

MODULHANDBUCH

Master of Arts

Master Personalmanagement (FS-MAPM-60-01)

60 CP

Fernstudium

Klassifizierung: weiterbildend

Inhaltsverzeichnis

1. Semester

Modul MWPM1-01: Human Resource Management I

Modulbeschreibung	6
Kurs MWPM01-01: Human Resource Management I	8

Modul MWPM2-01: Human Resource Management II

Modulbeschreibung	12
Kurs MWPM02-01: Human Resource Management II	14

Modul DLMEBR: Employer Branding und Recruiting

Modulbeschreibung	18
Kurs DLMEBR01: Employer Branding und Recruiting	20

Modul DLMTUP: Talentmanagement und Personalentwicklung

Modulbeschreibung	24
Kurs DLMTUP01: Talentmanagement und Personalentwicklung	26

Modul DLMPMPABD: People Analytics und Big Data

Modulbeschreibung	30
Kurs DLMPMPABD01: People Analytics und Big Data	32

Modul DLMMET-01: Forschungsmethodik

Modulbeschreibung	37
Kurs MMET01-01: Forschungsmethodik	39

2. Semester

Modul DLMSIHRM: Seminar Internationales HR Management

Modulbeschreibung	45
Kurs DLMSIHRM01: Seminar Internationales HR Management	47

Modul DLMPMWHP_E: Human Performance

Modulbeschreibung	52
Kurs DLMPMWHP01_E: Biohacking	55
Kurs DLMPMWHP02_E: Project: Workspace Design	58

Modul DLMPMWKC: Kommunikation und Coaching

Modulbeschreibung	61
-------------------------	----

Kurs DLMWPGUK01: Gesprächsführung und Kommunikationstechniken	64
Kurs DLMWPCUB01: Coaching und Beratung	69
Modul DLMPMWCMA: Change Management und Agilität	
Modulbeschreibung	74
Kurs DLMCMO01: Change Management und Organisationsentwicklung	78
Kurs DLMWPAKAM01: Agilität und kreative Arbeitsmethoden	82
Modul DLMPMWPDV: Persönlichkeitspsychologie und Diagnostische Verfahren	
Modulbeschreibung	87
Kurs DLMWPWPOE01: Persönlichkeitspsychologie	90
Kurs DLMWPDV01: Diagnostische Verfahren	95
Modul DLMPMWKAO-01: Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie	
Modulbeschreibung	100
Kurs DLMWPWKPO1: Konzepte der Psychologie	103
Kurs DLMWPAOP01-01: Arbeits- und Organisationspsychologie	108
Modul DLMPMWBGM: Betriebliches Gesundheitsmanagement	
Modulbeschreibung	113
Kurs DLMSAGPS01: Gesundheitspsychologie und -soziologie	116
Kurs MWHB02-01: Betriebliches Gesundheitsmanagement	120
Modul DLMRAV: Recht der Arbeitsverhältnisse	
Modulbeschreibung	124
Kurs DLMRAV01: Individuelles Arbeitsrecht	127
Kurs DLMRAV02: Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht	132
Modul DLMSVDM: Diversity Management	
Modulbeschreibung	136
Kurs DLMSVDM01: Diversity Management	139
Kurs DLMSVDM02: Seminar: Diversity Management	143
Modul DLMEAIMAIP: AI and Mastering AI Prompting	
Modulbeschreibung	146
Kurs DLMAIAI01: Artificial Intelligence	148
Kurs DLMPAIECPT01: Project: AI Excellence with Creative Prompting Techniques	152
Modul DLMMAB: Masterarbeit	
Modulbeschreibung	155
Kurs DLMMAB01: Masterarbeit	157
Kurs DLMMAB02: Kolloquium	160

1. Semester

Human Resource Management I

Modulcode: MWPM1-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Human Resource Management I)

Kurse im Modul

- Human Resource Management I (MWPM01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Kombistudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- HR-Strategie
- Strategisches und operatives Personalmanagement
- Personalplanung
- Personalanpassung
- Beurteilung, Entlohnung und Entwicklung von Personal

Qualifikationsziele des Moduls**Human Resource Management I**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das DGFP-Referenzmodell eines professionellen Personalmanagements zu erläutern.
- die Herausforderungen des strategischen Personalmanagements einzuschätzen.
- Grundfragen und Teilbereiche der Personalplanung zu erklären.
- Personalanpassung mit den Unterfällen Personalbeschaffung, -auswahl und -freisetzung zu erläutern.
- die Bedeutung des Employer Brandings und des Personalmarketings zu erklären.
- Anlässe und Verfahren der Personalbeurteilung, Vergütungsfragen sowie Gegenstand und Prozess der Personalentwicklung nachzuvollziehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Human Resource Management I

Kurscode: MWPM01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Personal ist zu einem wesentlichen strategischen Erfolgsfaktor aller Unternehmen geworden. Der Studienschwerpunkt Human Resource Management erlaubt eine Vertiefung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse in diesem für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheidenden Bereich. In diesem Kurs werden Herausforderungen des modernen Personalmanagements in den Bereichen Personalstrategie, Personalplanung, Personalanpassung, Personalbeurteilung, Vergütung sowie Personalentwicklung vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das DGFP-Referenzmodell eines professionellen Personalmanagements zu erläutern.
- die Herausforderungen des strategischen Personalmanagements einzuschätzen.
- Grundfragen und Teilbereiche der Personalplanung zu erklären.
- Personalanpassung mit den Unterfällen Personalbeschaffung, -auswahl und -freisetzung zu erläutern.
- die Bedeutung des Employer Brandings und des Personalmarketings zu erklären.
- Anlässe und Verfahren der Personalbeurteilung, Vergütungsfragen sowie Gegenstand und Prozess der Personalentwicklung nachzuvollziehen.

Kursinhalt

1. Personalmanagement und Human Resource Management
 - 1.1 Abgrenzung der verwendeten Begriffe
 - 1.2 Einflussfaktoren und Perspektiven des HRM
 - 1.3 Entwicklungslinien des HRM
2. Strategisches Personalmanagement
 - 2.1 Strategische Aspekte des HRM
 - 2.2 Theoriemodelle des strategischen HRM
 - 2.3 Strategisches HRM in der Unternehmenspraxis
3. Personalplanung
 - 3.1 Grundfragen der Personalplanung
 - 3.2 Personalbedarfsplanung

- 3.3 Personaleinsatzplanung
- 3.4 Personalkostenplanung
- 4. Personalanpassung
 - 4.1 Personalbeschaffung
 - 4.2 Personalauswahl
 - 4.3 Personalfreisetzung
- 5. Beurteilung, Entlohnung und Entwicklung von Personal
 - 5.1 Personalbeurteilung
 - 5.2 Anreiz und Vergütung
 - 5.3 Personalentwicklung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Auflage, Schäffer Poeschel, Stuttgart.
- Brox, H./Rüthers, B./Henssler, M. (2016): Arbeitsrecht. 19. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Festing, M. et al. (2011): Internationales Personalmanagement. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage, Springer Gabler, Berlin/Heidelberg.
- Kanning, U. P. (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Auflage, Vahlen, München.
- Stock-Homburg, R. (2013): Personalmanagement. Theorien – Konzepte – Instrumente. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Stock-Homburg, R. (Hrsg.) (2013): Handbuch Strategisches Personalmanagement. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Trost, A. (2010): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. Luchterhand, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Human Resource Management II

Modulcode: MWPM2-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Human Resource Management II)

Kurse im Modul

- Human Resource Management II (MWPM02-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Kombistudium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Organizational Behaviour
- Grundlagen individuellen Verhaltens
- Gruppenverhalten
- Verhaltensbeeinflussung auf der Organisationsebene durch Organisationsstruktur und -kultur
- Rolle des Personalmanagements bei Change-Prozessen
- Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation

Qualifikationsziele des Moduls**Human Resource Management II**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Verhalten aller Beteiligten in Unternehmen und zugrundeliegender Theorien dafür zu analysieren.
- die Grundlagen des individuellen Verhaltens zu erläutern.
- das Verhalten auf der Gruppenebene zu erklären.
- die Auswirkungen von Organisationsstruktur und -kultur auf das Mitarbeiterverhalten sowie die Rolle des Personalmanagements bei Change-Prozessen zu verstehen.
- Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation zu erläutern.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Human Resource Management II

Kurscode: MWPM02-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden relevante Themen des Organizational Behaviour, also des Verhaltens in Organisationen, vertieft. Im angelsächsischen Raum gehört das Organizational Behaviour ganz selbstverständlich zum Grundstock von sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Im deutschsprachigen Bereich wird an diese Tradition in zunehmendem Maße angeknüpft. Demzufolge werden Grundmodell und Entwicklungslinien des Organizational Behaviour zunächst im Überblick behandelt. Ferner wird das Verhalten auf der Ebene des Individuums, der Gruppe und der Organisation untersucht. Dabei wird auch auf die Rolle des Personalmanagements beim organisatorischen Wandel eingegangen. Schließlich werden auch die motivationalen Grundlagen in Form von Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation betrachtet.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Verhalten aller Beteiligten in Unternehmen und zugrundeliegender Theorien dafür zu analysieren.
- die Grundlagen des individuellen Verhaltens zu erläutern.
- das Verhalten auf der Gruppenebene zu erklären.
- die Auswirkungen von Organisationsstruktur und -kultur auf das Mitarbeiterverhalten sowie die Rolle des Personalmanagements bei Change-Prozessen zu verstehen.
- Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation zu erläutern.

Kursinhalt

1. Organizational Behaviour
 - 1.1 Grundmodell des Organizational Behaviour
 - 1.2 Entwicklungslinien des Organizational Behaviour
 - 1.3 Grundannahmen des Organizational Behaviour
2. Grundlagen individuellen Verhaltens
 - 2.1 Biografische Merkmale und Persönlichkeit
 - 2.2 Emotionen
 - 2.3 Werte und Einstellungen
3. Gruppe und Team

- 3.1 Gruppen und Teams
- 3.2 Gruppenprozesse
- 3.3 Erklärungsansätze für Verhalten in Gruppen
4. Die Organisation
 - 4.1 Gestaltungsvariablen der Organisation
 - 4.2 Organisationskultur und Organisationsklima
 - 4.3 Die Rolle des Personalmanagements beim organisationalen Wandel
5. Motive, Motivation und Motivationstheorien
 - 5.1 Motive, Motivation und Motivierung
 - 5.2 Inhaltstheorien
 - 5.3 Prozesstheorien

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Buchanan, D. A./Huczynski, A. A. (2016): Organizational Behaviour. 9. Auflage, Pearson, Harlow (UK).
- King, D./Lawley, S. (2016): Organizational Behaviour. 2. Auflage, Oxford University Press, Oxford.
- Martin, A. (Hrsg.) (2017): Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen. 2. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Mayrhofer, W./Furtmüller, G./Kasper, H. (Hrsg.) (2015): Personalmanagement – Führung – Organisation. 5. Auflage, Linde, Wien.
- Nerdinger, F. W. (2012): Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. 3. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Robbins, S. P./Judge, T. A./Campbell, T. T. (2017): Organizational Behaviour. 2. Auflage, Pearson, Harlow (UK).
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Auflage, Vahlen, München.
- Stolzenberg, K./Heberle, K. (2013): Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. 3. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Employer Branding und Recruiting

Modulcode: DLMEBR

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Maja Störmer (Employer Branding und Recruiting)

Kurse im Modul

- Employer Branding und Recruiting (DLMEBR01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen des Employer Branding
- Ziele und Funktionen von Employer Branding
- Entwicklung einer Employer Branding Strategie und -Kampagne
- Grundlagen des Recruiting
- Recruiting 2.0
- Personalauswahl und Eignungsdiagnostik
- Headhunter Management
- Organisatorische Implementierung von Employer Branding und Recruiting
- Erfolgskontrolle von Employer Branding und Recruiting
- Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting
- Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Employer Branding und Recruiting

Qualifikationsziele des Moduls**Employer Branding und Recruiting**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Employer Branding und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding und Recruiting zu benennen.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting nachzuvollziehen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding und Recruiting zu benennen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting zu erläutern.
- die Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting zu erklären.
- aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice Employer Branding und Recruiting wiederzugeben.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Employer Branding und Recruiting

Kurscode: DLMEBR01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der demographische Wandel in Deutschland führt dazu, dass Unternehmen stärker denn je gezwungen sind, sich am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die Recruiting-Aktivitäten zunehmend zu professionalisieren. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Employer Branding zu sichern werden langfristig erfolgreich sein können. Nach dem ersten Kontakt zu potentiellen neuen Mitarbeitern ist es dann ungeheuer wichtig, das Recruiting effektiv und effizient zu gestalten und bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Employer Branding- und Recruiting-Aktivitäten zu vermitteln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Employer Branding und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding und Recruiting zu benennen.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting nachzuvollziehen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding und Recruiting zu benennen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting zu erläutern.
- die Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting zu erklären.
- aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice Employer Branding und Recruiting wiederzugeben.

