, die Ergebnisse des Aufnahmegesprächs sowie die Reihenfolge des Einlangens der Bewerbungen.
- (7) Die TeilnehmerInnen sind als außerordentliche HörerInnen der Universität Salzburg aufzunehmen.
- (8) Die Teilnahme am Universitätslehrgang ist von der Einzahlung des Lehrgangsbeitrags abhängig.

§ 3 Qualifikationsprofil, Berufsfelder und Zielgruppen

- (1) Lehrziel des Universitätslehrganges für Organisationsentwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Vermittlung von Fachwissen und Fähigkeiten, welche die für die Organisation von Produktions- und Dienstleistungsprozessen in Organisationen des Gesundheitswesens (stationärer, niedergelassener sowie mobiler Bereich) und des Sozialwesens (stationäre, teilstationäre, mobile und ambulante Sozialdienstleistungen) und damit auch für die Organisationsentwicklung in diesen Organisationen erforderlich sind.
- (2) Lernziel der TeilnehmerInnen ist es, das nötige Wissen (Kenntnisse) und Können (Fertigkeiten) zu erwerben, um angemessene, die Bedingungen von Staat, Markt, Belegschaft und Umwelt/Konkurrenz adäquat verarbeitende Formen der Aufbau- und Ablauforganisation in Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens entwickeln, bewerten und umsetzen zu können.
- (3) Die Stoffauswahl des Universitätslehrgangs verknüpft praktische und theoretische Aspekte.
- (4) Die zu vermittelnden Schlüsselqualifikationen erstrecken sich auf folgende Bereiche:
 - a. Beherrschung der einschlägigen Managementinstrumente bei der geplanten Entwicklung von Organisationen
 - b. Kenntnis grundlegender Sachverhalte der betrieblichen/organisationellen Personalwirtschaft, soweit sie für die Organisationsentwicklung von Bedeutung sind
 - c. Kenntnis und Anwendungskompetenz zentraler Regelungen des Wirtschafts-, und Arbeitsrechts, soweit sie für die Organisationsentwicklung von Bedeutung sind.
- (5) Der Universitätslehrgang richtet sich insbesondere an (angehende) Führungskräfte bzw. (leitende) PraktikerInnen (GeschäftsführerInnen, EinrichtungsleiterInnen, FachbereichsleiterInnen und DienststellenleiterInnen etc.) in Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens.
- (6) Der Universitätslehrgang richtet sich insbesondere an (angehende) Führungskräfte bzw. (leitende) PraktikerInnen (GeschäftsführerInnen, EinrichtungsleiterInnen, FachbereichsleiterInnen und DienststellenleiterInnen etc.) in Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens.

- (7) Darüber hinaus richtet sich der Universitätslehrgang „Organisationsentwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen“ auch an AbsolventInnen aller Studienrichtungen, die eine Weiterbildung in den angesprochenen Bereichen anstreben, sowie an zivilgesellschaftlich engagierte Personen.

§ 4 Aufbau und Gliederung des Studiums

- (1) Der Universitätslehrgang ist ein berufsbegleitendes Teilzeitstudium. Er gliedert sich in sechs Semester. Die Lehre ist auf die ersten fünf Semester beschränkt. Das sechste Semester dient der Verfassung der Master-Thesis.
- (2) Der Universitätslehrgang umfasst 116,0 ECTS. Die im Universitätslehrgang zur absolvierenden Präsenzstunden entsprechen 56,5 Semesterwochenstunden. Die Fächerverteilung, Lehrveranstaltungen und ECTS werden in § 6 aufgeführt.
- (3) Die inhaltliche und strukturelle Aufgliederung der Lehrinhalte des Universitätslehrgangs (geblockte Präsenztermine, Selbststudium), die vorgesehenen Studienmaterialien und der Zeitplan werden den TeilnehmerInnen rechtzeitig vor Beginn der jeweiligen Blöcke in geeigneter Weise bekannt gegeben.
- (4) Der Lernaufwand (Arbeitspensum) der TeilnehmerInnen gliedert sich in
 - a. Präsenzstunden
 - b. Selbststudium in Form eigenständiger Vor- und Nachbereitungszeiten
 - c. gelenkte Vor- und Nachbereitungszeiten (Master-Thesis-Seminare)
 - d. Zeiten für die Erstellung von Projektarbeiten und Master-Thesis
 - e. Zeiten für die Prüfungsvorbereitung
 - f. Prüfungszeiten
- (5) Der Universitätslehrgang besteht aus Modulen, Fächern und Lehrveranstaltungen, besonderen Leistungen (Projektarbeiten, Master-Thesis) und einer kommissionellen Abschlussprüfung (Verteidigung der Master-Thesis).
- (6) Zur Vorbereitung der Master-Thesis ist ein Master-Thesis-Seminar zu besuchen.
- (7) Unterrichtssprache ist Deutsch. Lehrveranstaltungen können dort, wo es zweckmäßig ist, entweder in englischer Sprache oder unter Zuhilfenahme englischsprachiger Lehrunterlagen abgehalten werden.

