

# Modulhandbuch

# Unternehmenskultur gestalten und verändern



## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Modulbezeichnung.....	3
2. Studiengang / Kontext.....	3
3. Modulverantwortung / Dozierende.....	3
4. Umfang des Moduls.....	3
5. Voraussetzungen.....	3
6. Lernziele (gemäss DfT-V R003 & R008).....	4
6.1. Hauptlernziel.....	4
6.2. Teillernziele.....	4
7. Lektionenübersicht mit Lernzielen (DfT-konform).....	4
8. Inhalte & Kapitelstruktur.....	5
9. Didaktische Umsetzung.....	6
10. Prüfungsform.....	6
11. Literatur (Basis).....	7
12. Workload (gemäss DfT).....	7
13. Anrechenbarkeit.....	7
14. Abgrenzung zu anderen Modulen.....	8
15. Versionierung.....	8

# 1. Modulbezeichnung

Unternehmenskultur gestalten und verändern (OE008)

# 2. Studiengang / Kontext

- CAS People & Culture Management
- Pflichtmodul (Modul-ID: OE008)

# 3. Modulverantwortung / Dozierende

- Modulverantwortung: Johannes Baldauf
- Dozierende: Johannes Baldauf u.a.

# 4. Umfang des Moduls

- 4 ECTS-Credits
- 40 Kontaktstunden (Präsenz, Online, Betreuung)
- 125-150 Stunden Gesamtaufwand

# 5. Voraussetzungen

Aspekt	Anforderung / Empfehlung
Fachliche Vorkenntnisse	Keine erforderlich, Grundkenntnisse im Change Management oder der Organisationsentwicklung hilfreich.
Berufliche Erfahrung	Empfohlen für Führungskräfte, Change Agents, HR-Manager, Organisationsentwickler und Berater.
Psychologisches Grundwissen	Von Vorteil, insbesondere zur Organisationspsychologie.
Selbstorganisationsfähigkeit	Vorausgesetzt für die Bearbeitung von Fallstudien und Transferaufgaben.
Digitale Affinität	Grundkenntnisse in gängigen Office-Anwendungen und digitalen Kollaborationstools sind von Vorteil.

## 6. Lernziele (gemäss DfT-V R003 & R008)

### 6.1. Hauptlernziel

Die Teilnehmenden sind befähigt, die Kultur einer Organisation praxisnah zu analysieren, weiterzuentwickeln und zu transformieren. Sie können eine nachhaltige und produktive Kultur schaffen, die den Anforderungen einer dynamischen Welt entspricht, und verstehen die Unternehmenskultur als Grundlage für Erfolg und Innovation.

### 6.2. Teillernziele

Nr.	Lernziel (Teilverhalten)	Bedingung	Masstab	Niveau
1	Verständnis: Die Teilnehmenden verstehen die Grundlagen der Unternehmenskultur und der Organisationsanalyse.	Theorieeinheiten & Fallstudien	Erfolgreiche Anwendung in 80 % der Übungen	2
2	Anwendung: Die Teilnehmenden wenden Werkzeuge der Kulturentwicklung praktisch an.	Workshops & Simulationen	Durchführung mit 90 % technischer Präzision	3
3	Bewusstsein: Die Teilnehmenden entwickeln ein Bewusstsein für die Bedeutung von Kulturtransformation.	Reflexionsübungen & Feedback	Positive Selbsteinschätzung & aktiver Einsatz	4

## 7. Lektionenübersicht mit Lernzielen (DfT-konform)

Lektion	Thema	Lernziel	Niveau	Zeit (h)
1	Werkzeuge der Organisationsanalyse	Grundlagen der Analyse von Unternehmenskulturen.	2	3
2	Werkzeuge der Organisationsanalyse anwenden	Praktische Anwendung von Analysewerkzeugen.	3	4
3	Bewertungen von Organisationsanalyse-Ergebnissen	Interpretation und Bewertung der Analyseergebnisse.	3	3
4	DNA der Organisation: Mission, Vision, Werte	Verständnis der organisationalen DNA.	2	3

5	Wirkung von Werten und Purpose	Analyse der Wirkung von Organisationswerten und Purpose.	3	3
6	Methoden der Wertentwicklung auf Teamebene	Entwicklung und Umsetzung von Werteprojekten im Team.	4	4
7	Methoden der Wertentwicklung auf Organisationsebene	Gestaltung von Wertekampagnen auf organisationaler Ebene.	4	4
8	Grundlagen des Change Managements	Einführung in systematische Change-Prozesse.	2	3
9	Methoden und Werkzeuge des Change Managements	Umsetzung und Evaluation von Change-Strategien.	3	3
10	Visionen und Ziele der Unternehmenskultur	Manifestieren und Kommunizieren einer Vision.	4	3
11	Methoden zur Veränderung der Unternehmenskultur	Praktische Strategien zur Implementierung von Veränderungen.	4	4
12	Methoden der Evaluation	Bewertung und Erfolgsmessung von Kulturveränderungen.	4	3