Kursinhalt

1. Personalmarketing im HR-Management
 - 1.1 Veränderung in der Personalarbeit
 - 1.2 Definition und Grundvoraussetzungen erfolgreichen Personalmarketings
 - 1.3 Employer Branding – die Arbeitgebermarke als Zentrum des Personalmarketings
2. Entwicklung einer Employer Brand

- 2.1 Der Employer Branding-Kreislauf
- 2.2 Zielgruppendefinition
- 2.3 Die Employer Branding-Strategie
3. Kommunikation im Employer Branding
 - 3.1 Employer Branding und Talent Attraction
 - 3.2 Die Kommunikationsstrategie
4. Recruiting
 - 4.1 Der Recruiting-Prozess
 - 4.2 Methoden der Personalauswahl
 - 4.3 Zusammenarbeit mit Personalberatern
5. Recruiting- und Kommunikationskanäle
 - 5.1 Candidate Experience und Bewerbermanagement
 - 5.2 Recruiting-Kanäle online
 - 5.3 Recruiting-Kanäle offline
6. Internationales Recruiting und Employer Branding
 - 6.1 Recruiting und Employer Branding aus globaler Perspektive
7. Messbarkeit von Employer Branding & Recruiting
 - 7.1 Messbare Erfolgsfaktoren im Employer Branding und Recruiting

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bücher:
- Achouri, C. (2010): Recruiting und Placement. Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -platzierung. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln.
- Buckesfeld, Y. (2012): Employer Branding. Strategie für die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in KMU. 2. Auflage, Diplomica, Hamburg.
- Dannhäuser, R. (2015): Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al.
- DGFP (Hrsg.) (2012): Employer Branding. Die Arbeitgebermarke gestalten und im Personalmarketing umsetzen. Bertelsmann, Bielefeld.
- Rosethorn, H./Bernard Hodes Group (2009): The Employer Brand. Keeping Faith with the Deal. Routledge, New York.
- Rath, B. H./Salmen, S. (Hrsg.) (2012): Recruiting im Social Web. Talentmanagement 2.0 – So begeistern Sie Netzwerker für Ihr Mitmach-Unternehmen! BusinessVillage, Göttingen.
- Rump, J./Eilers, S. (2012): Die jüngere Generation in einer alternden Arbeitswelt. Baby Boomer versus Generation Y. Verlag Wissenschaft und Praxis, Sternenfels.
- Rump, J./Eilers, S. (Hrsg.) (2014): Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. Springer Gabler, Berlin et al.
- Stotz, W./Wedel-Klein, A. (2013): Employer Branding. Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber. 2. Auflage, Oldenbourg, München.
- Trost, A. (2009): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. 2. Auflage, Luchterhand, Köln.
- Handwörterbücher:
- Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Zeitschriften:
- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Talentmanagement und Personalentwicklung

Modulcode: DLMTUP

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Berghammer (Talentmanagement und Personalentwicklung)

Kurse im Modul

- Talentmanagement und Personalentwicklung (DLMTUP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Theoretische Modelle der Organisationsentwicklung
- Theoretische Modelle des Changemanagements
- Instrumente und Methoden
- Organisatorische Implementierung
- Erfolgskontrolle
- Besonderheiten in internationalen Unternehmen

Qualifikationsziele des Moduls**Talentmanagement und Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die ethischen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung zu benennen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente von Talent Management und Personalentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung zu benennen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung zu erläutern.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung zu erklären.
- die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung zu erklären.
- aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung wiederzugeben.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Talentmanagement und Personalentwicklung

Kurscode: DLMTUP01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der demographische Wandel in Deutschland zwingt Unternehmen aktuell dazu, Talente zu finden, zu fördern, weiterzuentwickeln und zu binden. Das Personalmanagement ist folglich mit der kontinuierlichen Aufgabe konfrontiert, sowohl das Talentmanagement als auch die damit eng verbundene Personalentwicklung so zeitgemäß und effizient wie möglich zu gestalten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungs-Aktivitäten zu vermitteln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die ethischen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung zu benennen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente von Talent Management und Personalentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung zu benennen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung zu erläutern.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung zu erklären.
- die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung zu erklären.
- aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung wiederzugeben.

Kursinhalt

1. Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung
 - 1.1 Begriffe und Definitionen
 - 1.2 Rechtliche Grundlagen
 - 1.3 Der demographische Wandel

- 1.4 Ethische Rahmenbedingungen
2. Kompetenz- und Performance-Management
 - 2.1 Kompetenz- und Skill-Management
 - 2.2 Performance und Potential
3. E-Learning und Blended Learning
 - 3.1 Besonderheiten und Rahmenbedingungen
 - 3.2 Planung, Ausgestaltung und Kontrolle
 - 3.3 IT-Grundlagen
4. Management Development
 - 4.1 Leadership Development
 - 4.2 360°-Feedbacks
 - 4.3 Coaching und Mentoring
5. Talent Relationship Management
 - 5.1 Zielgruppendefinition
 - 5.2 Arbeitgebersversprechen
 - 5.3 Suchstrategien
 - 5.4 Kandidatenbindung
6. Organisatorische Implementierung
 - 6.1 Verantwortlichkeiten und Struktur
 - 6.2 Rolle der Führungskräfte
 - 6.3 IT-Systeme für Talentmanagement und Personalentwicklung
 - 6.4 Talentmanagement und Personalentwicklung in Großunternehmen und KMUs am Beispiel der Banken
7. Erfolgskontrolle von Talentmanagement und Personalentwicklung
 - 7.1 Kennzahlen und KPIs
 - 7.2 Problematik der Erfolgskontrolle
8. Internationales Talentmanagement und internationaler Personalentwicklung
 - 8.1 Internationale Personalentwicklung
9. Ein Anwendungsbeispiel: ABB
 - 9.1 Talentmanagement und Personalentwicklung bei ABB

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bücher:
- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Berger, L. A./Berger, D. A. (Hrsg.) (2010): The Talent Management Handbook. 2. Auflage, McGraw-Hill, New York et al.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al.
- Grote, S./Kauffeld, S./Frieling, E. (Hrsg.) (2012): Kompetenzmanagement. Grundlagen und Praxisbeispiele. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Kröger, H./Reisky, A. (2004): Blended learning. Erfolgsfaktor Wissen. Bertelsmann, Bielefeld.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2010): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 2. Auflage, Wiesbaden.
- Ritz, A./Thom, N. (Hrsg.) (2011): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Scullion, H./Collings, D. G. (Hrsg.) (2011): Global Talent Management. Routledge, New York et al.
- Trost, A. (2012): Talent Relationship Management. Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Trost, A./Jenewein, T. (Hrsg.) (2011): Personalentwicklung 2.0. Lernen, Wissensaustausch und Talentförderung der nächsten Generation. Luchterhand, München.
- Handwörterbücher:
- Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Zeitschriften:
- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

People Analytics und Big Data

Modulcode: DLMPMPABD

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (People Analytics und Big Data)

Kurse im Modul

- People Analytics und Big Data (DLMPMPABD01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Kombistudium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen von People Analytics und Big Data
- Grundlagen des Personalcontrollings
- Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen
- Technologische und statistische Rahmenbedingungen
- Einführung von People Analytics
- People Analytics und Big Data in der Praxis

Qualifikationsziele des Moduls**People Analytics und Big Data**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begriffe People Analytics und Big Data zu definieren, zu verwandten Themengebieten abzugrenzen und in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Anwendungsfelder, Möglichkeiten und Grenzen von People Analytics zu erläutern.
- die Schnittstellen und Überlappungen zum Personalcontrolling zu überblicken.
- die rechtlichen, ethischen, technologischen und statistischen Rahmenbedingungen von People Analytics zu beschreiben und diese bei der Umsetzung selbständig zu analysieren und anzuwenden.
- die organisatorischen, prozessualen und technischen Besonderheiten bei der Einführung von People Analytics zu benennen und einen solchen Prozess zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren.
- konkrete Anwendungsbeispiele von People Analytics und Big Data aus der Praxis zu beschreiben und kritisch zu diskutieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Planung & Controlling.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Wirtschaft & Management

People Analytics und Big Data

Kurscode: DLMPMPABD01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Wissenschaft und Praxis sind sich einig: Auf dem Weg zu einem digitalen Personalmanagement wird das Thema People Analytics zu einem der wichtigsten Bausteine eines zukunftsfähigen Personalmanagements. HR-Entscheidungen sollten datengestützt und evidenzbasiert auf Basis von externen und auch unternehmensbezogenen empirischen Analysen von Big Data getroffen werden und so Intuition und Erfahrung der Personaler ergänzen. Der Kurs People Analytics und Big Data vermittelt die dazu notwendigen Kenntnisse, um eine fundierte Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen sowie der Anwendungsfelder und eine konkrete Umsetzung in der Praxis zu ermöglichen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begriffe People Analytics und Big Data zu definieren, zu verwandten Themengebieten abzugrenzen und in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Anwendungsfelder, Möglichkeiten und Grenzen von People Analytics zu erläutern.
- die Schnittstellen und Überlappungen zum Personalcontrolling zu überblicken.
- die rechtlichen, ethischen, technologischen und statistischen Rahmenbedingungen von People Analytics zu beschreiben und diese bei der Umsetzung selbständig zu analysieren und anzuwenden.
- die organisatorischen, prozessualen und technischen Besonderheiten bei der Einführung von People Analytics zu benennen und einen solchen Prozess zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren.
- konkrete Anwendungsbeispiele von People Analytics und Big Data aus der Praxis zu beschreiben und kritisch zu diskutieren.

Kursinhalt

1. Grundlagen von People Analytics und Big Data
 - 1.1 Definition, Abgrenzung und Einordnung
 - 1.2 Ziele von People Analytics
 - 1.3 Anwendungsfelder von People Analytics
 - 1.4 Möglichkeiten und Grenzen von People Analytics
2. Grundlagen des Personalcontrollings

- 2.1 Definition, Abgrenzung und Einordnung
- 2.2 Kennzahlen und Kennzahlensysteme
- 2.3 Strategisches Personalcontrolling
- 2.4 Operatives Personalcontrolling
3. Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen
 - 3.1 Datenschutz und Datensicherheit
 - 3.2 Betriebliche Mitbestimmung
 - 3.3 Ethische Aspekte
4. Technologische und statistische Rahmenbedingungen
 - 4.1 IT-Systeme, -Tools und -Infrastruktur
 - 4.2 Datenanalyse und -modellierung
5. Einführung von People Analytics
 - 5.1 Anforderungen an das HR-Management
 - 5.2 Anforderungen an Führungskräfte
 - 5.3 Organisation und Verantwortlichkeiten
 - 5.4 Prozessuale Umsetzung und People Analytics-Projekte
6. People Analytics und Big Data in der Praxis
 - 6.1 Anwendungsbeispiel 1
 - 6.2 Anwendungsbeispiel 2
 - 6.3 Anwendungsbeispiel 3

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Lake, S. (2016). Die Daten machen den Unterschied. *Personalwirtschaft*, 8, S. 28–29.
- Petry, T. & Jäger, W. (2018). *Digital HR. Smarte und agile Systeme. Prozesse und Strukturen im Personalmanagement*. Haufe.
- Reindl, C. & Krügl, S. (2017). *People Analytics in der Praxis. Mit Datenanalyse zu besseren Entscheidungen im Personalmanagement*. Haufe.
- Stierle, J., Glasmachers, K. & Siller, H. (2017). *Praxiswissen Personalcontrolling. Erfolgreiche Strategien und interdisziplinäre Ansätze für die Ressource Mensch*. Springer Gabler.
- Strohmeier, S. (2017). Big HR Data. Konzept zwischen Akzeptanz und Ablehnung. In W. Jochmann, I. Böckenholt & S. Diestel (Hrsg.), *HR-Exzellenz. Innovative Ansätze in Leadership und Transformation* (S. 339–355). Springer Gabler.
- Wirges, F., Ahlbrecht, M. & Neyer, A. (2020). *HR-Analytics. Was HR-Verantwortliche und Führungskräfte wissen und können müssen*. Springer Gabler.