§ 5 Typen von Lehrveranstaltungen und ECTS

- (1) Das Lehrveranstaltungsangebot umfasst Vorlesungen (VO) sowie Vorlesungen mit Übungscharakter (VU) sowie ein Seminar.
- (2) Ziel der Vorlesungen (VO) ist primär die Vermittlung von Wissen. Vorlesungen mit Übungscharakter (VU) zielen auf den planspielorientierten Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten ab.
- (3) Die Dauer der Unterrichtseinheit beträgt 45 Minuten.
- (4) Die einzelnen Module/Fächer/Lehrveranstaltungen können an unterschiedlichen Orten durchgeführt werden.
- (5) Für alle Lehrveranstaltungen gilt Anwesenheitspflicht.
- (6) Die Lehrveranstaltungen finden in geblockter Form statt.
- (7) Gemäß § 51 Abs. 2 Z 26 UG werden im Sinne des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen den einzelnen Lehrveranstaltungen ECTS-Anrechnungspunkte zugeteilt. Mit diesen Anrechnungspunkten wird der relative Anteil des mit den einzelnen Lehrveranstaltungen verbundenen Arbeitspensums bestimmt. Ein Jahr Vollzeitstudium (2 Semester) entspricht 60 ECTS und einer Gesamtjahresarbeitszeit von 1500 Stunden.
- (8) Die Master-Thesis entspricht 15 ECTS.

- (9) Die kommissionelle Abschlussprüfung (Verteidigung der Master-Thesis) entspricht einem ECTS- Anrechnungspunkt.

§ 6 Studieninhalte: Module, Fächer und Lehrveranstaltungen

- (1) Der Universitätslehrgang besteht aus 5 Modulen. Ein Modul setzt sich aus mehreren Fächern zusammen, die sich wiederum in Lehrveranstaltungen gliedern. Die Fächer je Modul werden in je einem Semester abgehalten.
- (2) Das 1. Modul „Organisation und Management“ (OM) (1. Semester) setzt sich aus den Fächern „Organisationssoziologie und Organisationslehre“ (OL), „Management und Organisation im Gesundheits- und Sozialwesen“ (MO), „Organisation und Recht im Gesundheits- und Sozialwesen“ (OR) sowie „Gesellschaftliche und ökonomische Dimensionen der Organisation“ (GÖ) zusammen.
- (a) Das Fach „Organisationssoziologie und Organisationslehre“ (OL) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Einführung in die Organisationssoziologie und Organisationstheorie
 - ii. Arbeitssoziologie des Gesundheits- und Sozialwesens
 - iii. Führen und Leiten in Organisationen
 - iv. Personalwirtschaft in Organisationen
 - v. Teams in Organisationen
 - vi. Konzepte der Organisationskultur
 - (b) Das Fach „Management und Organisation im Gesundheits- und Sozialwesen“ (MO) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Qualitätsmanagement
 - ii. Prozessmanagement
 - iii. Projektmanagement
 - (c) Das Fach „Organisation und Recht im Gesundheits- und Sozialwesen“ (OR) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Grundzüge des Gesundheitsrechts
 - ii. Grundzüge des Sozial(versicherungs)rechts
 - iii. Grundzüge des Arbeitsrechts
 - (d) Das Fach „Gesellschaftliche und ökonomische Dimensionen der Organisation“ (GÖ) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Gesundheitspolitik und Gesundheitsökonomie
 - ii. Sozialpolitik und Sozialökonomie
- (3) Das 2. Modul „Prozesse in Organisationen“ (PO) (2. Semester) setzt sich aus den Fächern „Kommunikation in Organisationen“ (KO), „Gruppendynamik“ (GD), „Individuelles Verhalten“ (IV) sowie „Kooperation“ (KP) zusammen.
- (a) Das Fach „Kommunikation in Organisationen“ (KO) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Sprache und Rhetorik
 - ii. Ebenen der Kommunikation
 - iii. Kommunikations- und Interaktionsmodelle
 - iv. Kommunikationsstile
 - v. Soziale Kognition
 - (b) Das Fach „Gruppendynamik“ (GD) setzt sich aus den folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Grundlagen der Gruppendynamik
 - ii. Emotion in Organisationen
 - iii. Solidarität, Egoismus und Altruismus in Organisationen
 - iv. Genderdimension in Organisationen und Genderkompetenz in Organisationsprozessen
 - v. Insider und Outsider
 - vi. Multikulturalität in Organisationen – Diversity Management

