Management Consulting und New Work Masterclass

Organisationsentwicklung · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	8 Monate in Vollzeit oder 16 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufscoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
Telefon: 030 22027283
E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de
Web: https://www.iu-akademie.de

Kurs online ansehen

01 Kursbeschreibung

In Managementetagen schon längst angekommen: Der New Work Ansatz. Gefragt sind agile, kreative Arbeitsmethoden, die Teams zum Erfolg führen. Häufig werden dazu Consultants eingesetzt, die sich auf eine agile Organisationsentwicklung, Change Management und New Work spezialisiert haben. Mit Deiner Online-Weiterbildung Management Consulting und New Work Masterclass qualifizierst Du Dich für all diese Themen.

In Deiner Weiterbildung beschäftigst Du Dich intensiv mit dem Management Consulting. Damit Du später ein Unternehmen analysieren, bewerten – und entsprechende Lösungen und Konzepte ausarbeiten kannst. Dafür benötigst Du ein differenziertes Profil aus fachlich-methodischen und persönlich-sozialen Kompetenzen. Entsprechend wirst Du auch in Gesprächsführung und Kommunikation geschult. Mit Hilfe von Konzepten und Methoden der Organisationsentwicklung lernst Du, wie Du selbst komplexe Aufgaben bewältigen kannst. Von Lean Management bis zur agilen, lernenden Organisation. Auf dem Programm stehen Agilität und kreative Arbeitsmethoden, die dem New Work Mindset entsprechen. Das heißt: Empowerment der Mitarbeitenden, neue Arbeitsmethoden und -landschaften. Dazu gehört auch viel Wissen über Change Management. Mit einem Abschlussprojekt „Entwicklung von Teams“ kannst Du das Gelernte entsprechend anwenden.

02 Lehrplan & Module

1. Management Consulting I

Durch langfristige Megatrends wie etwa die Industrialisierung, die Globalisierung oder die Digitalisierung waren die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahrhunderten einem stetigen und teilweise drastischen Wandel unterworfen. Dadurch waren Unternehmen und Arbeitnehmende einem kontinuierlichen Wettbewerbs- und Veränderungsdruck ausgesetzt. Wer stillsteht, fällt zurück, oder in den Philip Rosenthal zugeschriebenen Worten: „Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein." So müssen sich Unternehmen kontinuierlich infrage stellen und erneuern, um nicht von Wettbewerbern überholt zu werden. Im 20. Jahrhundert begannen Unternehmen zunehmend, für die notwendigen strategischen oder operativen Veränderungen Managementberatungen hinzuzuziehen, ein Trend, der sich im 21. Jahrhundert verstärkt.
Kursinhalte
Management Consulting als professionelle Dienstleistung Definition und Begriffserklärung „Unternehmensberatung"
Managementberatung – die Perspektive des Topmanagements
Geschichte des Management Consulting
Disruption durch Megatrends
Markt und Hauptakteure
Typische Gründe und Situationen für den Einsatz von Beratung Ergänzende Managementressourcen: Methodenkompetenz, Fachwissen und Kapazitäten
Unabhängigkeit der Managementberatung: Zweitmeinung, Rechtfertigung, Überwindung von Widerständen und Unvoreingenommenheit
Themenfelder für Managementberatungen
Beratungsorganisationen und Geschäftsmodelle Rechtliche und vertragliche Aspekte
Geschäftsmodell
Zentrale Erfolgsfaktoren der Value Creation
Aufbau und Ablauf von Beratungsprojekten Das Beratungsprojekt: Aufbau und Rollen
Durchführung und Ablauf
Techniken für eine erfolgreiche Modulbearbeitung
Logisches Schlussfolgern Die Welt umspannen: Das MECE-Konzept
Hypothesengetriebenes Arbeiten
Die Kunst des Schlussfolgerns: Induktion und Deduktion
Interdependenzen finden: Korrelation und Kausalität
Überzeugendes Darstellen von Erkenntnissen Grafische Darstellungen von Informationen
Grundsätze für gutes Schaubilddesign
Strukturierung von Informationen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

