

Stephan Wegelin

Kommunikationsarchitekt

Entwurf

Dieses Papier ist vertraulich.

**Kontrakt
Architektur
Evaluation**

Datum

Mandat

Auftraggeberschaft

Organisation

Ansprechperson

Strasse

CH-PLZ Ort

Logo/Foto Kunde

Auftragnehmerschaft

Stephan Wegelin AG

Herr Stephan Wegelin

Kommunikationsarchitekt

Rychenbergstrasse 166

CH-8400 Winterthur

1 Kontrakt

Dieser Kontrakt (nachfolgend als «Vertrag» bezeichnet) wird zwischen Stephan Wegelin (nachfolgend als «Coach bzw. Organisationsentwickler» bezeichnet) und [Name des Auftraggebers] (nachfolgend als «Kunde» bezeichnet) abgeschlossen.

Zielsetzung

Es werden folgende Zielsetzungen vereinbart ...

Arbeitsweise

Der Coach bzw. Organisationsentwickler wird dem Kunden Coaching- und Organisationsentwicklungsleistungen erbringen, die auf den individuellen Bedürfnissen und Anforderungen des Kunden basieren. Der Coach bzw. Organisationsentwickler wird den Kunden bei der Entwicklung seiner Kompetenzen im Rahmen des Mandats begleiten und unterstützen. Der Coach bzw. Organisationsentwickler wird die Leistungen auf professionelle Weise erbringen und die geltenden Ethik- und Qualitätsstandards des bso (Link) einhalten. Bei allfälligen Beschwerden kann sich der Kunde an die Ombudsstelle des bso (Link) wenden.

Evaluation

Der Coach bzw. Organisationsentwickler und der Kunde werden das Coaching- und Organisationsentwicklungs-Mandat regelmässig evaluieren und gegebenenfalls anpassen. Der Coach bzw. Organisationsentwickler wird dem Kunden ein regelmässiges und qualifiziertes Feedback über den Fortschritt des Mandats geben und den Kunden bei der Erreichung seiner Ziele unterstützen.

Geheimhaltung

Der Coach bzw. Organisationsentwickler verpflichtet sich, alle Informationen, die ihm während des Coaching- und Organisationsentwicklungs-Mandats vom Kunden zur Verfügung gestellt werden, vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben. Der Coach bzw. Organisationsentwickler wird die geltenden Datenschutzbestimmungen (insbesondere die der Schweiz) einhalten.

Dauer und Termine

Das Coaching- und Organisationsentwicklungs-Mandat hat eine Laufzeit von [Dauer des Mandats] Monaten. Die genauen Termine werden zwischen dem Kunden und dem Coach bzw. Organisationsentwickler schriftlich vereinbart. Der Coach bzw. Organisationsentwickler wird den Kunden rechtzeitig über Terminverschiebungen informieren.

Kündigung und Auflösung

Der Vertrag kann von beiden Parteien jederzeit schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung werden die erbrachten Leistungen bis zum Kündigungsdatum vom Kunden bezahlt. Der Coach bzw. Organisationsentwickler behält sich das Recht vor, den Vertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen.

Vergütung und Zahlungsbedingungen

Der Kunde verpflichtet sich, dem Coach bzw. Organisationsentwickler für die Coaching- und Organisationsentwicklungsleistungen eine Vergütung in Höhe von CHF [Höhe der Vergütung, gemäss Offerte oder Mail vom Datum] zu zahlen. Die Zahlung erfolgt [Zahlungsbedingungen, z.B. monatlich im Voraus]. Bei Verspätung der Zahlung ist der Coach bzw. Organisationsentwickler berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von [Höhe der Verzugszinsen] % zu berechnen. Sämtliche Beträge verstehen sich (sofern nicht weiter konkretisiert) exklusive der gesetzlichen/aktuellen Mehrwertsteuer.

Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Dieser Vertrag unterliegt schweizerischem Recht. Der Gerichtsstand ist Winterthur.

Datum und Unterschriften

Ort, Datum

Der Kunde

Der Coach bzw. Organisationsberater

2 Architektur

2.1 Vorbereitung

2.1.1 Status

2.1.2 Ausgangslage

2.1.3 Zielvorstellungen

2.1.3.1 Entwicklungsfelder

2.1.4 Systemanalyse (Teilnehmer/Rollen)

Systemzeichnung/Organigramm/Aufstellungen

- Name Rolle/Funktion

2.1.5 Organisationales

2.1.5.1 Einladungen zu Formaten/Interventionen

- Verteiler
- Medium
- Datum
- Text
- Anmeldung
- ...