- (c) Das Fach „Individuelles Verhalten“ (IV) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Persönlichkeitstheorien
 - ii. Modelle individuellen Verhaltens in Organisationen (Rollentheorie)
 - (d) Das Fach „Kooperation“ (KP) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Evolution der Kooperation und Arbeitsteilung
 - ii. Motive der Kooperation
 - iii. Sprache der Kooperation
- (4) Das 3. Modul „Organisation und Konflikt“ (OK) (3. Semester) setzt sich aus den Fächern „Soziologie des Konfliktes“ (SK), „Psychologie des Konfliktes“ (PK), „Betriebliche Konflikte“ (BK) sowie „Kommunikative Klärung und Bewältigung von Konflikten“ (KB) zusammen:
- (a) Das Fach „Soziologie des Konfliktes“ (SK) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Soziologische Modelle des Konfliktes
 - ii. Ursachen sozialer Konflikte
 - iii. Arten von Konflikten
 - (b) Das Fach „Psychologie des Konfliktes“ (PK) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Psychologische Modelle des Konfliktes
 - ii. Konflikttypen und Konfliktphasen
 - iii. Verhaltensmuster in Konflikten
 - iv. Konfliktdiagnostik
 - (c) Das Fach „Betriebliche Konflikte“ (BK) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Betriebliche Konflikte
 - ii. Akteure und Verlaufsformen betrieblicher Konflikte
 - iii. Betriebliches Konfliktmanagement
 - (d) Das Fach „Kommunikative Klärung und Bewältigung von Konflikten“ (KB) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Verbale und nonverbale Kommunikation
 - ii. Visuelle Kommunikation
 - iii. Konfliktmanagement-Systeme
 - iv. Kreativitätstechniken der Konfliktbewältigung
- (5) Das 4. Modul „Team- und Organisationsentwicklung“ (TO) (4. Semester) setzt sich aus den Fächern „Team und Teamentwicklung“ (TE) und „Organisationsentwicklung“ (OE) zusammen:
- (a) Das Fach „Team und Teamentwicklung“ setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Psychologische und soziologische Aspekte der Teamarbeit in Arbeitsorganisationen
 - ii. Teamdesign, Teamleitung und Phasen der Teamentwicklung
 - iii. Teamdiagnose und Team-Interventionen – Reengineering und Restrukturierung von Teams
 - (b) Das Fach „Organisationsentwicklung“ setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Ursachen, Triebfedern und Bedingungen organisationeller Veränderung
 - ii. Grundlagen und Menschenbild der OE
 - iii. Strategien der OE
 - iv. Planung von OE-Prozessen
 - v. OE und Innovationsmanagement
 - vi. Lernende Organisation und Organisationsgedächtnis
 - vii. Kommunikation in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen
 - viii. Triangulierung und szenisches Verstehen

- ix. Controlling und Evaluation von Veränderungsprozessen
 - x. Unternehmensethik und Wertkonflikte in OE-Prozessen
- (6) Das 5. Modul „Organisationsberatung“ (OB) (5. Semester) setzt sich aus den Fächern „Organisationsberatung“ (OB) und „Interventionen in Organisationen (IO) zusammen:
- (a) Das Fach „Organisationsberatung“ (OB) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Beratungsmärkte – Beratungsformate – Beratungsverträge / Marketing- und Acquisestrategien
 - ii. Rolle, Funktion, Aufgabe und Verantwortung des Beraters
 - iii. Interventionsplanung und Projektabwicklung
 - iv. Datenerhebung – Diagnostik – Hypothesenbildung
 - v. Methoden und Techniken der Organisationsberatung
 - vi. Grundelemente einer professionellen Haltung
 - vii. Interprofessionelle Zusammenarbeit
 - viii. Berufs- und haftungsrechtliche Aspekte der Organisationsberatung
 - ix. Scheitern und Gelingen von Beratungsprojekten
 - (b) Das Fach „Interventionen in Organisationen“ (IO) setzt sich aus folgenden Lehrveranstaltungen zusammen:
 - i. Systemische Arbeitsmethoden
 - ii. Basistechniken der Moderation und Präsentation
 - iii. Selbstmanagement und Zeitmanagement
- (7) Die Lehrveranstaltungen werden wie folgt nach Modul, Titel, Fach und Typ ausgewiesen sowie mit einem Semesterwochenstunden-Aufwand und ECTS-Punkten versehen.

LV-Nr.	Modul 1: „Organisation und Management“	F	Typ	SSt.	ECTS
1	Organisationssoziologie und Organisationstheorie	OL	VO	2	3
2	Arbeitssoziologie des Gesundheits- und Sozialwesens	OL	VO	1	1,5
3	Führen und Leiten in Organisationen	OL	VU	1	1,5
4	Personalwirtschaft in Organisationen	OL	VU	0,5	1
5	Teams in Organisationen	OL	VU	0,5	2
6	Konzepte der Organisationskultur	OL	VO	1	1,5
7	Qualitätsmanagement	PO	VU	0,5	1
8	Prozessmanagement	PO	VU	0,5	1
9	Projektmanagement	PO	VU	0,5	1
10	Grundzüge des Gesundheitsrechts	OR	VO	1	1,5
11	Grundzüge des Sozial(versicherungs)rechts	OR	VO	1	1,5
12	Grundzüge des Arbeitsrechts	OR	VO	1	1,5
13	Gesundheitspolitik und Gesundheitsökonomie	GÖ	VO	1	1,5
14	Sozialpolitik und Sozialökonomie	GÖ	VO	1	1,5

LV-Nr.	Modul 1: „Organisation und Management“	F	Typ	SSt.	ECTS
	Zwischensumme 1. Modul			12,5	21