2. Management Consulting II

Durch langfristige Megatrends wie etwa die Industrialisierung, die Globalisierung oder die Digitalisierung waren die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahrhunderten einem stetigen und teilweise drastischen Wandel unterworfen. Dadurch waren Unternehmen und Arbeitnehmende einem kontinuierlichen Wettbewerbs- und Veränderungsdruck ausgesetzt. Wer stillsteht, fällt zurück, oder in den Philip Rosenthal zugeschriebenen Worten: „Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein." So müssen sich Unternehmen kontinuierlich infrage stellen und erneuern, um nicht von Wettbewerbern überholt zu werden. Im 20. Jahrhundert begannen Unternehmen zunehmend, für die notwendigen strategischen oder operativen Veränderungen Managementberatungen hinzuzuziehen, ein Trend, der sich im 21. Jahrhundert verstärkt.
Kursinhalte
Generische Strategien von Porter Die grundsätzlichen strategischen Positionierungen
Industrie-Lebenszyklus
Die Bedeutung von Skaleneffekten und Erfahrungskurve
Werkzeuge zur Bewertung: SWOT und 5-Forces
Segmentierung und Portfolioanalyse Grundsätze der Segmentierung
Die BCG-Matrix und ihre Anwendungen
Weitere Ansätze zur Portfolioanalyse
Optimierung des Betriebs Working Capital Management und der Cash Conversion Cycle
Komplexitätsreduktion: Das Pareto-Prinzip und seine Anwendungen
De-Bottlenecking: Der geschwindigkeitsbestimmende Schritt
Investitionsentscheidungen Relevante Kosten bei der Entscheidungsfindung
Entscheidungen über Grenzertragsbetrachtungen
Cashflowbasierte Investitionsrechnung
Innovation und Disruption Blue-Ocean-Strategie
10-Typen of Innovations
Entscheidungen unter Ungewissheit: Die bekannten Unbekannten in der Szenarioplanung
Praxisanwendung: Fall für das Selbststudium Fallbeschreibung
Leitfragen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

3. Gesprächsführung und Kommunikationstechniken

Gute Kommunikationsfähigkeiten sind der Schlüssel für beruflichen Erfolg. Um berufliche Ziele zu erreichen, muss man in Gesprächen überzeugen. Nur wer seine Gesprächspartner wirklich versteht und auch von ihnen verstanden wird, kommt schneller zu einem guten Ergebnis. Dafür ist es essentiell mit einer entsprechenden Vorbereitung besonders in schwierige Gespräche zu gehen sowie über einen Werkzeugkasten an verschiedenen Gesprächstechniken zu verfügen, um diese gezielt einsetzen zu können, damit konstruktive Kommunikation möglich wird. Dazu bedarf es neben bestimmter Mittel der Kommunikation auch besonderer Techniken und Methoden. Die Kenntnis und ein Verständnis der psychologisch-menschlichen Aspekte beim Einsatz von Kommunikationstechniken und in der Gesprächsführung stellen dabei eine wichtige Grundlage für das Gelingen von Gesprächen im wirtschaftspsychologischen Kontext dar. Der Kurs geht dabei auch auf schwierige und kritische Gesprächssituationen sowie auf die Kommunikation mit spezifischen Zielgruppen ein.
Die Studierenden lernen verschiedene Kommunikationsstile, Kommunikationstechniken sowie die Phasen der Gesprächsführung kennen, um sich gezielt auf Gespräche mit anderen Teammitgliedern sowie externen Partnern vorzubereiten und diese zu führen. Sie erfahren, wie Sie sich besser auf Ihre Gesprächspartner einstellen und entsprechend agieren können, um gute Ergebnisse für beide Seiten zu erreichen.
Kursinhalte
Formen der Kommunikation Wechselseitige Beeinflussung durch die Kommunikation
Verbale Kommunikation
Paraverbale Kommunikation
Nonverbale Kommunikation
Extraverbale Kommunikation
Intrapersonale vs. Interpersonale Kommunikation
Mittel der Kommunikation Kommunikationsstile
Rhetorik
Spezielle Formen der Kommunikation: Rapport, Pacing und Kalibrieren
Präsuppositionen und Submodalitäten
Techniken der Kommunikation Du- vs. Ich-Botschaften
Paraphrasieren
Fragetechniken und –methoden
Reframing
Chunking als Fragetechnik
Perspektivenwechsel
Kommunikation mit spezifischen Gruppen Kommunikation in der Organisation
Kommunikation mit Kollegen, Teammitgliedern und Vorgesetzten
Kommunikation mit Kunden
Kommunikation mit Dienstleistern
Kommunikation mit der Öffentlichkeit
Kommunikation mit Journalisten
Gesprächsführung Sach- und Beziehungsebene
Gesprächsziele und Gesprächshaltung
Argumentationsstrategie
Gesprächsplanung und -strukturierung
Gesprächsaufbau und -steuerung
Gesprächsanalyse
Besonderheiten der Gesprächsführung Beziehungsebene gestalten
Gesprächsfallen und Gesprächsstörungen
Kritische Gesprächssituationen erkennen und meistern
Regeln des Feedback
Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen Agieren in festgefahrenen Situationen
Umgang mit Widerständen
Persönliche Aspekte in Gesprächen
Fachpräsentation

Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung:

4. Organisationsentwicklung

Unternehmen – sowohl Großunternehmen als auch KMUs – können nur dann funktionieren, wenn Sie den Bedürfnissen des Marktes entsprechend organisiert und konfiguriert werden. Da sich diese Rahmenbedingungen des Marktes kontinuierlich verändern, entsteht eine ständige Notwendigkeit der Anpassung und Neugestaltung von Organisationsstrukturen nach innen und außen. Mit Hilfe von Konzepten, Methoden, Ansätzen und Techniken der Organisationsentwicklung lässt sich diese Aufgabe bewältigen. Von großer Bedeutung ist dabei auch die Frage nach dem Management und der Umsetzung von Organisationsprojekten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug für eine optimierte Organisationsentwicklung zu vermitteln.
Kursinhalte
Grundlagen der Organisationsentwicklung Der Begriff der Organisation
Ziele und Management von Organisationen
Definitionen und Funktionen der Organisationsentwicklung
Überblick über die organisationstheoretischen Grundlagen
Organisationsentwicklung als geplanter Wandel
Institutionenökonomische Ansätze der Organisationstheorie Property-Rights-Theorie
Transaktionskostentheorie
Principal-Agent-Theorie
Die innerbetriebliche Organisation eines Unternehmens Organisatorische Differenzierung: Aufgabenanalyse und -synthese
Organisatorische Integration
Formen der Primärorganisation
Formen der Sekundärorganisation
Prozessorientierte Organisationsgestaltung
Unternehmensverfassung und Corporate Governance
Die zwischenbetriebliche Organisation eines Unternehmens Intensitätsstufen, Formen und rechtliche Aspekte der zwischenbetrieblichen Kooperation
Marktmacht- und effizienzorientierte zwischenbetriebliche Kooperationsformen und Entwicklungsphasen der Kooperation
Ansätze der Organisationsentwicklung Lean Management
Business Process Reengineering
Outsourcing
Shared Service Center (SSC)
Virtuelle Organisation
Lernende Organisation
Agile Organisation
Techniken der Organisationsentwicklung Techniken der Informationsgewinnung
Techniken der Situationsanalyse
Techniken der Zielbildung
Techniken der Alternativensuche und -bewertung
Techniken der Dokumentation
Management und Umsetzung von Organisationsprojekten Projektmanagement und Projektorganisation
Phasen der Organisationsentwicklung
Realisierung von Organisationsprojekten
Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern Aufgabenfelder und Tätigkeiten von Organisationsentwicklern
Handlungskompetenzen von Organisationsentwicklern
Organisatorische Verankerung von Organisationsentwicklern
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

5. Projekt: Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Der Kurs „Agilität und kreative Arbeitsmethoden“ setzt sich mit der Notwendigkeit der Transformation von etablierten Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen sowie der nachhaltigen Verankerung von Agilität, agilen Prinzipien und Methoden in Unternehmen auseinander. Er beschäftigt sich u.a. mit folgenden Fragestellungen: Wie gestalten Unternehmen Transformationen? Wie erhöhen sie ihren agilen Reifegrad in der Organisation? Wie lassen sich verkrustete Strukturen, starre Prozesse und Abteilungsdenken überwinden? Wie verleiht man Unternehmen Agilität? Wie bewegt man eine ganze Organisation zum Umdenken?
Kursinhalte
Vor dem Hintergrund eines turbulenten, unbeständigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfelds können prozess- und projektorganisierte Organisationsstrukturen aufgrund ihrer starren Hierarchien und des abteilungsbezogenen Denkens und Handelns mit dem Wandel und den damit einhergehenden Anforderungen nicht mithalten. Die weiter voranschreitende Digitalisierung und der Einzug der künstlichen Intelligenz in immer mehr Leistungsbereiche erfordern neue Formen des Unternehmensorganisation und der Unternehmensführung.
Um langfristig am Markt bestehen zu können, müssen Unternehmen mit immer neuen Dienstleistungen und Produkten aufwarten. Traditionelle Organisationen fokussieren sich sehr stark auf sich selbst. Sie denken und handeln in Pyramiden und Silos. Agilität wird notwendig, um in einer von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (VUKA) geprägten Welt zu überleben. Agile Unternehmen richten ihre Strategie am Kunden aus und streben eine Maximierung des Kundennutzens an. An die Stelle von hierarchischen Strukturen mit großer Machtfülle an der Spitze der Pyramide, treten andere Organisationsformen mit verteilter Autorität. Die Zukunft wird bestimmt von selbstorganisierten agilen Unternehmen. Für Unternehmen bedeutet Agilität und die damit verbundenen kreativen Arbeitsmethoden die Fähigkeit, in einer Wettbewerbsumgebung gewinnbringend zu operieren. Dadurch wird es möglich auf Umweltveränderungen und sich verändernde Kundenwünsche schneller zu reagieren.
Doch wie funktionieren agile selbstorganisierte Unternehmen und wie betreiben sie Innovation? Welche Rolle und Bedeutung kommt Wirtschaftspsychologen dabei zu? Damit setzt sich dieser Kurs auseinander. Jeder Teilnehmer soll zu einem von ihm ausgewählten Thema ein Projekt/Teilprojekt durchführen und hierzu einen Projektbericht erstellen.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Projektbericht