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Forschungsmethodik

Modulcode: DLMMET-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Forschungsmethodik)

Kurse im Modul

- Forschungsmethodik (MMET01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Kombistudium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Einführung in Wissenschaftstheorien
- Voraussetzungen für quantitatives Messen und Testen
- Grundlagen der qualitativen Forschung

Qualifikationsziele des Moduls

Forschungsmethodik

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche Annahmen und Herangehensweisen qualitativer und quantitativer Forschung zu kategorisieren.
- die methodologischen Voraussetzungen zu bestimmen, die bei der quantitativen Messung und Testung spezifischer Konstrukte gegeben sein müssen.
- die jeweiligen quantitativen Skalen und Indikatoren zielgerichtet in eigener Forschung einzusetzen.
- verschiedene qualitative Erhebungs- und Auswertungsverfahren voneinander zu differenzieren und in eigener Forschung anzuwenden.
- spezielle Probleme bei der Durchführung von Forschungsstudien zu analysieren und kennen diesbezügliche Lösungsmöglichkeiten, um eine optimale Durchführung von Forschung realisieren zu können.
- die Qualität von Forschungsvorhaben hinsichtlich quantitativer und qualitativer Gütekriterien bewerten zu können.
- Konzeptionen der Forschung im Hinblick auf Forschungsphilosophie, Forschungsansatz und ethischen Aspekten zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Methoden

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Forschungsmethodik

Kurscode: MMET01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs vermittelt in kritischer Weise zuerst den wissenschaftstheoretischen Hintergrund und die Terminologie der entsprechenden forschungstheoretischen Paradigmen, um den Studierenden die unterschiedliche Herangehensweise qualitativer und quantitativer Methodik verständlich zu machen. Dabei werden die unterschiedlichen Perspektiven der Wissenschaftstheorie in die Betrachtung einbezogen. Aufbauend auf die Skalenniveaus, lernen die Studierenden die Annahmen der klassischen sowie der probabilistischen Testtheorie kennen, um auf deren Basis die Anforderungen an Forschungsmethoden im Sinne der Qualitätskriterien sowie die Notwendigkeit der Bildung verschiedener Skalentypen und Indikatoren nachvollziehen zu können. Die wichtigen Aspekte der Konzeption der Forschung, ausgehend von der Forschungsphilosophie bis hin zu ethischen Dimensionen der Forschung werden verknüpft mit der Betrachtung von quantitativer und qualitativer Forschung um letztendlich deren Verbindung der Triangulation aufzuzeigen. Wichtig bei den Untersuchungsdesigns ist es, deren Güte in der Umsetzung festzustellen, sodass Gütekriterien sowohl bei qualitativer als auch bei quantitativer Forschung im Fokus stehen. Den Abschluss bilden Methoden der Datengenerierung und Methoden der Datenanalyse von qualitativer Forschung. Dabei werden die bedeutsamen Methoden der Datenanalyse wie die Inhaltsanalyse, Grounded Theorie und die Diskursanalyse sowohl theoretisch als auch praxisorientiert näher gebracht und den Studierenden die Möglichkeit eingeräumt, besondere Interviewformen – wie das fokussierte Interview oder das narrative Interview – neben der theoretischen Beschäftigung auch in der konkreten Umsetzung wahrzunehmen, aber auch Beobachtung und Feldnotizen zu betrachten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche Annahmen und Herangehensweisen qualitativer und quantitativer Forschung zu kategorisieren.
- die methodologischen Voraussetzungen zu bestimmen, die bei der quantitativen Messung und Testung spezifischer Konstrukte gegeben sein müssen.
- die jeweiligen quantitativen Skalen und Indikatoren zielgerichtet in eigener Forschung einzusetzen.
- verschiedene qualitative Erhebungs- und Auswertungsverfahren voneinander zu differenzieren und in eigener Forschung anzuwenden.
- spezielle Probleme bei der Durchführung von Forschungsstudien zu analysieren und kennen diesbezügliche Lösungsmöglichkeiten, um eine optimale Durchführung von Forschung realisieren zu können.
- die Qualität von Forschungsvorhaben hinsichtlich quantitativer und qualitativer Gütekriterien bewerten zu können.
- Konzeptionen der Forschung im Hinblick auf Forschungsphilosophie, Forschungsansatz und ethischen Aspekten zu bewerten.

Kursinhalt

1. Wissenschaftliche Grundlagen
 - 1.1 Grundlegende Vorstellungen in der Wissenschaft
 - 1.2 Von der Idee zum Forschungsvorhaben
 - 1.3 Erklärungsansätze in der Wissenschaft
2. Perspektiven in der Wissenschaftstheorie
 - 2.1 Vom logischen Empirismus zum kritischen Rationalismus
 - 2.2 Konstruktivismus
 - 2.3 Methodischer Anarchismus
3. Quantitatives Messen mit der klassischen und probabilistischen Testtheorie
 - 3.1 Skalenniveaus und die Unterscheidung manifester und latenter Merkmale
 - 3.2 Klassische Testtheorie
 - 3.3 Probabilistische Testtheorie
4. Grundlegende Konzepte der Itembildung
 - 4.1 Skalierungsverfahren
 - 4.2 Indexbildung
5. Konzeption der Forschung
 - 5.1 Wissenschaftstheorie und Forschungsprozess
 - 5.2 Ethische Aspekte der Forschung – Forschungsethik

6. Untersuchungsdesign
 - 6.1 Der qualitative und der quantitative Ansatz
 - 6.2 Die Dichotomie von „quantitativ versus qualitativ“ – eine Begriffsbestimmung
7. Prüfung der Gütekriterien in der quantitativen und qualitativen Forschung
 - 7.1 Das Gütekriterium Objektivität
 - 7.2 Das Gütekriterium Reliabilität
 - 7.3 Das Gütekriterium Validität
8. Durchführen qualitativer Forschung
 - 8.1 Methoden der Datengenerierung
 - 8.2 Besondere Interviewformen
9. Methoden der qualitativen Analyse
 - 9.1 Inhaltsanalyse
 - 9.2 Grounded Theory
 - 9.3 Diskursanalyse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bortz, J./Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage, Springer, Heidelberg.
- Diekmann, A. (2007): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 4. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Kromrey, H. (2009): Empirische Sozialforschung. 12. Auflage, UTB, Stuttgart.
- Lamnek, S. (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Mayring, P. (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 8. Auflage, Oldenbourg, München.
- Sedlmeier, P./Renkewitz, F. (2007): Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie. Pearson Studium, München.

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Repetitorium <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Repetitorium <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

2. Semester

Seminar Internationales HR Management

Modulcode: DLMSIHRM

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Margit Sarstedt (Seminar Internationales HR Management)

Kurse im Modul

- Seminar Internationales HR Management (DLMSIHRM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Studienformat: Kombistudium
Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

In diesem Modul werden aktuelle und besonders praxisrelevante Themen aus dem internationalen HR Management thematisiert und bearbeitet. Das Modul vertieft die Grundlagen, Ziele, Methoden, Instrumente, Organisation und Erfolgsmessung des internationalen HR Managements. Das Seminar dient insbesondere der Thematisierung besonders praxisrelevanter Themengebiete (wie z. B. die ethischen Aspekte des internationalen HR Managements). Es bereitet die Studierenden in besonderer Weise auf die abschließende Masterarbeit vor, da hier eine Seminararbeit als Abschlussprüfung erstellt wird.

Qualifikationsziele des Moduls**Seminar Internationales HR Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten aktuellen Fragestellungen des internationalen HR Managements zu nennen.
- ein aktuelles Thema aus dem internationalen HR Management selbstständig unter Verwendung der aktuellen und relevanten Literatur (Monographien und Fachzeitschriften) zu bearbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln.
- die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens zur Erstellung einer Seminararbeit anzuwenden, und sind methodisch auf die Erstellung der abschließenden Master-Arbeit vorbereitet.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Seminar Internationales HR Management

Kurscode: DLMSIHRM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das HR Management unterscheidet sich von allen weiteren betriebswirtschaftlichen Disziplinen insoweit, dass es hier um das Management der Ressource Mensch geht. Dies ist durch besondere Anforderungen und Herausforderungen gekennzeichnet. So verändern sich nicht nur die externen Rahmenbedingungen des Personalmanagements, wie beispielsweise die politisch-rechtlichen, wirtschaftlichen und auch sozio-demographischen Bedingungen. Auch die internen Rahmenbedingungen unterliegen einem kontinuierlichen Wandel, wie z. B. die veränderten Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter, neue Formen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, moderne Formen der Personalführung etc. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung wird das HR Management immer stärker mit internationalen Aspekten konfrontiert und muss sich entsprechend aufstellen. Vor allem in internationalen Konzernen, aber auch mittelständischen Unternehmen, die ihre Geschäftstätigkeit internationalisieren, ist das HR Management dementsprechend zu organisieren und auf diese veränderte Rahmenbedingung auszurichten. Im Rahmen des Seminars geht es um die Anwendung der HR Grundlagen auf aktuelle internationale Themengebiete, die einen hohen Anwendungs- bzw. Praxisbezug aufweisen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten aktuellen Fragestellungen des internationalen HR Managements zu nennen.
- ein aktuelles Thema aus dem internationalen HR Management selbstständig unter Verwendung der aktuellen und relevanten Literatur (Monographien und Fachzeitschriften) zu bearbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln.
- die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens zur Erstellung einer Seminararbeit anzuwenden, und sind methodisch auf die Erstellung der abschließenden Master-Arbeit vorbereitet.

Kursinhalt

- Aktuelle Themen aus dem internationalen HR Management. Folgender Themenkatalog bietet mögliche Inhalte des Kurses:
- Internationale Personalentwicklung
- Internationales Recruiting
- Chancen und Risiken der Versendung in Führungskräften in Auslandsgesellschaften
- Problematik der Reintegration von Expats nach einem Auslandseinsatz

- Globales Talent-Management
- Internationale Standardisierung von HR-Prozessen: zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung
- Interkulturelle Kompetenz in der Personalentwicklung
- Internationale Entgeltpolitik
- Ethische Aspekte des internationalen HR Managements

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bücher:
 - Armstrong, M./Taylor, S. (2014): Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13. Auflage, Kogan Page, London et al.
 - Briscoe, D. R./Schuler, R. S./Claus, L. M. (2009): International Human Resource Management. Policies and Practices for Multinational Enterprises. 3. Auflage, Routledge, London.
 - Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al.
 - DGFP (Hrsg.) (2012): Internationales Personalmanagement gestalten. Perspektiven, Strukturen, Erfolgsfaktoren, Praxisbeispiele. Bertelsmann, Bielefeld.
 - Festing, M. et al. (2011): Internationales Personalmanagement. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
 - Schmeisser, W./Krimphove, D. (2010): Internationale Personalwirtschaft und internationales Arbeitsrecht. Oldenbourg, München.
 - Scullion, H./Collings, D. G. (Hrsg.) (2011): Global Talent Management. Routledge, New York et al.
 - Sparrow, P./Brewster, C./Harris, H. (2004): Globalizing Human Resource Management. Routledge, London et al.
- Handwörterbücher:
 - Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
 - Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Zeitschriften:
 - Human Resources Manager
 - Human Resource Management Journal
 - Human Resource Management Review
 - International Journal of Applied HRM
 - Personal Quarterly
 - Personalmagazin
 - Personalwirtschaft
 - Personalführung
 - Die Mitbestimmung
 - The International Journal of Human Resource Management
 - Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Seminar
------------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Human Performance

Module Code: DLMPMWHP_E

Module Type	Admission Requirements	Study Level	CP	Student Workload
see curriculum	none	MA	10	300 h

Semester / Term	Duration	Regularly offered in	Language of Instruction and Examination
see curriculum	Minimum 1 semester	WiSe/SoSe	English

Module Coordinator

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Biohacking) / Prof. Dr. Sonja Würtemberger (Project: Workspace Design)

Contributing Courses to Module

- Biohacking (DLMPMWHP01_E)
- Project: Workspace Design (DLMPMWHP02_E)

Module Exam Type

Module Exam

Split Exam

Biohacking

- Study Format "Distance Learning": Written Assessment: Written Assignment

Project: Workspace Design

- Study Format "Distance Learning": Oral Project Report

Weight of Module

see curriculum

Module Contents**Biohacking**

- Biological and Anatomical Basics of the Brain
- The Gut-Brain Axis
- Nutrition and Cognitive Performance
- Exercise and Cognitive Performance
- Sleep and Cognitive Performance
- Light and Cognitive Performance
- More "Hacks" and Performance

Project: Workspace Design

With increasing tertiary sector and knowledge work, there is renewed attention to the design of physical workspaces for creative and knowledge workers, which is reflected in empirical research findings. This course aims to sensitize students to the design of workspaces and to provide them with empirically supported design principles. Students will therefore develop an overview of the relationships between well-being, job satisfaction and the physical work environment based on empirical and conceptual literature. These findings are transferred to a specific practical task in a problem-oriented manner.

Learning Outcomes**Biohacking**

On successful completion, students will be able to

- understand and reproduce the basic features of the anatomy of the human brain.
- explain empirically supported relationships between nutrition and the brain.
- explain empirically supported relationships between movement and the brain.
- explain empirically supported relationships between micronutrients and the brain.
- explain empirically supported relationships between sleep and the brain.
- derive problem-related recommendations based on empirical findings of biohacking.

Project: Workspace Design

On successful completion, students will be able to

- understand effects of the physical environment on job satisfaction, productivity, and well-being and to apply them to practical use cases.
- transfer cultural aspects such as values or brand of an organization into the workspace design.
- design workplaces and workspaces with respect to their design for high productivity and justify this.
- design approaches to promote positive emotions and avoid negative thinking patterns to develop and translate them into formal language.

Links to other Modules within the Study Program

This module is similar to other modules in the field of Human Resources and Architecture

Links to other Study Programs of the University

All Master Programs in the Human Resources and Design, Architecture & Construction fields

Biohacking

Course Code: DLMPMWHHP01_E

Study Level	Language of Instruction and Examination	Contact Hours	CP	Admission Requirements
MA	English		5	none

Course Description

Biohacking is a new approach to optimize health and performance. This course provides an overview of how biohacking can contribute to maintaining health on the one hand and enhancing performance and well-being on the other. To this end, empirically supported results on the influence of nutrition, exercise, sleep and light on health, well-being and performance are analyzed. The course is designed to help students develop a better understanding of their own performance on the one hand, and to build knowledge and understanding as well as consulting skills regarding self-management with employees or clients on the other hand.

Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- understand and reproduce the basic features of the anatomy of the human brain.
- explain empirically supported relationships between nutrition and the brain.
- explain empirically supported relationships between movement and the brain.
- explain empirically supported relationships between micronutrients and the brain.
- explain empirically supported relationships between sleep and the brain.
- derive problem-related recommendations based on empirical findings of biohacking.

Contents

1. Health, Well-Being and Performance
 - 1.1 Definitions
 - 1.2 Empirically Supported Effects of Well-Being and Health
2. Biological and Anatomical Basics of the Brain
 - 2.1 Structure of the Brain
 - 2.2 Role of Neurons
 - 2.3 Sympathetic and Parasympathetic Nervous System
3. The Gut-Brain Axis
 - 3.1 Communication between Brain and Gut
 - 3.2 The Microbiome
 - 3.3 Empirical Findings on the Gut-Brain Axis

4. Nutrition and Cognitive Performance
 - 4.1 Chronobiological Diet
 - 4.2 Nutrition and Microbiome
 - 4.3 Empirical Findings on Nutrition and Performance
5. Exercise and Cognitive Performance
 - 5.1 Types Movement
 - 5.2 Empirical Evidence on Exercise and Performance
6. Sleep and Cognitive Performance
 - 6.1 Types and Phases of Sleep
 - 6.2 Sleep and Regeneration
 - 6.3 Sleep and Memory
 - 6.4 Further Empirical Findings on Effects of Sleep
7. Light and Cognitive Performance
 - 7.1 Types of Light and Wavelengths
 - 7.2 Light and Degeneration
 - 7.3 Empirical Findings on Light and Cognitive Performance.
8. More "Hacks" and Performance
 - 8.1 Hormones
 - 8.2 Environmental Toxins
 - 8.3 Ergonomics
 - 8.4 Chronic Inflammation

Literature**Compulsory Reading****Further Reading**

- Asprey, D. (2019). Super human: The bulletproof plan to age backward and maybe even live forever. Harper Collins.
- Greenfield, B. (2020). Boundless: Upgrade your brain, optimize your body & defy aging. Victory Belt.
- Sovijärvi, O., Arina, T., & Halmetoja, J. (2019). Biohacker's handbook: Upgrade yourself and unleash your inner potential. Biohacker Center.
- van der Meulen, K. (2016). Mindlift: Mental fitness for the modern mind. Lifestyle Entrepreneurs.

Study Format Distance Learning

Study Format Distance Learning	Course Type Online Lecture
--	--------------------------------------

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	Online Tests: yes
Type of Exam	Written Assessment: Written Assignment

Student Workload					
Self Study 110 h	Contact Hours 0 h	Tutorial/Tutorial Support 20 h	Self Test 20 h	Independent Study 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods		
Tutorial Support <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Learning Material <input checked="" type="checkbox"/> Course Book <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Slides	Exam Preparation <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests <input checked="" type="checkbox"/> Guideline

Project: Workspace Design

Course Code: DLMPMWHP02_E

Study Level	Language of Instruction and Examination	Contact Hours	CP	Admission Requirements
MA	English		5	none

Course Description

For many years, research on success factors for well-being and performance at work has focused on the analysis of psychological and task-related variables (e.g., Vischer 2007). In this course, students will develop an overview of the empirical relationships between well-being, job satisfaction and the physical work environment based on empirical and conceptual literature. These findings are transferred to a specific practical task in a problem-oriented manner.

Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- understand effects of the physical environment on job satisfaction, productivity, and well-being and to apply them to practical use cases.
- transfer cultural aspects such as values or brand of an organization into the workspace design.
- design workplaces and workspaces with respect to their design for high productivity and justify this.
- design approaches to promote positive emotions and avoid negative thinking patterns to develop and translate them into formal language.

Contents

- The course is intentionally designed to be interdisciplinary so that students acquire basic interior design knowledge and combine it with insights from psychosocial research on the effects of the physical work environment.
- The following aspects represent essential contents of the course:
 - Design of a culture- and vision-based work environment; translation of the brand into the work environment; harmonious embedding in the environment; translation of corporate values into the work environment; flexibility in work design; activity-based workspaces and their effects on health and engagement; light and air; emotional reactions to design and space; promotion of productive habits; consideration of different personalities and work styles; promotion of communication in the workspace; team play and fun at work; personalization possibilities in the workspace; multifunctional spaces; evaluation criteria.
- Possible topics for exam performance:
 - Own practical problem: Redesign of a previous workspace according to scientific aspects of productivity and well-being.

- Activity-based workspaces: Concept for the redesign of an open-plan office according to ergonomic and health-psychological aspects
- Choice of a particular brand: translation of the brand into the workspace of the Marketing Department
- Choice of a specific brand: translation of the brand into the workspace of the HR department
- Choice of a particular company: translation of the company's values into the Workspace of the human resources department and the associated conference room
- Zero-Commute Housing: Embedding a Home Office Landscape

Literature

Compulsory Reading

Further Reading

- Gillen, N. (2019): Future Office. Next-generation workplace design. Riba, London.
- Haapakangas, A. et al. (2018): Self-rated productivity and employee well-being in activity-based office. The role of environmental perceptions and workspace use. In: Building and Environment, 145. Jg., p. 115-124.
- Knight, C./Haslam, S. A. (2010): The relative merits of lean, enriched, and empowered offices. An experimental examination of the impact of workspace management strategies on well-being and productivity. In: Journal of Experimental Psychology: Applied, 16. Jg., Journal 2, p. 158.
- Pizag, A. (2015). Create a thriving workspace. Pizag, Sydney.
- Vischer, J. C. (2007): The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. In: Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 23. Jg., Journal 3, p. 175-184.
- Wells, M. M. (2000): Office clutter or meaningful personal displays: The role of office personalization in employee and organizational well-being. In: Journal of environmental psychology, 20. Jg., Journal 3, p. 239-255.

Study Format Distance Learning

Study Format Distance Learning	Course Type Project
--	-------------------------------

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	Online Tests: no
Type of Exam	Oral Project Report

Student Workload					
Self Study 120 h	Contact Hours 0 h	Tutorial/Tutorial Support 30 h	Self Test 0 h	Independent Study 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods	
Learning Material <input checked="" type="checkbox"/> Slides	Exam Preparation <input checked="" type="checkbox"/> Guideline

Kommunikation und Coaching

Modulcode: DLMPMWKC

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Hendrik Fenz (Gesprächsführung und Kommunikationstechniken) / Prof. Dr. Heike Schiebeck (Coaching und Beratung)

Kurse im Modul

- Gesprächsführung und Kommunikationstechniken (DLMWPGUK01)
- Coaching und Beratung (DLMWPCUB01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung <u>Gesprächsführung und Kommunikationstechniken</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Kombistudium": Fachpräsentation • Studienformat "Fernstudium": Fachpräsentation <u>Coaching und Beratung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie
---------------------	---

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Gesprächsführung und Kommunikationstechniken**

- Formen der Kommunikation
- Mittel der Kommunikation
- Techniken der Kommunikation
- Kommunikation mit spezifischen Gruppen
- Gesprächsführung
- Besonderheiten in der Gesprächsführung
- Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen

Coaching und Beratung

- Beratung als System
- Beratungsprozess
- Diagnoseverfahren im Rahmen der Beratung
- Ausgewählte anlassbezogenen Beratungsmethoden
- Coaching
- Coachingprozess
- Business-Coaching
- Systemisches Coaching
- Persönlichkeitsorientiertes Coaching

Qualifikationsziele des Moduls

Gesprächsführung und Kommunikationstechniken

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Bereiche Kommunikationstechniken und Gesprächsführung in den Gesamtkontext der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- Ziele und Formen der Kommunikation und Gesprächsführung im Rahmen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- Mittel, Methoden und Instrumente der Kommunikation und Gesprächsführung im Rahmen der Wirtschaftspsychologie einzusetzen und anzuwenden.
- zielgerichtete Kommunikations- und Gesprächsführungsmaßnahmen vor dem Hintergrund schwieriger und festgefahrener Situationen zu erkennen und zu verstehen.
- Angemessene Maßnahmen der Kommunikation und Gesprächsführung zu erläutern und zu entwickeln.
- Probleme der Kommunikation und Gesprächsführung zu diskutieren, aufzudecken und alternative Vorgehensweisen vorzuschlagen.

Coaching und Beratung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Themenfelder „Coaching“ und „Beratung“ differenziert voneinander zu betrachten.
- die Bedeutsamkeit von Beratung und Coaching im wirtschaftlichen Kontext zu erklären.
- anlassbezogen gegeneinander abzuwägen, inwiefern die Methode der Beratung bzw. des Coachings zum Einsatz kommt.
- verschiedene Coaching-Ansätze gegeneinander abzugrenzen.
- anhand unterschiedlicher Fragestellungen das erworbene Fach- und Methodenwissen anzuwenden.
- ausgewählte Beratungs- und Coaching-Methoden in der Praxis einzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Soziale Arbeit und Psychologie auf.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Gesprächsführung und Kommunikationstechniken

Kurscode: DLMWPGUK01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Bereiche Kommunikationstechniken und Gesprächsführung in den Gesamtkontext der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- Ziele und Formen der Kommunikation und Gesprächsführung im Rahmen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- Mittel, Methoden und Instrumente der Kommunikation und Gesprächsführung im Rahmen der Wirtschaftspsychologie einzusetzen und anzuwenden.
- zielgerichtete Kommunikations- und Gesprächsführungsmaßnahmen vor dem Hintergrund schwieriger und festgefahrener Situationen zu erkennen und zu verstehen.
- Angemessene Maßnahmen der Kommunikation und Gesprächsführung zu erläutern und zu entwickeln.
- Probleme der Kommunikation und Gesprächsführung zu diskutieren, aufzudecken und alternative Vorgehensweisen vorzuschlagen.

Kursinhalt

1. Formen der Kommunikation
 - 1.1 Wechselseitige Beeinflussung durch die Kommunikation
 - 1.2 Verbale Kommunikation
 - 1.3 Paraverbale Kommunikation
 - 1.4 Nonverbale Kommunikation
 - 1.5 Extraverbale Kommunikation
 - 1.6 Intrapersonale vs. Interpersonale Kommunikation
2. Mittel der Kommunikation
 - 2.1 Kommunikationsstile
 - 2.2 Rhetorik
 - 2.3 Spezielle Formen der Kommunikation: Rapport, Pacing und Kalibrieren
 - 2.4 Präsuppositionen und Submodalitäten
3. Techniken der Kommunikation
 - 3.1 Du- vs. Ich-Botschaften
 - 3.2 Paraphrasieren
 - 3.3 Fragetechniken und -methoden
 - 3.4 Reframing
 - 3.5 Chunking als Fragetechnik
 - 3.6 Perspektivenwechsel
4. Kommunikation mit spezifischen Gruppen
 - 4.1 Kommunikation in der Organisation
 - 4.2 Kommunikation mit Kollegen, Teammitgliedern und Vorgesetzten
 - 4.3 Kommunikation mit Kunden
 - 4.4 Kommunikation mit Dienstleistern
 - 4.5 Kommunikation mit der Öffentlichkeit
 - 4.6 Kommunikation mit Journalisten
5. Gesprächsführung
 - 5.1 Sach- und Beziehungsebene
 - 5.2 Gesprächsziele und Gesprächshaltung
 - 5.3 Argumentationsstrategie
 - 5.4 Gesprächsplanung und -strukturierung
 - 5.5 Gesprächsaufbau und -steuerung
 - 5.6 Gesprächsanalyse

6. Besonderheiten der Gesprächsführung
 - 6.1 Beziehungsebene gestalten
 - 6.2 Gesprächsfallen und Gesprächsstörungen
 - 6.3 Kritische Gesprächssituationen erkennen und meistern
 - 6.4 Regeln des Feedback
7. Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen
 - 7.1 Agieren in festgefahrenen Situationen
 - 7.2 Umgang mit Widerständen
 - 7.3 Persönliche Aspekte in Gesprächen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Becker, J. H./ Ebert, H./ Pastoors, S. (2018): Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen. Springer, Berlin.
- Bruno, T./ Adamczyk, G./ Bilinski, W. (2016): Körpersprache und Rhetorik. 3. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Flume, P. (2017): Die Kunst der Kommunikation – In Gesprächen und Vorträgen überzeugen. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Hillmann, M. (2017): Das 1x1 der Unternehmenskommunikation. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- von Kanitz, A./ Scharlau, C. (2015): Gesprächstechniken. 4. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Maier, M./Schneider, F. M./ Retzbach, A. (2012): Psychologie der internen Organisationskommunikation. Hogrefe, Göttingen.
- Preuß-Scheuerle, B. (2016): Praxishandbuch Kommunikation. Überzeugend auftreten, zielgerichtet argumentieren, souverän reagieren. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Scharlau, C./Rossié, M. (2016): Gesprächstechniken. 3. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Schulz von Thun, F. (2014): Miteinander reden 1. Rowohlt, Hamburg.
- Six, U./Gleich, U./Gimmler, R. (2007): Kommunikationspsychologie und Medienpsychologie. BELTZ, Weinheim.
- Weisbach, C.-R./ Sonne-Neubacher, P. (2015): Professionelle Gesprächsführung. 9. Auflage, DTV, München.