LV-Nr.	Modul 2: „Prozesse in Organisationen“	F	Typ	SSt.	ECTS
1	Sprache und Rhetorik	KO	VU	2	3
2	Ebenen der Kommunikation	KO	VU	0,5	1
3	Kommunikations- und Interaktionsmodelle	KO	VO	0,5	1
4	Kommunikationsstile	KO	VU	0,5	1
5	Soziale Kognition	KO	VO	0,5	1
6	Grundlagen der Gruppendynamik	GD	VU	1	1,5
7	Emotion in Organisationen	GD	VO	0,5	1
8	Solidarität, Egoismus und Altruismus in Organisationen	GD	VO	0,5	1
9	Genderdimension in Organisationen und Genderkompetenz in Organisationsprozessen	GD	VO	0,5	1
10	Insider und Outsider	GD	VU	0,5	1
11	Multikulturalität in Organisationen – Diversity Management	GD	VU	1	1,5
12	Persönlichkeitstheorien	IV	VO	1	1,5
13	Modelle individuellen Verhaltens in Organisationen (Rollentheorie)	IV	VO	1	1,5
14	Evolution der Kooperation und Arbeitsteilung	KP	VO	0,5	1
15	Motive der Kooperation	KP	VU	0,5	1
16	Sprache der Kooperation	KP	VU	0,5	1
	Zwischensumme 2. Modul			11,5	20,0

LV-Nr.	Modul 3: „Organisation und Konflikt“	F	Typ	SSt.	ECTS
1	Soziologische Modelle des Konfliktes	SK	VO	0,5	1
2	Ursachen sozialer Konflikte	SK	VO	0,5	1
3	Arten von Konflikten	SK	VO	0,5	1
4	Psychologische Modelle des Konfliktes	PK	VO	0,5	1
5	Konflikttypen und Konfliktphasen	PK	VU	0,5	1

LV-Nr.	Modul 3: „Organisation und Konflikt“	F	Typ	SSt.	ECTS
6	Verhaltensmuster in Konflikten	PK	VO	0,5	1
7	Konfliktdiagnostik	PK	VO	0,5	1
8	Betriebliche Konflikte	BK	VO	1	1,5
9	Akteure und Verlaufsformen betrieblicher Konflikte	BK	VO	0,5	1
10	Betriebliches Konfliktmanagement	BK	VO	1	1,5
11	Verbale und nonverbale Kommunikation	KB	VU	1	1,5
12	Visuelle Kommunikation	KB	VO	0,5	1
13	Konfliktmanagement-Systeme	KB	VU	0,5	1
14	Kreativitätstechniken der Konfliktbewältigung	KB	VU	0,5	1
	Zwischensumme 3. Modul			8,5	15,5

LV-Nr.	Modul 4: „Team- und Organisationsentwicklung (OE)“	F	Typ	SSt.	ECTS
1	Psychologische und soziologische Aspekte der Teamarbeit in Arbeitsorganisationen	TE	VO	1	1,5
2	Teamdesign, Teamleitung und Phasen der Teamentwicklung	TE	VU	1	1,5
3	Teamdiagnose und Team-Interventionen – Reengineering und Restrukturierung von Teams	TE	VU	1	1,5
4	Ursachen, Triebfedern und Bedingungen organisatorischer Veränderung	OE	VU	1	1,5
5	Grundlagen und Menschenbild der OE	OE	VO	1	1,5
6	Strategien der OE	OE	VU	2	3
7	Planung von OE-Prozessen	OE	VU	1	1,5
8	OE und Innovationsmanagement	OE	VO	1	1,5
9	Lernende Organisation und Organisationsgedächtnis	OE	VU	1	1,5
10	Kommunikation in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen	OE	VU	0,5	1
11	Triangulierung und szenisches Verstehen	OE	VU	1	1,5
12	Controlling und Evaluation von Veränderungsprozessen	OE	VU	0,5	1
13	Unternehmensethik und Wertkonflikte in OE-Prozessen	OE	VO	0,5	1
	Zwischensumme 4. Modul			12,5	19,5

LV-Nr.	Modul 5: „Organisationsberatung“	F	Typ	SSt.	ECTS
1	Beratungsmärkte – Beratungsformate – Beratungsverträge / Marketing- und Acquisestrategien	OB	VO	1,0	1,5
2	Rolle, Funktion. Aufgabe und Verantwortung des Beraters	OB	VU	1	1,5
3	Interventionsplanung und Projektabwicklung	OB	VO	0,5	1
4	Datenerhebung – Diagnostik – Hypothesenbildung	OB	VU	1	1,5
5	Methoden und Techniken der Organisationsberatung	OB	VO	1	1,5
6	Grundelemente einer professionellen Haltung	OB	VU	1	1,5
7	Interprofessionelle Zusammenarbeit	OB	VO	0,5	1
8	Berufs- und haftungsrechtliche Aspekte der Organisationsberatung	OB	VO	0,5	1
9	Scheitern und Gelingen von Beratungsprojekten	OB	VO	1	1,5
10	Systemische Arbeitsmethoden	IO	VO	1	1,5
11	Basistechniken der Moderation und Präsentation	IO	VU	2	3
12	Selbstmanagement und Zeitmanagement	IO	VU	1	1,5
	Zwischensumme 5. Modul			11,5	18,0