6. New Work

Unsere Arbeitswelt verändert sich gerade rasant. Es kommt zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüchen. Die digitale Revolution führt die Gesellschaft in ein neues Zeitalter. Digitalisierung und Globalisierung stellen die Wirtschaft vor nie dagewesene Herausforderungen und heben uns auf die nächste Evolutionsstufe. Dies hat beträchtliche Auswirkungen auf die Arbeitsrealität der Menschen. Kollaborationsmethoden, neue Formen der Arbeit und veränderte Hierarchien gewinnen mehr und mehr an Bedeutung. Starre Unternehmenshierarchien nach dem Prinzip „Kommandieren und Kontrollieren“ haben in einer auf Schnelligkeit, Flexibilität und digitale Angebote ausgerichteten Arbeitswelt ausgedient.
Kursinhalte
New Work: Grundlagen und Ansätze Old Economy versus New Work
Gesellschaftliche Ebene (Makroebene)
Unternehmensebene (Mesoebene)
Managementanforderungen in Unternehmen (Mikroebene)
Neue Rollen von People, Places, Tools
Digitales Mindset
Rolle und Bedeutung von Diversität
Neue Aspekte im Recruiting Active Sourcing
Social Media Recruiting
Kandidatenbewerbung via Staffingplattformen und Co.
Person-Environment-Fit
Auswahlprozesse und Verfahren
Onboarding
Mitarbeitermotivation und -bindung Motivation und Empowerment
Selbstbestimmung (Autonomy)
Kompetenz und Perfektion (Mastery)
Sinnerfüllung (Purpose)
Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung an Unternehmen und Team
Empowering Workforce Fehlertolerante Unternehmenskultur
Empowering & Shared Leadership
Lebenslanges Lernen und Weiterbildung
Kollaboration durch vernetztes Lernen und Wissensteilung
Restrukturierung der Organisation – neue Organisationsstrukturen Hierarchie, Heterarchie und agile Organisationsform
Netzwerkstrukturen und Schwarmintelligenz
Holokratie
Soziokratie
Neue Arbeitsmethoden Agiles Arbeiten in der VUCA-Welt
Design Thinking
Kanban
Scrum
Workhack
Prototyping
Agile Arbeitslandschaften in der Organisation Flexible Arbeits(zeit)modelle und Work-Life-Blending
Flexible Arbeitswelten und -räume
Kollaborative Arbeitstechnologien und -werkzeuge
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