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Coaching und Beratung

Kurscode: DLMWPCUB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Ziel des Kurses ist es, dass die Studierenden „Beratung“ und „Coaching“ als zwei voneinander getrennte Dienstleistungen begreifen und die unterschiedlichen Anlässe und Herangehensweisen verstehen. Sie wissen um die unterschiedlichen Rollen des Beraters und des Coaches und sind in der Lage, die jeweiligen Prozesse strukturiert in der Praxis umzusetzen. Der Kurs bietet die Möglichkeit die beiden Ansätze differenziert voneinander zu betrachten und die jeweiligen Prozessphasen voneinander abzugrenzen. Insbesondere im Rahmen des Coachings werden die Studierenden dazu befähigt, verschiedene Formen des Coachings zu unterscheiden. Es wird den Studierenden vermittelt, wann welche Coaching-Methode mit welchen Instrumenten zum Einsatz kommt. Anhand von ausgewählten Fragestellungen und kleinen Praxissequenzen sollen einzelne Interventionen angewendet und diskutiert werden. Dabei wird Bezug genommen auf aktuelle Themen in den Bereichen „Coaching“ und „Beratung“; diese werden vertiefend erläutert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Themenfelder „Coaching“ und „Beratung“ differenziert voneinander zu betrachten.
- die Bedeutsamkeit von Beratung und Coaching im wirtschaftlichen Kontext zu erklären.
- anlassbezogen gegeneinander abzuwägen, inwiefern die Methode der Beratung bzw. des Coachings zum Einsatz kommt.
- verschiedene Coaching-Ansätze gegeneinander abzugrenzen.
- anhand unterschiedlicher Fragestellungen das erworbene Fach- und Methodenwissen anzuwenden.
- ausgewählte Beratungs- und Coaching-Methoden in der Praxis einzusetzen.

Kursinhalt

1. Beratung als System
 - 1.1 Aufgaben und Beratungsbereiche von Unternehmensberatungen
 - 1.2 Vorteile und Nutzen von Unternehmensberatung
 - 1.3 Rolle der Unternehmensberatung und des Unternehmensberaters
 - 1.4 Fachberatung versus Prozessberatung
 - 1.5 Systemgrenze zwischen Berater und Klient
 - 1.6 Leistung und Technologien von Unternehmensberatungen

2. Beratungsprozess
 - 2.1 Vertragsfragen und Auftragsklärung
 - 2.2 Analyse
 - 2.3 Konzeption
 - 2.4 Implementierung
 - 2.5 Evaluation
 - 2.6 Abschluss des Beratungsprozesses
 - 2.7 Besonderheit: Emotionale Intelligenz im Beratungsprozess
3. Diagnoseverfahren im Rahmen der Beratung
 - 3.1 Konstruktinterview – Allgemein
 - 3.2 Beobachtung
 - 3.3 Kennzahlen
 - 3.4 Von der Diagnose zum (Beratungs-)Konzept
4. Ausgewählte anlassbezogene Beratungsmethoden
 - 4.1 Stakeholderanalyse und Zieldefinition
 - 4.2 Ideengenerierung
 - 4.3 Informationserhebung
 - 4.4 Unternehmensmodellierung
 - 4.5 Situationsbewertung und Entscheidung
5. Coaching
 - 5.1 Abgrenzung: Beratung – Coaching – Therapie
 - 5.2 Rolle des Coaches
 - 5.3 Anlässe und Themen für Coaching
 - 5.4 Wirkung von Coaching
 - 5.5 Vorteile und Nutzen von Coaching
6. Coachingprozess
 - 6.1 Orientierung und Auftragsklärung
 - 6.2 Diagnose, Ziele und Interventionsplanung
 - 6.3 Lösung und Transfer
 - 6.4 Evaluation
7. Business Coaching
 - 7.1 Definition und Abgrenzung: Business Coaching – systemisches Coaching – persönlichkeitsorientiertes Coaching
 - 7.2 Eigenschaften und Fertigkeiten eines Coaches

- 7.3 Prozessgestaltung und Ablauf Business Coaching
- 7.4 Methoden und ausgewählte Instrumente
- 8. Systemisches Coaching
 - 8.1 Besonderheiten und Eigenschaften systemischer Fragestellung
 - 8.2 Prozessgestaltung und Ablauf systemisches Coaching
 - 8.3 Methoden und ausgewählte Instrumente
- 9. Persönlichkeitsorientiertes Coaching
 - 9.1 Besonderheiten und Eigenschaften – Arbeit mit der Innenwelt des Klienten
 - 9.2 Prozessgestaltung und Ablauf des persönlichkeitsorientierten Coachings
 - 9.3 Ausgewählte Methoden und Instrumente

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Coaching - Theorie & Praxis. Zeitschrift, Springer Verlag, Heidelberg.
- Das Coaching-Magazin. Hrsg. Christopher Rauen, Goldenstedt. (<https://www.coaching-magazin.de>)
- Dietz, I./ Dietz, T. (2012): Selbst in Führung – Achtsam die Innenwelt meistern. Wege zur Selbstführung in Coaching und Selbst-Coaching. 3. Auflage, Junfermann Verlag, Paderborn.
- Ellebracht, H./ Lenz, G./Osterhold, G. (2011): Systemische Organisations- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 4. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2018): Handbuch Systemische Organisationsberatung. 3. Auflage, BELTZ VERLAG, Weinheim.
- Lippold, D. (2016): Grundlagen der Unternehmensberatung. Strukturen – Konzepte – Methoden. Springer, Berlin.
- Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. 4. Auflage, BELTZ VERLAG, Weinheim.
- Migge, B. (2017): Handbuch Business-Coaching. 2. Auflage, BELTZ Verlag, Weinheim.
- Organisation Supervision Coaching (OSC). Zeitschrift, Springer Verlag, Wiesbaden. (www.osc-digital.de)
- Radatz, S. (2010): Einführung in das systemische Coaching. 4. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Ruckerl, T. (2015): Das große Praxis-Handbuch Business Coaching. 2. Auflage, Wiley Verlag, Weinheim.
- Schulz, C. (2017): Consulting Methodenkoffer. Praxistools für den perfekten Ein- und Aufstieg als Unternehmensberater. Christopher Schulz, München.

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Change Management und Agilität

Modulcode: DLMPMWCMA

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Change Management und Organisationsentwicklung) / Bernhard Wecke (Agilität und kreative Arbeitsmethoden)

Kurse im Modul

- Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCMO01)
- Agilität und kreative Arbeitsmethoden (DLMWPAKAM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Change Management und Organisationsentwicklung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Agilität und kreative Arbeitsmethoden

- Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht
- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Change Management und Organisationsentwicklung**

- Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
- Theoretische (Prozess- und Phasen-)Modelle von Change Management und Organisationsentwicklung
- Instrumente und Methoden von Change Management und Organisationsentwicklung
- Organisatorische Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung
- Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung
- Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen

Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Den Studierenden wird das Wissen für die Notwendigkeit der Einführung von Agilität und kreativer Arbeitsmethoden in Unternehmen vermittelt. Der Kurs vermittelt die Grundlagen der Agilität, geht auf die Prozessmodelle der Kreativität ebenso ein wie auf die verschiedenen Arten von Denkwerkzeugen in Abhängigkeit der jeweils erforderlichen Denkfertigkeiten im Rahmen der Lösungsfindung zur Befriedigung von Kundenwünschen. Die Studierenden werden damit in die Lage versetzt, Innovationsteams anzuleiten und in ihrem Prozess auf der Suche nach neuen Wegen und Lösungen mit entsprechendem Prozess- und Methodenwissen zu begleiten. Anhand von Praxisbeiträgen aus Unternehmen, die Agilität bereits eingeführt haben und erfolgreich leben werden die erfolgsrelevanten und erfolgskritischen Parameter beleuchtet. Damit erhalten die Studierenden einen weit gefächerten Einblick über die Chancen und Möglichkeiten einer agilen denkenden und handelnden Organisation.

Qualifikationsziele des Moduls**Change Management und Organisationsentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bereiche Change Management und Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- Ziele, Methoden und Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Change Management und Organisationsentwicklung zu verstehen.
- alternative Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung zu benennen und wissen, wie sich Change Management und Organisationsentwicklung umsetzen lassen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Change Management und Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen zu erläutern.

Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Spektrum der Themenfelder rund um Agilität und kreative Arbeitsmethoden zu benennen.
- die Anwendungsmöglichkeiten von Agilität und kreativer Arbeitsmethoden im wirtschaftspsychologischen Kontext zu diskutieren.
- die behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung, Notwendigkeit und den Einfluss der Agilität und der kreativen Arbeitsmethoden vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Entwicklungen zu erläutern und diese anhand von Beispielen darzustellen.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien, Methoden und Instrumente in der unternehmerischen Praxis zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema aus dem Bereich Agilität und kreative Arbeitsmethoden wissenschaftlich zu er- und bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Veränderung von Organisationen und Arbeitsweisen in Bezug auf Agilität und kreative Arbeitsmethoden kritisch zu reflektieren, zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse und Herangehensweisen in Verbindung mit Agilität und kreativer Arbeitsmethoden zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen der damit verbundenen organisationalen Transformation zu erarbeiten sowie die neuen Methoden und Instrumente anzuwenden.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Betriebswirtschaft & Management und Projektmanagement auf.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Wirtschaft & Management

Change Management und Organisationsentwicklung

Kurscode: DLMCMO01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bereiche Change Management und Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- Ziele, Methoden und Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Change Management und Organisationsentwicklung zu verstehen.
- alternative Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung zu benennen und wissen, wie sich Change Management und Organisationsentwicklung umsetzen lassen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Change Management und Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen zu erläutern.

Kursinhalt

1. Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
 - 1.1 Externe und interne Rahmenbedingungen
 - 1.2 Definition und Ziele von Changemanagement und Organisationsentwicklung
 - 1.3 Ursachen und Hemmnisse des Wandels in Organisationen

2. Theoretische Modelle der Organisationsentwicklung
 - 2.1 Klassische Organisationsansätze
 - 2.2 Moderne Organisationsansätze
 - 2.3 Aktuelle Themen der Organisationsstrukturen
3. Theoretische Modelle des Changemanagements
 - 3.1 Vier Typen des organisatorischen Wandels
 - 3.2 Phasenmodell zum Changemanagement nach Lewin
 - 3.3 Ursache-Wirkungs-Modell für Performance und Veränderung nach Burke/ Litwin
 - 3.4 Zwei psychologische Modelle zum organisationalen Wandel
4. Instrumente und Methoden
 - 4.1 Vorgehensweise zur Implementierung von Change
 - 4.2 Kommunikation von Change
 - 4.3 Weitere Instrumente zur Implementierung von Change
5. Organisatorische Implementierung
 - 5.1 Organisationale Barrieren und Widerstände
 - 5.2 Struktur und Verantwortlichkeiten
 - 5.3 Konfliktmanagement: Kommunikation in Transformationsprozessen
6. Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung
 - 6.1 Kennzahlen und KPIs
 - 6.2 Expansion und Kontraktion im Changemanagement / Kennzahlen im St. Galler Management-Modell nach Bleicher
 - 6.3 Weitere Themen bei der Erfolgskontrolle
7. Besonderheiten in internationalen Unternehmen
 - 7.1 Kulturelle Dimensionen nach Hofstede
 - 7.2 Kommunikation in internationalen Changeprojekten

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bücher:
 - Bea, F. X./Göbel, E. (2010): Organisation. Theorie und Gestaltung. 4. Auflage, UTB, Stuttgart.
 - Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al.
 - Frese, E./Graumann, M./Theuvsen, L. (2012): Grundlagen der Organisation. Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung. 10. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
 - Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden.
 - Kesler, G./Kates, A. (2011): Leading Organization Design. How to Make Organization Design Decisions to Drive the Results You Want. Jossey-Bass, San Francisco (CA).
 - Kotter, J. P. (2011): Leading Change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. Vahlen, München.
 - Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt. Droemer, München.
 - Mohr, N. et al. (Hrsg.) (2010): Herausforderung Transformation. Springer, Berlin/Heidelberg.
 - Rohm, A. (Hrsg.) (2012): Change-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen. 5. Auflage, managerSeminare, Bonn.
 - Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
 - Schreyögg, G./Geiger, D. (2016): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
 - Vahs, D. (2015): Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch. 8. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Aufsätze:
 - Braun, G./Hömann, I. (2012): Die Ausnahmen und die Regel. In: Harvard Business Manager, Heft 12/2012, S. 38–43.
 - Kotter, J. P. (2007): Leading Change. Why Transformation Efforts Fail. In: Harvard Business Review, Heft 01/2007, S. 92–107.
 - Kotter, J. P. (2012): Die Kraft der zwei Systeme. In: Harvard Business Manager, Heft 12/2012, S. 22–36.
- Handwörterbücher:
 - Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
 - Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Kurscode: DLMWPAKAM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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? Der Kurs geht auf die Bedeutung von Strategie, Struktur, Prozess, Führung, Methoden, Instrumente und Kultur im Rahmen der agilen Organisation ein. Er behandelt verschiedene kreative Arbeitsmethoden, die je nach Phase des Kreativprozesses zur Anwendung kommen, um gezielt verschiedene Denkfertigkeiten zu unterstützen, damit Lösungen für ergebnisoffene Herausforderungen zur Ausrichtung an Kundenwünschen entstehen können. Die Studierenden diskutieren verschiedene Prozessmodelle und Methoden und wenden diese selbständig an. Sie verknüpfen ihr wirtschaftspsychologisches, unternehmerisches Wissen mit agilen Prinzipien und Instrumenten. Ihr Wissen und die gemachten Erfahrungen reflektieren sie kritisch und hinterfragen diese.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Spektrum der Themenfelder rund um Agilität und kreative Arbeitsmethoden zu benennen.
- die Anwendungsmöglichkeiten von Agilität und kreativer Arbeitsmethoden im wirtschaftspsychologischen Kontext zu diskutieren.
- die behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung, Notwendigkeit und den Einfluss der Agilität und der kreativen Arbeitsmethoden vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Entwicklungen zu erläutern und diese anhand von Beispielen darzustellen.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien, Methoden und Instrumente in der unternehmerischen Praxis zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema aus dem Bereich Agilität und kreative Arbeitsmethoden wissenschaftlich zu er- und bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Veränderung von Organisationen und Arbeitsweisen in Bezug auf Agilität und kreative Arbeitsmethoden kritisch zu reflektieren, zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse und Herangehensweisen in Verbindung mit Agilität und kreativer Arbeitsmethoden zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen der damit verbundenen organisationalen Transformation zu erarbeiten sowie die neuen Methoden und Instrumente anzuwenden.