Sem.	Teilsummen und Gesamtsumme ECTS-Punkte	SSt.	ECTS
1.	1. Modul – Zwischensumme	12,5	21
2.	2. Modul – Zwischensumme	11,5	20
3.	3. Modul – Zwischensumme	8,5t	15,5
4.	4. Modul – Zwischensumme	12,5	19,5
5.	5. Modul – Zwischensumme	11,5	18,0
I.	Gesamtsumme Modul 1 – 5: SSt. und ECTS-Punkte	56,5	94,0
II.	Projektarbeiten (nach Abschluss des jeweiligen Moduls)		0*
III.	Einführung in das Wissenschaftliche Arbeiten (2. Semester)	3	3
IV.	Master-Thesis-Seminar (5.Semester)	2	3
V.	Master-Thesis		15

Sem.	Teilsummen und Gesamtsumme ECTS-Punkte	SSt.	ECTS
VI.	Kommissionelle Prüfung (Verteidigung der Master - Thesis)		1
	ECTS für den gesamten Universitätslehrgang		116,0

Legende:

LV-Nr. = Nummer der Lehrveranstaltung im jeweiligen Modul

F = Fach innerhalb eines Moduls

Typ = Art der Lehrveranstaltung

Sem. = Semester

SSt. = Semesterwochenstunden

ECTS = European Credit Transfer System

* Den Projektarbeiten werden keine ECTS-Punkte zugeordnet, da diese bereits in den ECTS-Punkten der zugehörigen Lehrveranstaltung berücksichtigt sind.

§ 7 Prüfungen

- (1) Es gelten die Bestimmungen der §§ 72 – 79 UG sowie der Satzungsteil „Studienrecht“ der Satzung der Universität Salzburg.
- (2) Die erfolgreiche Absolvierung des Universitätslehrgangs setzt die positive Beurteilung von Projektarbeiten, einer Master-Thesis sowie einer kommissionellen Abschlussprüfung voraus.
- (3) Projektarbeiten sind aus den Fächern der Module 1 – 5 zu verfassen.
- (4) Die Master-Thesis ist von einem Mitglied des Lehrkörpers des Universitätslehrgangs zu betreuen.
- (5) Voraussetzung für den Antritt zur kommissionellen Abschlussprüfung (Verteidigung der Master-Thesis) ist die positive Beurteilung aller Projektarbeiten sowie die positive Bewertung der Master-Thesis.
- (6) Die Beurteilung folgt nachstehenden Maßgaben:
 - (a) Projektarbeiten sind von den jeweiligen BetreuerInnen zu beurteilen.
 - (b) Die Master-Thesis ist von der Lehrgangsleitung nach Vorbeurteilung durch den/die BetreuerIn zu beurteilen.
- (7) Die mündliche Verteidigung der Master-Thesis ist von der Prüfungskommission zu beurteilen. Die Kommission setzt sich aus der Lehrgangsleitung und zwei LehrveranstaltungsleiterInnen zusammen.
- (8) Der Erfolg der Projektarbeiten, der Master-Thesis sowie der kommissionellen Abschlussprüfung (Verteidigung der Master Thesis) ist zu beurteilen als „sehr gut (1)“, „gut (2)“, „befriedigend (3)“, „genügend (4)“, oder „nicht genügend (5)“ [negativer Erfolg].
- (9) Die Gesamtnote resultiert aus dem Durchschnitt der unter Abs. 6, lit. A. genannten ECTS-gewichteten Beurteilungen sowie der kommissionellen Abschlussprüfung.
- (10) Die Wiederholung von Prüfungen richtet sich nach § 77 UG 2002.
- (11) Erfolgreich abgelegte Prüfungen an Universitäten, an anerkannten inländischen oder ausländischen Bildungseinrichtungen (nach § 78 UG und nach § 20 der Satzung der Universität Salzburg) können bei entsprechender inhaltlicher Gleichwertigkeit von der Lehrgangsleitung anerkannt werden. Der Lehrgangsbeitrag bleibt davon unberührt.

§ 8 Master-Thesis

- (1) Im Rahmen des Universitätslehrgangs Organisationsentwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen ist eine wissenschaftliche Arbeit zu verfassen. Sie soll schwerpunktmäßig erworbenes Wissen und erworbene Kompetenzen auf konkrete, praktische sozialwirtschaftliche Problemstellungen (Projektentwicklungen, Prozessanalysen) anwenden.
 - (a) Das Thema der Master-Thesis ist am Ende des 3. Semesters von der Lehrgangsleitung auf der Grundlage eines Konzepts zu genehmigen.
 - (b) Die Master-Thesis hat einen anwendungsorientierten und einen theoretischen Teil zu enthalten.
- (2) Der ECTS-Aufwand für die Master-Thesis beträgt 15 ETCS.

§ 9 Akademischer Grad

LehrgangsteilnehmerInnen, die den Universitätslehrgang erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten den akademischen Grad „Master of Business Administration (MBA) – Organisationsentwicklung“ verliehen.