## 8. Inhalte & Kapitelstruktur

Kapitel	Thema	Inhalte / Konzepte	Zielbezug
1-3	Organisationsanalyse	Schein's Kulturmodell, Denison Modell, IKM (Interesse-Konflikt-Modell), CTT	Lernziel 1
4-5	DNA, Werte & Purpose	Golden Circle von Simon Sinek, DNA einer Organisation, Purpose und Sozio-psychologische Effekte.	Lernziel 1 & 3
6-7	Wertentwicklung & Wertemonitoring	Bedarforientierte Werteanalyse, Umsetzungstools für Teams, Stakeholder-Analyse, FMEA, 4S-Modell, Entropie-Scorings im Cultural Transformation Tool, Qualitative Analyse nach Mayring	Lernziel 2 & 3
8-9	Change Management	Kotter's 8-Stufen-Modell, Virginia Satir Modell, ADKAR-Modell, Impact-Mapping, Change-Retrospektiven.	Lernziel 2

10-12	Kulturtransformation & Evaluation	Vision Mapping, Zielsysteme, Kulturtransformation-Frameworks, Evaluationsmodelle, Balanced Scorecard.	Lernziel 2 & 3
-------	-----------------------------------	---	----------------

## 9. Didaktische Umsetzung

Methode	Beschreibung	Nutzen / Ziel
Theorievermittlung	Wissenschaftlich fundierte Inputs und Fallstudien.	Wissensaufbau, theoretische Fundierung
Praxisbezug	Simulationen, Workshops und Rollenspiele.	Handlungskompetenz, Praxistransfer
Reflexion & Diskussion	Diskussionen, Feedback und Transferübungen.	Perspektivwechsel, kritisches Denken
Transfer	Anwendung auf eigene Organisationen und Projekte.	Individuelle Problemlösung, Nachhaltigkeit

## 10. Prüfungsform

Modulprüfung – 30 Minuten online, praxisfallbezogen

- Format: Online-Prüfung (Einzelperson)
- Inhalt: Bearbeitung eines agilen Praxisfalls mit anschliessender Reflexion
- Bewertung: Gemäss DfC-Prüfungsordnung – vgl. Kriterien für Transferaufgaben und mündliche Präsentation.

## 11. Literatur (Basis)

Titel	Autor(en)	Jahr	Relevanz
<i>Organizational Culture and Leadership</i>	Schein, E. H.	2017	Grundlagen der Kulturanalyse (Bezug zu)
<i>Leading Change</i>	Kotter, J. P.	2012	Grundlagen des Change Managements (Bezug zu)
<i>Start with Why</i>	Sinek, S.	2009	Mission, Vision und Purpose (Bezug zu)
<i>Diagnosing and Changing Organizational Culture</i>	Cameron, K. S. & Quinn, R. E.	2011	Modelle der Organisationskultur (Bezug zu)
<i>Employee Experience Advantage</i>	Morgan, J.	2017	Zusammenhang von Kultur und Mitarbeitererfahrung
<i>ADKAR: A Model for Change</i>	Hiatt, J. M.	2006	Prozessmodell für individuellen Wandel (Bezug zu)
<i>IFP Lehrbücher: Grundlagen der Unternehmenskultur und Change Management</i>	Fachschaftsrat IFP Basel	2024	Gesamtes Modul

## 12. Workload (gemäss DfT)

Aktivität	Stunden
Kontaktunterricht (Präsenz & Online)	40
Selbststudium / Literatur	40
Praxisaufgabe / Fallstudie	35
Feedback, Reflexion	10
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>

## 13. Anrechenbarkeit

Aspekt	Beschreibung
Studiengang	CAS People & Culture Management
Modulart	Pflichtmodul

ECTS-Credits	4 ECTS
Position im Curriculum	Grundlagenmodul
Bezug zu anderen Modulen	Basis für weiterführende Module in den Bereichen Agile Leadership und Kulturtransformation.
Weitere Programme	Anrechenbar in verwandten CAS mit Führungs- und Organisationsfokus, fördert die berufliche Integration in Change Management und OE.

## 14. Abgrenzung zu anderen Modulen

Modul	Abgrenzung
Teamentwicklung & Coaching (PC016)	Dieses Modul (OE008) fokussiert auf die tiefgreifende Analyse und Veränderung der fundamentalen Unternehmenskultur, während PC016 lediglich den gemeinsamen Bereich der Team-Werte-Entwicklung thematisiert.

## 15. Versionierung

Version 1.0 / Erstellt: 10.06.2025 / IFP Basel, Directorate for Teaching