Kursinhalt

- 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 der 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.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Anderson, K./Uhlig, J. (2015): Das agile Unternehmen – Wie Organisationen sich neu erfinden. CAMPUS VERLAG, Frankfurt.
- Appelo, J. (2011): Management 3.0 – Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. Addison-Wesley Longman, Amsterdam.
- Atelier für Ideen (2018): Kreativitätstechniken. (<http://www.ideenfindung.de/%C3%9Cbersicht-Liste-Kreativitaetstechniken-Ideenfindung.html>, Stand 26.03.2018)
- Bachfischer, N. (2018): Sprungbrett in die Zukunft – Wie Unternehmen in einer Start-Up-Welt erfolgreich sein können. innovaMe LAB, Tutzing.
- Dark Horse Innovation (2017): Digital Innovation Playbook. Murmann Publishers, Hamburg.
- Häusling, A. (2017): Agile Organisationen. Transformationen erfolgreich gestalten. Beispiele agiler Pioniere. Haufe Lexware, Freiburg.
- Knapp, J./Zeratsky, J./Kowitz, B. (2016): Sprint – Wie man in nur fünf Tagen Ideen testet und Probleme löst. Redline, München.
- Lasnia, M./Nowotny, V. (2018): AGILE EVOLUTION. Eine Anleitung zur agilen Transformation. BusinessVillage, Göttingen.
- Moran, A. (2015): Managing Agile. Strategy, Implementation, Organisation and People. Springer, Heidelberg/New York.
- Nöllke, M. (2015): Kreativitätstechniken. 7. Auflage, Haufe Lexware, Freiburg.
- Scheller, T. (2017): Auf dem Weg zur agilen Organisation. Vahlen, München.
- Rustler, F. (2017): Innovationskultur der Zukunft. Wie selbstorganisierte agile Unternehmen die Digitalisierung meistern. Midas Management Verlag, St. Gallen/Zürich.
- Rustler, F. (2017): Denkwerkzeuge der Kreativität und Innovation. Midas Management Verlag, St. Gallen/Zürich.

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Projekt
------------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Projekt
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Persönlichkeitspsychologie und Diagnostische Verfahren

Modulcode: DLMPMWPDV

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	MA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Kurs- und Prüfungssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Mario Herrmann (Persönlichkeitspsychologie) / Prof. Dr. Insa Nixdorf (Diagnostische Verfahren)

Kurse im Modul

- Persönlichkeitspsychologie (DLMWPWPOE01)
- Diagnostische Verfahren (DLMWPDV01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Persönlichkeitspsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten

Diagnostische Verfahren

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie
- Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Persönlichkeitspsychologie**

- Persönlichkeit – Konstrukt und Theorien
- Persönlichkeitsforschung
- Eigenschaftsorientierte Ansätze der Persönlichkeit und Modelle
- Spezifische Persönlichkeitskonstrukte
- Persönlichkeitsentwicklung
- Persönlichkeitsstörungen
- Psychische Gesundheit und Wohlbefinden

Diagnostische Verfahren

- Der diagnostische Prozess
- Methoden der Item- und Testanalyse
- Datenintegration und Gütekriterien
- Verfahren zur diagnostischen Messung psychometrischer Merkmale

Qualifikationsziele des Moduls

Persönlichkeitspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konstrukt der Persönlichkeit im Rahmen der Psychologie einzuordnen.
- das Konstrukt der Persönlichkeit differenziert zu beschreiben und zu betrachten.
- sich mit den Merkmalen und den Schwerpunkten verschiedener Persönlichkeitstheorien gezielt auseinandersetzen.
- unterschiedliche theoretische Ansätze zur Beschreibung, Erklärung und Veränderung menschlicher Persönlichkeit zu verstehen und zu reflektieren.
- die Instrumente der Persönlichkeitsforschung differenziert zu betrachten und deren Einsatzmöglichkeiten in Abhängigkeit der jeweiligen Fragestellung zu diskutieren.
- die Bedeutung der Intelligenz, Kreativität und Kompetenzen aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive zu beurteilen.
- zentrale Störungsbilder und Verhaltensauffälligkeiten der Persönlichkeit zu erkennen.

Diagnostische Verfahren

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den diagnostischen Prozess in der Psychologie zu beschreiben.
- Hintergründe und Anforderungen der psychologischen Diagnostik zu skizzieren.
- die Qualität diagnostischer Verfahren zu beurteilen.
- standardisierte psychologische Testverfahren, insbesondere durch den Einsatz und die Dokumentation eines Verfahrens im Rahmen des Kurses, in der Praxis anzuwenden.
- verschiedene diagnostische Verfahren hinsichtlich unterschiedlicher betrieblicher Fragestellungen auszuwählen, einzusetzen, auszuwerten und die Ergebnisse zu interpretieren.
- empirische Befunde zu analysieren und zu interpretieren.
- die Bedeutung des Einsatzes von Testverfahren und den sensiblen Umgang mit deren Ergebnissen einzuschätzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Psychologie auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Persönlichkeitspsychologie

Kurscode: DLMWPWPOE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Mensch im wirtschaftlichen und unternehmerischen Umfeld ist der zentrale Gegenstandsbereich der Wirtschaftspsychologie. Er setzt sich mit der Erforschung, der Analyse und dem Verstehen des Verhaltens, des Denkens, des Fühlens und des Erlebens von Menschen in diesem Kontext auseinander. Menschen nehmen das Verhalten anderer Menschen und eigenes Erleben und Verhalten durch die subjektive Brille des Alltags wahr. Sie haben Vorstellungen darüber, was die Persönlichkeit eines Menschen ausmacht, wie Persönlichkeit entsteht und suchen nach Erklärungen für auffälliges Verhalten und auffällige Persönlichkeiten. Dabei wollen Menschen verstehen, was Andere zu extremem Verhalten veranlasst. Der Kurs vermittelt Studierenden ohne psychologisches Vorwissen den Zugang zum Konstrukt der Persönlichkeit sowie methodisch-theoretisches Wissen zu seiner Erfassung. Er beleuchtet die Faktoren zur Entwicklung von Persönlichkeit und geht auf das Erkennen und die Ursachen von Verhaltensauffälligkeiten ein. Zusätzlich wird ein Verständnis für die Bedeutung der psychischen Gesundheit in Verbindung mit Arbeit aufgebaut und wesentliche Konzepte zur psychischen Gesundheit in der Arbeit aufgezeigt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konstrukt der Persönlichkeit im Rahmen der Psychologie einzuordnen.
- das Konstrukt der Persönlichkeit differenziert zu beschreiben und zu betrachten.
- sich mit den Merkmalen und den Schwerpunkten verschiedener Persönlichkeitstheorien gezielt auseinandersetzen.
- unterschiedliche theoretische Ansätze zur Beschreibung, Erklärung und Veränderung menschlicher Persönlichkeit zu verstehen und zu reflektieren.
- die Instrumente der Persönlichkeitsforschung differenziert zu betrachten und deren Einsatzmöglichkeiten in Abhängigkeit der jeweiligen Fragestellung zu diskutieren.
- die Bedeutung der Intelligenz, Kreativität und Kompetenzen aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive zu beurteilen.
- zentrale Störungsbilder und Verhaltensauffälligkeiten der Persönlichkeit zu erkennen.

Kursinhalt

1. Persönlichkeit – Konstrukt und Theorien
 - 1.1 Begriffsbestimmung
 - 1.2 Psychoanalytischer Ansatz
 - 1.3 Humanistischer Ansatz

- 1.4 Lerntheoretischer Absatz
- 1.5 Kognitiver Ansatz
2. Methoden zur Persönlichkeitsforschung
 - 2.1 Selbsteinschätzung und Fremdbeschreibung
 - 2.2 Fragebogen
 - 2.3 Verhaltensbeobachtung und verhaltensbasierte Einschätzung
 - 2.4 Testverfahren
3. Eigenschaftsorientierte Ansätze und Modelle
 - 3.1 Temperament
 - 3.2 Trait-Modell
 - 3.3 Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit
 - 3.4 Praktische Anwendung: NEO-FFI und NEO-PI-R
4. Spezifische Persönlichkeitskonstrukte
 - 4.1 Das Selbst
 - 4.2 Intelligenz
 - 4.3 Kreativität
 - 4.4 Kompetenzen
5. Persönlichkeitsentwicklung
 - 5.1 Genetische Einflüsse und Umwelteinflüsse
 - 5.2 Stabilität und Veränderbarkeit
6. Störungsbilder der Persönlichkeit und Merkmale
 - 6.1 Psychische Störungen
 - 6.2 Persönlichkeitsstörungen
7. Therapieformen zur Behandlung von Störungsbildern
 - 7.1 Psychotherapie
 - 7.2 Verhaltenstherapie
 - 7.3 Kognitive Therapie
 - 7.4 Humanistische Therapie

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Gerrig, R. J. (2016): Psychologie. 20. Auflage, Pearson Studium, München.
- Herzberg, P. Y./Roth, M. (2014): Persönlichkeitspsychologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Maltby, J./Day, L./Macaskill, A. (2011): Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz. 2. Auflage, Pearson Studium, München.
- Neyer, F. J./Asendorpf, J. B. (2018): Psychologie der Persönlichkeit. 6. Auflage, Springer, Berlin.
- Rauthmann, J. F. (2017): Persönlichkeitspsychologie. Paradigmen – Strömungen – Theorien. Springer, Berlin.
- Stemmler, G. et al. (2016): Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. 8. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Wittchen, H.-U./Hoyer, J. (Hrsg.) (2011): Klinische Psychologie & Psychotherapie. 2. Auflage, Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Diagnostische Verfahren

Kurscode: DLMWPDV01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund des „War of Talents“ ist es im wirtschaftlichen Umfeld von besonderer Bedeutung Positionen richtig zu besetzen und so den „Person-Job/Person-Organization-Fit“ sicherzustellen. Zudem ist es in Zeiten zunehmender psychischer Belastung von Mitarbeitern wichtig, entsprechende Auffälligkeiten von Teammitgliedern zu erkennen und im Einzelfall auch diagnostizieren zu können. Entsprechend weiterer spezifischer diagnostischer, psychologischer Fragestellungen sollen die Studierenden in der Lage sein, passende Verfahren auszuwählen und zum Einsatz zu bringen. Die Studierenden erwerben Kenntnisse über die theoretischen und methodischen Grundlagen der Psychologischen Diagnostik und lernen deren Anwendungsfelder kennen. Sie sind in der Lage entsprechend der Fragestellung, psychometrische Testverfahren auszuwählen, zu beurteilen, anzuwenden und auszuwerten. Sie besitzen die Fähigkeit, die Güte von Testverfahren zu beurteilen. Es werden ausgewählte Testverfahren in den Bereichen Persönlichkeit, Leistung, Intelligenz, berufsbezogene und medizinpsychologische Verfahren zur Messung spezifischer psychologischer Konstrukte dargestellt. Im Rahmen des Kurses wenden die Studierenden ein Verfahren an, werten dieses aus und dokumentieren die Ergebnisse.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den diagnostischen Prozess in der Psychologie zu beschreiben.
- Hintergründe und Anforderungen der psychologischen Diagnostik zu skizzieren.
- die Qualität diagnostischer Verfahren zu beurteilen.
- standardisierte psychologische Testverfahren, insbesondere durch den Einsatz und die Dokumentation eines Verfahrens im Rahmen des Kurses, in der Praxis anzuwenden.
- verschiedene diagnostische Verfahren hinsichtlich unterschiedlicher betrieblicher Fragestellungen auszuwählen, einzusetzen, auszuwerten und die Ergebnisse zu interpretieren.
- empirische Befunde zu analysieren und zu interpretieren.
- die Bedeutung des Einsatzes von Testverfahren und den sensiblen Umgang mit deren Ergebnissen einzuschätzen.