§ 10 Lehrgangsbeitrag

- (1) Für den Besuch des Universitätslehrgangs haben die TeilnehmerInnen einen Lehrgangsbeitrag zu entrichten.
- (2) Der Lehrgangsbeitrag ist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten des Lehrgangs kostendeckend festzusetzen, sodass der Universität Salzburg aus der Durchführung des Universitätslehrgangs keine Kosten erwachsen.
- (3) Die Wirtschaftlichkeit des Universitätslehrgangs ist durch den Lehrgangsbetreiber sicherzustellen. Im Fall einer drohenden Unterdeckung mangels TeilnehmerInnen kann ein Jahrgang des Universitätslehrgangs vom Lehrgangsbetreiber abgesagt werden.
- (4) Die Zahlung des Lehrgangsbeitrags erfolgt in Teilbeträgen und ist jeweils vor Beginn des Semesters fällig zu stellen.

§ 11 Evaluation

Das Angebot an Fächern und Lehrveranstaltungen (Modulen) wird unter Mitwirkung der TeilnehmerInnen, ReferentInnen, der Lehrgangsorganisation sowie der Lehrgangsleitung evaluiert. Drei Monate nach Abschluss eines Jahrgangs des Universitätslehrgangs (kommissionelle Prüfung) ist dem Rektorat Bericht zu legen.

§ 12 Verlautbarung

Das Curriculum des Universitätslehrgangs wird im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg verlautbart.

§ 13 Inkrafttreten

Dieses Curriculum tritt mit dem ersten Tag des Monats, der auf die Verlautbarung folgt, in Kraft.

Impressum

Herausgeber und Verleger:
Rektor der Paris Lodron-Universität Salzburg
O.Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger
Redaktion: Johann Leitner
alle: Kapitelgasse 4-6
A-5020 Salzburg

Anhang: Modulbeschreibungen

Modulbezeichnung	Organisation und Management (1)
Modulcode	OM
Arbeitsaufwand gesamt	21 ECTS
Learning Outcomes	<p><i>Sachkompetenz:</i> Die Studierenden erhalten einen praxisrelevanten, interdisziplinär angelegten Überblick über Grundfragen von Politik, Organisation und Management im Gesundheits- und Sozialwesen. Dabei werden Grundfragen der Organisation von Social-Profit-Organisationen, Non-Profit-Organisationen und For-Profit-Organisationen, spezifischer Hierarchien, der Aufbau- und Ablauforganisation (Teams), Arbeitsabläufen, der Führung und Leitung, der Qualitätssicherung und der Steuerung und gerichteten Veränderung ebenso thematisiert wie Grundzüge des Gesundheits-, Sozial- und Arbeitsrechts. Ziel ist die Vermittlung von Grundlagenwissen sowie grundlegender Einsichten in die Rahmenbedingungen und die Komplexität des Handlungsfeldes.</p> <p><i>Methodenkompetenz:</i> Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten der Anwendung von den für die Fächer des Modules wesentlichen Methoden, Instrumenten und Verfahren vermittelt. Dies betrifft einerseits vor allem Grundkenntnisse der Organisationsformenwahl, der Arbeitsgestaltung, der Entwicklung von organisationellen Steuerungsinstrumenten sowie der Führung und Leitung von Organisationen, andererseits basale Kenntnisse und Fähigkeiten, sich im Gesundheits-, Sozial(versicherungs)- und Arbeitsrecht orientieren zu können.</p> <p><i>Urteilskompetenz:</i> Es werden Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt, die eine selbständige, begründete und sachorientierte Beurteilung und Reflexion organisationeller Gestaltungsherausforderungen ermöglichen.</p> <p><i>Handlungskompetenz:</i> Es werden Fähigkeiten und Qualifikationen vermittelt, welche die</p>

	analytische Erfassung organisationeller Herausforderungen, das Erkennen und die adäquate Artikulation von Problemstellungen, das Erkennen von Handlungs- und Entscheidungsfolgen, die Herbeiführung und Durchsetzung organisationeller Entscheidungen im Managementzyklus zum Gegenstand haben.
Modulinhalt	Das Modul vermittelt einen Überblick über zentrale Fragestellungen, Instrumente und Methoden organisationeller Gestaltung und Steuerung im Gesundheits- und Sozialwesen.
Lehrveranstaltungen	Einführung in die Organisationssoziologie und systemische Organisationstheorie Arbeitssoziologie des Gesundheits- und Sozialwesens; Führen und Leiten in Organisationen; Personalwirtschaft in Organisationen; Teams in Organisationen; Konzepte der Organisationskultur; Qualitätsmanagement; Prozessmanagement; Projektmanagement; Grundzüge des Gesundheitsrechts; Grundzüge des Sozial(versicherungs)rechts; Grundzüge des Arbeitsrechts; Gesundheitspolitik und Gesundheitsökonomie; Sozialpolitik und Sozialökonomie
Prüfungsart	Projektarbeit

Modulbezeichnung	Prozesse in Organisationen (2)
Modulcode	PO
Arbeitsaufwand gesamt	20,0 ECTS
Learning Outcomes	<p><i>Sachkompetenz:</i> Die Studierenden erhalten einen praxisrelevanten, interdisziplinär angelegten und handlungsorientierten Überblick über Grundfragen der Kommunikation, Kooperation (Arbeitsteilung) und Interaktionsdynamik zwischen Personen (Rollen) und in Gruppen von Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens, wobei Fragen wie Gender, Ethnizität, Insider-Outsider-Problematiken und soziale Ungleichheit (Milieu) in den Vordergrund gerückt werden.</p> <p><i>Methodenkompetenz:</i> Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten der Anwendung von den für</p>