7. Change Management und Organisationsentwicklung

Unternehmen – sowohl Großunternehmen als auch KMUs - sind vor dem Hintergrund der aktuellen Rahmenbedingungen ständig mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Organisation bzw. Struktur entsprechend anzupassen und zu verändern. Diese Transformationsprozesse werden insbesondere von den Mitarbeitern eines Unternehmens häufig als schmerzlich empfunden: Unsicherheiten, Widerstände und Ängste entstehen. Mithilfe von Konzepten und Methoden zu Change Management und Organisationsentwicklung lassen sich diese negativen Konsequenzen aus Veränderungsprozessen mildern. Im Rahmen des Kurses gilt es, dieses Verständnis den Studierenden zu präsentieren und ihnen das notwendige „Handwerkszeug“ zur Umsetzung von Aktivitäten im Hinblick auf Change Management und Organisationsentwicklung zu vermitteln.
Kursinhalte
Grundlagen von Changemanagement und Organisationsentwicklung Externe und interne Rahmenbedingungen
Definition und Ziele von Changemanagement und Organisationsentwicklung
Hemmnisse und Ursachen des Scheiterns von Wandel in Organisationen
Ausgewählte Ansätze der Organisationsentwicklung Ausgewählte theoretische Modelle der Organisationsentwicklung
Praxisbeispiele der Organisationsentwicklung
Organisationstheoretische Antworten auf aktuelle Herausforderungen
Ausgewählte Ansätze des Changemanagements Vier Typen des organisatorischen Wandels
Phasenmodell des Changemanagements nach Kotter
Ursache-Wirkungs-Modell für Performance und Veränderung nach Burke/ Litwin
Zwei psychologische Modelle zum organisationalen Wandel
Ausgewählte Instrumente des Changemanagements Ausgewählte Instrumente für die Phase „Analyse Ist und Soll“
Ausgewählte Instrumente für die Phase „Konzeptionierung und Planung“
Ausgewählte Instrumente für die Phase „Umsetzung“
Organisatorische Implementierung von Changemanagement Relevanz der Organisationskultur für die Implementierung von Change-Prozessen
Strukturen und Verantwortlichkeiten in Change-Prozessen
Kommunikation und Konfliktmanagement in Change-Prozessen
Erfolgskontrolle von Changemanagement und Organisationsentwicklung Ziele und Nutzen von Change-Monitoring
Formen und Methoden des Change-Monitoring
Change-Monitoring – Praxisbeispiele
Changemanagement in internationalen Projekten, in Mergers & Acquisitions und in Unternehmensnachfolge-Prozessen Herausforderungen internationaler Change-Projekte
Herausforderungen in Mergers & Acquisitions
Herausforderungen in Unternehmensnachfolge-Prozessen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

8. Projekt: Entwicklung von Teams

In deutschen Unternehmen aber auch in sozialen Organisationen ist Teamarbeit mittlerweile ein fester Bestandteil inner- und interorganisationaler Zusammenarbeit. Die zunehmende Bedeutung dieses Phänomens ist darauf zurückzuführen, dass Innovations- und Synergiepotenziale über zumeist interdisziplinäre Teamarbeit realisiert und komplexe Arbeitsaufgaben über den teambasierten Austausch bewältigt werden können. Erfolgreich werden Teams allerdings nur sein, wenn die Interaktion innerhalb des Teams funktioniert und die Verständigung zwischen den Teammitgliedern gelingt. Dazu bedarf es profunder Erfahrungen in der Anwendung von Teamentwicklungsmodellen sowie in der erfolgreichen Steuerung von Gruppendynamiken, die in Teams auftreten können. Es ist erforderlich, die Gruppe und ihre Dynamik wahrzunehmen und zu verstehen, wie Gruppen funktionieren, um sie gestalten zu können. Unter Anwendung teamrelevanter Methoden und Techniken bearbeiten die Studierenden ein konkretes Projekt mit einem Team, das sie real planen und umsetzen. Im Vordergrund der Projektarbeit steht die Frage, welche Maßnahmen sie ergreifen, um das Team zu entwickeln und störenden Gruppendynamiken entgegenzuwirken. Dieser arbeitsintegrierte Ansatz zielt darauf ab, Maßnahmen in Hinblick auf ihren Beitrag zur Teamentwicklung zu reflektieren.
Kursinhalte
Mögliche Themen der Projektberichte können etwa sein: Reflexion aufgetretener Gruppendynamiken wie Groupthink, Social Loafing, etc.
Reflexion der Anwendung theoretischer Erkenntnisse zur Entwicklung von Teams wie etwa die Teamentwicklungsuhr nach Tuckman oder das Modell der themenzentrierten Interaktion nach Cohen
Reflexion der Teamzusammensetzung mit Bezug zu ihren Gruppendynamiken
Besonderheiten des Coachings im Teamkontext
Der Veränderungsprozess, der mit der Entwicklung von Teams und ihrer Gruppendynamiken einhergeht, soll beispielhaft anhand eines Projektes in der Praxis erlebt und erprobt werden. Die wichtigen Lernerkenntnisse der Studierenden werden in einem schriftlichen Projektbericht reflektiert und dokumentiert.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Projektbericht

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Master Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Master-Niveau ist anspruchsvoller als auf Bachelor-Niveau. Vorhandenes Grundlagenwissen im gewählten

Fachbereich ist deshalb von Vorteil.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Unternehmensberater, Change Consultant, Organisationsentwickler

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · https://www.iu-akademie.de

Online ansehen