Kursinhalt

1. Der diagnostische Prozess
 - 1.1 Grundlagen und Rahmenbedingungen psychologischer Diagnostik
 - 1.2 Datenquellen und Methoden der Datenerhebung

- 1.3 Prinzipien multimodaler Diagnostik
- 1.4 Berufseignungsdiagnostik
- 1.5 Anforderungsanalyse und Anforderungsprofil
- 1.6 Exkurs: Das eigenverantwortliche Stellenprofil
- 1.7 Screening und Matching
2. Methoden der Item- und Testanalyse
 - 2.1 Klassische Testtheorie
 - 2.2 Faktorenanalyse
 - 2.3 Profilanalyse
 - 2.4 Multitrait-Multimethod-Analyse
3. Datenintegration und Gütekriterien
 - 3.1 Regeln der Datenintegration
 - 3.2 Psychologische Begutachtung
 - 3.3 Teststandards und Testökonomie
 - 3.4 Gütekriterien
4. Spezifische Testverfahren – Leistungstests
 - 4.1 d2R-Aufmerksamkeits-Belastungstest
 - 4.2 KVT-Konzentrations-Verlaufs-Test
 - 4.3 TAP-Alertnesstest
5. Spezifische Testverfahren – Intelligenztests
 - 5.1 IST 2000 R-Intelligenz-Struktur-Test
 - 5.2 WIT2 - Wilde Intelligenz Test 2
6. Spezifische Testverfahren – Persönlichkeitstests
 - 6.1 FPI-R Freiburger Persönlichkeitsinventar
 - 6.2 AVEM Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster
 - 6.3 NEO-FFI Big Five Test Kurzversion
7. Spezifische Testverfahren – Berufsbezogene Verfahren
 - 7.1 BIP-Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
 - 7.2 LSA-Leadership Style Assessment
 - 7.3 IEA-Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven
8. Medizinpsychologische Verfahren
 - 8.1 MBI - Maslach Burnout Inventory

- 8.2 BOSS - Burnout-Screening-Skalen
- 8.3 STADI - State-Trait-Angst-Depressions-Inventar

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Colonia-Willner, R. (1999): Investing in Practical Intelligence: Ageing and Cognitive Efficiency among Executives, In: International Journal of Behavioral Development, Vol. 23 (3), S. 591–614.
- Fissini, H.-J. (2004): Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. 3. Aufl., Hogrefe, Göttingen.
- Gnamb, T./Batinić, B (2011): Convergent and Discriminant Validity of Opinion Leadership: Multitrait-Multimethod Analysis Across Measurement Occasion and Informant Type, In: Journal of Individual Differences, Vol. 32 (2), S. 94–102.
- Hoermann, H.-J./Goerke, P. (2014): Assessment of Social Competence for Pilot Selection, In: The International Journal of Aviation Psychology, Vol. 24 (1), S. 6–28.
- Irwing, P./ Booth, T./Hughes, D. J. (2018): The Wiley Handbook of Psychometric Testing. Wiley Blackwell, Hoboken.
- Krohne, H.-W./Hock, M. (2015): Psychologische Diagnostik. 2. Aufl., Kohlhammer, Stuttgart.
- Oubaid, V./J. Jähne, J. (2013): Human resource management, In: Der Chirurg, Vol. 84, Issue 1, S. 55–58.
- Richardson, K./Norgate, S. H. (2015): Does IQ Really Predict Job Performance? In Applied Developmental Science, S. 1–17.
- Sanduvete-Chaves, S./Lozano-Lozano, J. A./Chacón-Moscoso, S./Holgado-Tello, F. P. (2018): Development of a Work Climate Scale in Emergency Health Services, In: Frontiers in psychology, Vol. 9, S. 10.
- Sarges, W. (2013): Management-Diagnostik. 4. Aufl., Hogrefe, Göttingen 2013.
- Sarges, W./Scheffer, D. (2008): Innovative Ansätze für die Eignungsdiagnostik. Hogrefe, Göttingen.
- Schmidt-Atzert, L./Amelang, M. (2012): Psychologische Diagnostik. 5. Aufl., Springer, Berlin.
- Schmitt, M./Gerstenberg, F. (2014): Psychologische Diagnostik kompakt. Beltz, Weinheim.
- Stemmler, G./Margraf-Stiksrud, J. (2015): Lehrbuch Psychologische Diagnostik. Hogrefe, Göttingen.
- Testverfahren im Überblick <https://www.hogrefe.de/shop/tests.html>

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie

Modulcode: DLMPMWKAO-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Konzepte der Psychologie) / Prof. Dr. Stefanie Rödel (Arbeits- und Organisationspsychologie)

Kurse im Modul

- Konzepte der Psychologie (DLMWPWK01)
- Arbeits- und Organisationspsychologie (DLMWPAOP01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Konzepte der Psychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten

Arbeits- und Organisationspsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur
- Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Konzepte der Psychologie**

- Allgemeine Psychologie I
- Allgemeine Psychologie II
- Sozialpsychologie
- Arbeitspsychologie
- Organisationspsychologie

Arbeits- und Organisationspsychologie

- Arbeits- und Organisationspsychologie und deren Wirkung
- Arbeitsanalyse und -gestaltung
- Bewertung der Arbeit und Mitarbeitermotivation
- Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz
- Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
- Mergers & Akquisition als Auslöser für Change
- Neuere Organisationskonzepte

Qualifikationsziele des Moduls

Konzepte der Psychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Psychologie als Wissenschaft zu verstehen und sie inhaltlich zu anderen Disziplinen abgrenzen zu können.
- die Psychologie als wissenschaftliche und forschende Disziplin einzuordnen und ausgewählte Grundlagen der Psychologie zu erfassen.
- wesentliche Konzepte der Psychologie im Hinblick auf deren Bedeutung für die Wirtschaftspsychologie zu kennen.
- Wissen um die zentrale Konzepte und Theorien der Psychologie, die für das Verständnis und den Gegenstandsbereich der Wirtschaftspsychologie wichtig sind, aufzubauen.
- Herangehensweisen, Methoden und Instrumente der Psychologie in den betrieblichen Alltag einbinden zu können.
- Fragestellungen der Psychologie im Hinblick auf menschliches Verhalten, Denken und Fühlen zu diskutieren und im Kontext von Unternehmen anzuwenden.

Arbeits- und Organisationspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Arbeits- und Organisationspsychologie als Teilbereich der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- methodische Zugänge der Arbeitsanalyse und -gestaltung zu skizzieren.
- die Bewertung der Arbeit durch die Mitarbeitenden einzuschätzen und motivationstheoretisch zu erklären.
- Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz als relevante Themen der Arbeitspsychologie zu beschreiben.
- Organisationsentwicklung als systematischen Prozess zu erläutern und diesen entsprechend zu reflektieren.
- Unternehmensfusionen und -zusammenschlüsse aus organisationspsychologischer Sicht mit entsprechenden Maßnahmen begleiten zu können.
- neuere Organisationskonzepte zu beschreiben und miteinander zu vergleichen.
- das Gelernte in die eigenen Aufgaben in den Bereichen Management und Personalführung einfließen zu lassen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Psychologie auf.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Konzepte der Psychologie

Kurscode: DLMWPWK01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs vermittelt Studierenden aus anderen Disziplinen, die sich für den Master in Wirtschaftspsychologie entschieden haben, ein zentrales Verständnis für die grundlegenden Konzepte der Psychologie. Die Inhalte des Kurses bilden zum einen die Basis für das Verständnis der Psychologie als Wissenschaft und vermitteln zum anderen die wesentlichen Theorien und das Wissen, das für die Einordnung und Anwendung wirtschaftspsychologischer Fragestellungen essentiell ist. Die Studierenden lernen die Grundlagen und Kerninhalte der Wissenschaftsdisziplin Psychologie kennen. Sie erlangen ein umfassendes Verständnis wesentlicher psychologischer Forschungsbereiche und Anwendungsfelder, die Verbindung und Bedeutung für die Wirtschaftspsychologie aufweisen. Damit bauen die Studierenden ein Grundlagenwissen auf, das es ihnen ermöglicht, im weiteren Verlauf des Studiums die Perspektive wirtschaftspsychologischer Fragestellungen einzunehmen und ihr Wissen in diesem Bereich auf einer fundierten Basis auf- und auszubauen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Psychologie als Wissenschaft zu verstehen und sie inhaltlich zu anderen Disziplinen abgrenzen zu können.
- die Psychologie als wissenschaftliche und forschende Disziplin einzuordnen und ausgewählte Grundlagen der Psychologie zu erfassen.
- wesentliche Konzepte der Psychologie im Hinblick auf deren Bedeutung für die Wirtschaftspsychologie zu kennen.
- Wissen um die zentrale Konzepte und Theorien der Psychologie, die für das Verständnis und den Gegenstandsbereich der Wirtschaftspsychologie wichtig sind, aufzubauen.
- Herangehensweisen, Methoden und Instrumente der Psychologie in den betrieblichen Alltag einbinden zu können.
- Fragestellungen der Psychologie im Hinblick auf menschliches Verhalten, Denken und Fühlen zu diskutieren und im Kontext von Unternehmen anzuwenden.

Kursinhalt

1. Allgemeine Psychologie I
 - 1.1 Wahrnehmung
 - 1.2 Gedächtnis
 - 1.3 Kognition

2. Allgemeine Psychologie II
 - 2.1 Lernen
 - 2.2 Motivation
 - 2.3 Emotion

3. Sozialpsychologie
 - 3.1 Die Macht des Sozialen
 - 3.2 Sozialer Einfluss
 - 3.3 Konflikt, Aggression und Kooperation
 - 3.4 Ausgewählte sozialpsychologische Theorien
 - 3.5 Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Altruismus

4. Arbeitspsychologie
 - 4.1 Grundlagen der Arbeitspsychologie
 - 4.2 Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
 - 4.3 Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
 - 4.4 Konzepte und Methoden der Arbeitsplatzgestaltung
 - 4.5 Arbeit und Gesundheit

5. Organisationspsychologie
 - 5.1 Grundlagen der Organisationspsychologie und -struktur
 - 5.2 Organisationskultur und -klima
 - 5.3 Interaktion und Kommunikation in Organisationen
 - 5.4 Konflikte in Organisationen
 - 5.5 Mergers & Acquisitions

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Aronson, E./Wilson, T./Akert, R. M. (2014): Sozialpsychologie. 8. Auflage, Pearson Studium, München.
- Bamberg, E./Mohr, G./Busch, C. (2011): Arbeitspsychologie. Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Becker-Carus, C./Wendt, M. (2017): Allgemeine Psychologie. Eine Einführung. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Brandstätter, V./Schüler, J./Puca, R. M./Lozo, L. (2013): Motivation und Emotion. Springer, Berlin.
- Dreisbach, G./Horstmann, G. (2017): Allgemeine Psychologie 2 kompakt. BELTZ, Weinheim.
- Frey, D./Bierhoff, H.-W. (2011): Sozialpsychologie. Interaktion und Gruppe. Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Gerrig, R. J. (2016): Psychologie. 20. Auflage, Pearson Studium, München.
- Jonas, K./Stroebe, W./Hewstone, M. (2014): Sozialpsychologie. 6. Auflage, Springer, Berlin.
- Kauffeld, S. (2011): Arbeits- Organisations- und Personalpsychologie. Springer, Berlin.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2011): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Schuler, H./Moser, K. (2013): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Auflage, Hogrefe, Göttingen (vorm. Verlag Hans Huber).
- Sonntag, K./Frieling, E./Ralf, S. (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen (vorm. Verlag Hans Huber).
- Spering, M./Schmidt, T. (2017): Allgemeine Psychologie 1 kompakt. BELTZ, Weinheim.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: DLMWPAOP01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen wird derzeit entscheidend von der digitalen Transformation beeinflusst. Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die Art und Weise der Arbeit. Formelle und informelle Prozesse der Interaktion und Kommunikation werden dadurch beeinflusst. Der Kurs Arbeits- und Organisationspsychologie befasst sich mit dem Gegenstandsbereich, Konzepten und Methoden der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Er fokussiert dabei auf die positive Gestaltung von Arbeitsprozessen und blickt auch auf die Wirkung von Arbeit hinsichtlich des Erlebens und Handelns der Organisationsmitglieder. Der Kurs gibt den Studierenden Werkzeuge mit an die Hand, die es ihnen ermöglichen analysierend, bewertend und gestalterisch im Feld der Arbeits- und Organisationspsychologie tätig zu werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Arbeits- und Organisationspsychologie als Teilbereich der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- methodische Zugänge der Arbeitsanalyse und -gestaltung zu skizzieren.
- die Bewertung der Arbeit durch die Mitarbeitenden einzuschätzen und motivationstheoretisch zu erklären.
- Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz als relevante Themen der Arbeitspsychologie zu beschreiben.
- Organisationsentwicklung als systematischen Prozess zu erläutern und diesen entsprechend zu reflektieren.
- Unternehmensfusionen und -zusammenschlüsse aus organisationspsychologischer Sicht mit entsprechenden Maßnahmen begleiten zu können.
- neuere Organisationskonzepte zu beschreiben und miteinander zu vergleichen.
- das Gelernte in die eigenen Aufgaben in den Bereichen Management und Personalführung einfließen zu lassen.