	<p>die Fächer des Modules wesentlichen Methoden, Instrumenten und Verfahren vermittelt. Dies betrifft vor allem Rhetorik und Spracheinsatz, den Einsatz von Kommunikationsstilen, die Berücksichtigung von Emotion und Dynamik sowie des Einflusses von Geschlechterrollen in Interaktionen und Gruppen.</p> <p><i>Urteilskompetenz:</i> Es werden Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt, die eine selbständige, begründete und sachorientierte Beurteilung und Reflexion des Einsatzes von kommunikativen Instrumenten, die Analyse von Interaktionssituationen und die Gestaltung von sozialen Prozessen in Organisationen sowie die Reflexion der eigenen Anteile in diesen Prozessen (z.B. Emotionalität, persönliche Stärken und Schwächen, „blinde Flecken“, die Rolle des eigenen Geschlechts und des eigenen Status) ermöglichen.</p> <p><i>Handlungskompetenz:</i> Es werden Fähigkeiten und Qualifikationen vermittelt, welche die analytische Erfassung organisationeller Herausforderungen zur Gestaltung von Interaktion und Kommunikation, das Erkennen und die adäquate Artikulation von Problemstellungen der Interaktion und Kommunikation, das Erkennen von Handlungs- und Entscheidungsfolgen sowie die Herbeiführung und Durchsetzung von Entscheidungen zur Verbesserung organisationeller Interaktion, Kooperation und Kommunikation zum Gegenstand haben.</p>
Modulinhalt	Das Modul vermittelt einen Überblick über zentrale Aspekte der Kommunikation und Kooperation in Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens.
Lehrveranstaltungen	Sprache und Rhetorik; Ebenen der Kommunikation; Kommunikations- und Interaktionsmodelle; Kommunikationsstile; Soziale Kognition; Grundlagen der Gruppendynamik; Emotion in Organisationen; Solidarität, Egoismus und Altruismus in Organisationen; Gender und Organisation; Insider und Outsider; Multikulturalität in Organisationen – Diversity Management; Persönlichkeitstheorien; Modelle individuellen Verhaltens (Rollentheorie); Evolution der Kooperation und Arbeitsteilung; Motive der Kooperation; Sprache der Kooperation
Prüfungsart	Projektarbeit

Modulbezeichnung	Organisation und Konflikt (3)
Modulcode	OK
Arbeitsaufwand gesamt	15,5 ECTS
Learning Outcomes	<p><i>Sachkompetenz:</i> Die Studierenden erhalten einen praxisrelevanten und interdisziplinär (Soziologie, Psychologie, BWL) angelegten sowie handlungsorientierten Überblick über Grundfragen von Konflikten in Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens, wobei Ursachen, Arten und Typen von Konflikten, Akteure und Verhaltenstypologien im Vordergrund stehen. Lernziel ist die Kenntnis der Grundlagen und Instrumente der Konfliktdiagnostik und organisationellen Konfliktbearbeitung, vor allem auch eine Kenntnis der institutionell angelegten Konflikttreiber im Gesundheits- und Sozialdienstleistungsbereich.</p> <p><i>Methodenkompetenz:</i> Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten der Anwendung von den für das Konfliktmanagement wesentlichen Methoden, Instrumenten und Verfahren vermittelt. Dies betrifft vor allem Konfliktmanagementsysteme sowie den gezielten und reflexiven Einsatz von Instrumenten der Konfliktbewältigung (Mediation).</p> <p><i>Urteilskompetenz:</i> Es werden Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt, die eine selbständige, begründete und sachorientierte Analyse von Konflikten sowie den Einsatz von Instrumenten der Konfliktbewältigung (des Konfliktmanagements) ermöglichen.</p> <p><i>Handlungskompetenz:</i> Es werden Fähigkeiten und Qualifikationen vermittelt, welche die Erfassung der Konfliktursachen, die Vermeidung sowie das gesteuerte Austragen von Konflikten und das Management zur Bewältigung/Beilegung von Konflikten mithilfe ausgewählter „tools“ zum Gegenstand haben.</p>
Modulinhalt	Das Modul vermittelt einen Überblick über grundlegende Fragestel-

	lungen, Instrumente und Methoden der Bewältigung von Konflikten in Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens.
Lehrveranstaltungen	Soziologische Modelle des Konfliktes; Ursachen organisatorischer Konflikten; Arten organisatorischer Konflikte; Psychologische Modelle des Konfliktes; Konflikttypen und Konfliktphasen; Verhaltensmuster in Konflikten; Konfliktdiagnostik; Betriebliche Konflikte; Akteure und Verlaufsformen betrieblicher Konflikte; Betriebliches Konfliktmanagement (Mediation, Betriebsrat); Verbale und nonverbale Kommunikation; Visuelle Kommunikation; Konfliktmanagement-Systeme; Kreativitätstechniken der Konfliktbewältigung
Prüfungsart	Projektarbeit