2.1.5.2 Räumlichkeiten für Formate/Interventionen

- Grösse
- Bestuhlung
- Einrichtung
- Verpflegung
- Reservation
- ...

2.1.5.3 Tools und Hilfsmittel für Formate/Interventionen

- Beamer
- Leinwand
- Flipcharts
- Post-It
- Stifte
- ...

2.1.5.4 Materialien und Utensilien für Formate/Interventionen

- Formatspezifische Utensilien

2.1.5.5 Vorbereitungsaufgaben für Formate/Interventionen

- Aufgabe, Verantwortung, Timing

2.2 Programmpunkte

2.2.1 Tag 1 «Bezeichnung», Datum

2.2.1.1 Individuelles Check-In - Willkommenskaffee - Uhrzeit von bis

2.2.1.2 Block 1 «Bezeichnung» - Uhrzeit von bis

Programmpunkt	Ziel und Eignung	Format und Details
<u>Bezeichnung</u> Verantwortung Zeitbedarf	<u>Ziel</u> <u>Eignung</u>	<u>Format</u> <u>Details</u>
Pause 15'	Informelle Gespräche	Kaffee/Getränke/Früchte
<u>Bezeichnung</u> Verantwortung Zeitbedarf	<u>Ziel</u> <u>Eignung</u>	<u>Format</u> <u>Details</u>

2.2.1.3 Mittagessen/Individuelle Zeit 12.30 – 13.30

2.2.1.4 Block 2 «Bezeichnung» - Uhrzeit von bis

Programmpunkt	Ziel und Eignung	Format und Details
<u>Bezeichnung</u> Verantwortung Zeitbedarf	<u>Ziel</u> <u>Eignung</u>	<u>Format</u> <u>Details</u>
Pause 15'	Informelle Gespräche	Kaffee/Getränke/Früchte
<u>Bezeichnung</u> Verantwortung Zeitbedarf	<u>Ziel</u> <u>Eignung</u>	<u>Format</u> <u>Details</u>

2.2.1.5 Individuelle Zeit - Uhrzeit von bis

2.2.1.6 Apéro, Nachtessen, Ausklang - Uhrzeit von bis

2.2.2 Tag 2,3,4, ... Datum

Dito

2.3 Nachbereitung

2.3.1 Workshopzusammenfassung

2.3.2 Fotoprotokolle

3 Evaluation

Name des Kunden

Datum der Evaluation

.....

Das folgende Formular dient dazu, das Coaching- und Organisationsentwicklungs-Mandat zu evaluieren und Feedback zu geben. Bitte kreuzen Sie die entsprechende Bewertung an und geben Sie Ihre Kommentare.

Zufriedenheit

Wie zufrieden waren Sie mit dem Mandat insgesamt?

- Sehr zufrieden
- Zufrieden
- Unzufrieden
- Sehr unzufrieden

Kommentar

.....
.....
.....

Zielerreichung

Inwieweit wurden Ihre konkreten Ziele im Rahmen des Mandats erreicht?

- Vollständig erreicht
- Teilweise erreicht
- Nicht erreicht

Kommentar

.....
.....
.....

Effizienz

Wie effektiv und effizient war der Coaching- und Organisationsentwicklungsprozess?

- Sehr effektiv und effizient
- Effektiv und effizient
- Ineffektiv und ineffizient
- Sehr ineffektiv und ineffizient

Kommentar

.....
.....
.....

Prozess

Wie bewerten Sie den Coaching- und Organisationsentwicklungsprozess insgesamt?

- Sehr gut
- Gut
- Schlecht
- Sehr schlecht

Kommentar

.....

.....

.....

Nachhaltigkeit

Inwieweit haben sich die im Mandat erzielten Ergebnisse langfristig durchgesetzt?

- Vollständig durchgesetzt
- Teilweise durchgesetzt
- Nicht durchgesetzt

Kommentar

.....

.....

.....

Bemerkungen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Evaluation und für Ihr Feedback. Wir werden Ihre Kommentare gerne berücksichtigen, um das Coaching- und Organisationsentwicklungs-Mandat weiter zu verbessern.