Modulbezeichnung	Team- und Organisationsentwicklung (4)
Modulcode	TO
Arbeitsaufwand gesamt	19,5 ECTS
Learning Outcomes	<p><i>Sachkompetenz:</i> Die Studierenden erhalten einen praxisrelevanten und interdisziplinär angelegten sowie handlungsorientierten Überblick über Grundlagen der Teamarbeit, Teamentwicklung, Arbeitsorganisation und Organisationsentwicklung in Organisationen (Unternehmen) des Gesundheits- und Sozialwesens. Dabei stehen Grundlagen (Ethik, Werte), organisationelle Bedingungen (lernende Organisation), Strategien (Innovation und Organisationsentwicklung) sowie Instrumente der Organisationsentwicklung (Triangulierung; szenisches Verstehen; Controlling) im Vordergrund.</p> <p><i>Methodenkompetenz:</i> Es werden einerseits Kenntnisse und Fähigkeiten der Anwendung von den für das Teamdesign, die Teamleitung sowie die Teamentwicklung wesentlichen Methoden, Instrumenten und Verfahren, andererseits Kenntnisse und Fähigkeiten der Anwendung von den für die systematische und geplante Organisationsentwicklung wesentlichen Methoden, Instrumente und Verfahren vermittelt. Dies betrifft vor allem die Planung (Zielarchitektur) und Gestaltung (Projekt) von Organisationsentwicklungsprozessen.</p>

	<p><i>Urteilskompetenz:</i> Es werden Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt, die eine selbständige, begründete und sachorientierte Analyse der Herausforderungen, Ausgangsbedingungen, Verlaufsformen und Steuerungserfordernisse von Organisationsentwicklungsprozessen ermöglichen.</p> <p><i>Handlungskompetenz:</i> Es werden Fähigkeiten und Qualifikationen vermittelt, welche die Initiierung, Planung, Steuerung, Begleitung und Bewertung von Prozessen der Organisationsentwicklung zum Gegenstand haben.</p>
Modulinhalt	Das Modul vermittelt einen Überblick über Instrumente, Methoden und Verfahren der Team- und Organisationsentwicklung in Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens.
Lehrveranstaltungen	Teamarbeit in Organisationen; Teamdesign, Teamleitung und Teamentwicklung; Teamdiagnose und Team-Interventionen; Organisationelle Veränderungen – Anpassung, Optimierung, Rehumanisierung; Grundlagen und Menschenbilder der OE); Strategien der OE; Planung von OE-Prozessen; OE und Innovationsmanagement; Lernende Organisation und Organisationsgedächtnis; Kommunikation in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen; Triangulierung und szenisches Verstehen; Controlling und Evaluation von Veränderungsprozessen; Unternehmensethik und Wertkonflikte in OE-Prozessen
Prüfungsart	Projektarbeit

Modulbezeichnung	Organisationsberatung (5)
Modulcode	OB
Arbeitsaufwand gesamt	18,0 ECTS
Learning Outcomes	<p><i>Sachkompetenz:</i> Die Studierenden erhalten einen praxisrelevanten und interdisziplinär angelegten sowie handlungsorientierten Überblick über Beratungsmärkte und Beratungsformate der Organisationsberatung im</p>

	<p>Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, über Marketing und Acquisestrategien sowie die Rolle, Aufgabenstellung und Arbeitstechniken der Beratenden.</p> <p><i>Methodenkompetenz:</i> Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten der Anwendung von den für die Organisationsberatung im Gesundheits- und Sozialbereich wesentlichen Methoden, Instrumenten (Techniken) und Verfahren vermittelt. Dies betrifft vor allem auch die professionelle Haltung (Haftungsfragen) sowie das Selbstmanagement der Beratenden.</p> <p><i>Urteilskompetenz:</i> Es werden Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt, die die Studierenden in die Lage versetzen, Beratungsprozesse zu planen, zu initiieren und zu gestalten, Herausforderungen zu erkennen und entsprechende Instrumente zum Einsatz zu bringen.</p> <p><i>Handlungskompetenz:</i> Es werden Fähigkeiten und Qualifikationen vermittelt, Beratungsformate zu entwickeln und einzelfallbezogen umzusetzen.</p>
Modulinhalt	Das Modul vermittelt einen Überblick über Fragestellungen, Instrumente, Standards und Methoden der Organisationsberatung zugeschnitten auf Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens.
Lehrveranstaltungen	Beratungsmärkte und Beratungsformate für Beratungsdienstleistungen, Marketing- und Acquisestrategien der Organisationsberatung; Rolle, Funktion, Aufgaben und Verantwortung des Beraters; Interventionsplanung und Projektabwicklung; Datenerhebung – Diagnostik – Hypothesenbildung; Methoden und Techniken der Organisationsberatung; Interprofessionelle Zusammenarbeit; Grundelemente einer professionellen Haltung; Berufs- und haftungsrechtliche Aspekte der Organisationsberatung; Scheitern und Gelingen von Beratungsprojekten; Systemische Arbeitsmethoden; Basistechniken der Moderation und Präsentation; Selbstmanagement und Zeitmanagement
Prüfungsart	Projektarbeit