Kursinhalt

1. Arbeits- und Organisationspsychologie und deren Wirkung
 - 1.1 Gegenstandsbereich der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.2 Untersuchungs- und Aufgabenfelder der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.3 Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung

- 1.4 Belastung und Beanspruchung allgemein
2. Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung
 - 2.1 Methodische Zugänge und Vorgehen bei Arbeitsanalysen
 - 2.2 Ausgewählte Verfahren der Arbeitsanalyse
 - 2.3 Soziotechnische Systemgestaltung
 - 2.4 Handlungs- und tätigkeitstheoretische Konzepte
 - 2.5 Motivationstheoretische Ansätze
 - 2.6 Strategien der Arbeitsgestaltung
3. Bewertung der Arbeit und Mitarbeitermotivation
 - 3.1 Arbeitszufriedenheit
 - 3.2 Mitarbeiterzufriedenheit
 - 3.3 Mitarbeitermotivation
 - 3.4 Aktuelle Theorien zur Motivation
4. Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz
 - 4.1 Belastung und Beanspruchung aus individueller Perspektive
 - 4.2 Theorien zum Stress und Stressmanagement
 - 4.3 Work-Life-Balance
 - 4.4 Gesundheitsmanagement
5. Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
 - 5.1 Organisationsbegriff und Organisationsstrukturen
 - 5.2 Auswirkungen gesellschaftlicher und organisationaler Rahmenbedingungen
 - 5.3 Definition und Prinzipien der systemischen Organisationsentwicklung
 - 5.4 Analyse, Diagnose und Veränderung bestehender Organisationen
 - 5.5 Integrales Prozess- und Beratungsmodell
6. Begleitung von Change-Projekten
 - 6.1 Mergers & Acquisitions als Auslöser für Change
 - 6.2 Organisatorische Vorbedingungen
 - 6.3 Psychologische Prozesse im Wandel
 - 6.4 Organisationsklima und Kulturwandel
 - 6.5 Methoden und Interventionen zur Change-Begleitung
7. Neuere Organisationskonzepte
 - 7.1 Lernende Organisation
 - 7.2 Organisationale Resilienz

- 7.3 Agile Organisationen
- 7.4 Reinventing Organizations: die evolutionäre Organisation
- 7.5 New Work und New Leadership
- 7.6 New Organizing

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Haufe, Freiburg.
- Ballesteros-Leiva, F./Poilpot-Rocaboy, G./St-Onge, S. (2017): The relationship between life-domain interactions and the well-being of internationally mobile employees, In: Personnel Review, Vol. 46 (2), S. 237–254.
- Bolton, C./Machova, V./Kovacova, M./Valaskova, K.(2018): The power of Human-Machine Collaboration – Artificial intelligence, business automation and smart economy, In: Economics, Management, and Financial Markets, Vol. 13 (4), S.51 (6).
- Bayo-Moriones, A./Billon, M./Lera-López, F. (2017): Are new work practices applied together with ICT and AMT? In: The International Journal of Human Resource Management, Vol. 28 (4), S.553–580.
- Carney, B./Getz, I. (2009): Free your employees and let them lead your business to higher productivity, profits and growth. Crown Business, New York.
- Denning, S. (2015): How to make the whole organization agile, In: Strategy & Leadership, Vol. 43 (6), S. 8.
- Hamel, G. (2007): The future of management. Harvard Business School Press, Boston.
- Laloux, F. (2014): Reinventing organizations – A guide to creating organizations inspired by the next stage in human consciousness, Nelson Parker, Brussels.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Aufl., Springer, Berlin.
- Pfeffer, J./Thiry, K. (2006): Leadership Challenges in building and growing a great company., Stanford Graduate School of Business, Santa Clara.
- Robertson, B.: Holacracy (2015): The New Management System that redefines Management. Henry Holt and Co., New York.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2018): Organisationsentwicklung. 5. Aufl., Springer, Berlin.
- Schuler, H. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Aufl., Verlag Hans Huber, Bern.
- Sonntag, K./Frieling, E./Stegmeier, R. (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Aufl., Verlag Hans Huber, Bern.
- Spieß, E./Rosenstiel, L. v. (2010): Organisationspsychologie. Beck, München.
- Ullah, R./Witt, X. (2018): Praxishandbuch Recruiting. 2. Aufl., Schäffer Poeschel, Stuttgart.
- Ulich, E. (2011): Arbeitspsychologie. 7. Aufl., Schäffer Poeschel, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Modulcode: DLMPMWBGM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	MA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Kurs- und Prüfungssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Jessie de Witt Huberts (Gesundheitspsychologie und -soziologie) / Martin Rudasingwa (Betriebliches Gesundheitsmanagement)

Kurse im Modul

- Gesundheitspsychologie und -soziologie (DLMSAGPS01)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (MWHB02-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Gesundheitspsychologie und -soziologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Gesundheitspsychologie und -soziologie

- Grundlagen der Gesundheitspsychologie
- Anwendungsfelder Gesundheitspsychologie
- Theorien und Methoden der Gesundheitssoziologie
- Soziale Produktion von Gesundheit und Krankheit
- Die soziale Konstruktion von Gesundheit

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe zum Erhalt der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- Mitarbeiterorientierte Personalpolitik und Personalmanagementstrategien an den Herausforderungen des demografischen Wandels ausrichten
- Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Modelle zur Bewältigung arbeitsbezogener Belastungen
- Ziele und ausgewählte Maßnahmen der Gesundheitsförderung
- Work-Life-Balance
- BGM: Planung und Controlling

Qualifikationsziele des Moduls

Gesundheitspsychologie und -soziologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- verschiedene Theorien und Modelle zu Gesundheit und Krankheit zu unterscheiden und wertreflektiert in Beziehung zum eigenen Praxisfeld und dortigen Vorgehensweisen zu setzen.
- in ausgewählten wichtigen Handlungsfeldern der Gesundheitspsychologie die relevanten empirischen Befunde zu nennen und diese mit Blick auf bestimmte Adressaten Sozialer Arbeit zu analysieren.
- exemplarisch die Relevanz qualitativer und/oder quantitativer sozialwissenschaftlicher Studien zu Gesundheit und Krankheit für ihr Handlungsfeld zu erläutern.
- die gesellschaftliche Produktion von Gesundheit als soziales Problem kritisch einzuschätzen und Wertorientierungen abzuwägen.
- Gesundheit in ihrer subjektiven und objektiven Dimension gegenüberzustellen und exemplarisch auf konkret zu planende Projekte zu übertragen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für das strategische Personalmanagement zu definieren.
- das BGM methodisch und inhaltlich im Kontext der zukünftigen Anforderungen an das Unternehmensmanagement zu verstehen.
- die theoretischen Grundlagen zu bezeichnen und konzeptionelle Ausgangspunkte zu beschreiben.
- die Säulen des BGM darzustellen und begrifflich zu differenzieren.
- unterschiedliche Modelle zur Vermeidung und Reduzierung von Belastungen zu erklären.
- BGM zu planen und einen Handlungsablauf in einem konkreten Setting zu illustrieren.
- BGM-Prozesse und -strukturen vor dem Hintergrund einer konkreten Zielsetzung zu analysieren.
- die Wirksamkeit von BGM-Maßnahmen, -konzepten und -strategien zu evaluieren und kritisch zu argumentieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Gesundheitswissenschaft und Gesundheitsmanagement auf.

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Gesundheit

Gesundheitspsychologie und -soziologie

Kurscode: DLMSAGPS01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs setzt Gesundheit aus den Blickwinkeln von Individuum und Gesellschaft zugleich in Bezug zur Sozialen Arbeit. Dazu finden grundlegende Konzepte aus Soziologie und Psychologie Eingang wie auch ihre Ableitungen in konkrete Handlungs- und Forschungsfelder. Untersucht und diskutiert werden schließlich Strukturen und Prozesse der sozialen Produktion und Konstruktion von Gesundheit.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- verschiedene Theorien und Modelle zu Gesundheit und Krankheit zu unterscheiden und wertreflektiert in Beziehung zum eigenen Praxisfeld und dortigen Vorgehensweisen zu setzen.
- in ausgewählten wichtigen Handlungsfeldern der Gesundheitspsychologie die relevanten empirischen Befunde zu nennen und diese mit Blick auf bestimmte Adressaten Sozialer Arbeit zu analysieren.
- exemplarisch die Relevanz qualitativer und/oder quantitativer sozialwissenschaftlicher Studien zu Gesundheit und Krankheit für ihr Handlungsfeld zu erläutern.
- die gesellschaftliche Produktion von Gesundheit als soziales Problem kritisch einzuschätzen und Wertorientierungen abzuwägen.
- Gesundheit in ihrer subjektiven und objektiven Dimension gegenüberzustellen und exemplarisch auf konkret zu planende Projekte zu übertragen.

Kursinhalt

1. Grundlagen der Gesundheitspsychologie
 - 1.1 Inhalte, Definitionen und Merkmale von Gesundheitspsychologie
 - 1.2 Modelle von Gesundheit und Krankheit
 - 1.3 Aktuelle Theorien und Modelle zum Gesundheitsverhalten
2. Anwendungsfelder Gesundheitspsychologie
 - 2.1 Gesundheitsbezogenes Verhalten
 - 2.2 Gesundheit und Lebensalter
3. Theorien und Methoden der Gesundheitssoziologie
 - 3.1 Inhalte, Definitionen und Merkmale von Gesundheitssoziologie

- 3.2 Entstehung von Gesundheit und Krankheit – theoretische Ansätze
- 3.3 Das Gesundheitssystem als Gegenstand gesundheitssoziologischer Forschung
- 3.4 Methoden der Gesundheitssoziologie
4. Soziale Produktion von Gesundheit und Krankheit
 - 4.1 Soziale Ungleichheit und Gesundheit
 - 4.2 Arbeit und Arbeitslosigkeit und Gesundheit
 - 4.3 Migration und Gesundheit
5. Die soziale Konstruktion von Gesundheit
 - 5.1 Verschiedene Perspektiven auf Gesundheit und Krankheit
 - 5.2 Konstruktion von Gesundheit im Spiegel der Medien
 - 5.3 Die Medikalisierung sozialer Prozesse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Brinkmann, R. (2014): Angewandte Gesundheitspsychologie. Pearson, Hallbergmoos.
- Faltermaier, T. (2017): Gesundheitspsychologie. 2. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Franke, A. (2012): Modelle von Gesundheit und Krankheit. 3. Auflage, Huber, Bern.
- Hurrelmann, K./Klotz, T./Haisch, J. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. 4. Auflage, Huber, Bern.
- Kickbusch, I./Hartung, S. (2014): Die Gesundheitsgesellschaft. Konzepte für eine gesundheitsförderliche Politik. 2. Auflage, Huber, Bern.
- Klemperer, D. (2015): Sozialmedizin – Public Health – Gesundheitswissenschaften. Lehrbuch für Gesundheits- und Sozialberufe. 3. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Knoll, N./Scholz, U./Rieckmann, N. (2013): Einführung Gesundheitspsychologie. 3. Auflage, Reinhardt, München.
- Renneberg, B./Hammelstein, P. (Hrsg.) (2006): Gesundheitspsychologie. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Richter, M./Hurrelmann, K. (Hrsg.) (2016): Soziologie von Gesundheit und Krankheit. Springer VS, Wiesbaden.
- Schott, T./Hornberg, C. (Hrsg.) (2011): Die Gesellschaft und ihre Gesundheit. 20 Jahre Public Health in Deutschland. VS Verlag, Wiesbaden.
- Schwarzer, R. (2004): Psychologie des Gesundheitsverhaltens. Einführung in die Gesundheitspsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Kurscode: MWHB02-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren für Unternehmen. Die Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen steht beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) im Vordergrund. Um nachhaltig zu wirken, müssen diese als Wert in der Unternehmenskultur fest verankert sein. Wenn die Gesundheit jeder bzw. jedes Beschäftigten ein zentrales Ziel des Unternehmens ist, schafft es damit die Grundlage für Leistungsfähigkeit und Erfolg. Ziel kann es auch sein, Leistungsträger an das Unternehmen zu binden. Damit BGM nachhaltig zur Entwicklung des Unternehmens beiträgt, bedarf es somit einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik. In diesem Kurs geht es um ausgesuchte Handlungsfelder aus dem BGM. Konkret geht es um die Frage, welche Möglichkeiten Unternehmen zur Verfügung stehen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu unterstützen, dass diese ihre Gesundheits- und Leistungspotentiale optimal nutzen können und damit ein besseres Wohlbefinden, höherer Zufriedenheit und stärkere Bindung an das Unternehmen entwickeln. Ansatzpunkte sind Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und individuelle Ressourcen im Umgang mit arbeitsbezogenen Belastungen. Mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen Unternehmen ihre Beschäftigten in effektiver Weise. Die Instrumente des gesetzlich verbindlichen Arbeitsschutzes, gekoppelt mit einer freiwilligen Betrieblichen Gesundheitsförderung, tragen in hohem Maße dazu bei, Belastungen frühzeitig zu erkennen und abzufedern.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für das strategische Personalmanagement zu definieren.
- das BGM methodisch und inhaltlich im Kontext der zukünftigen Anforderungen an das Unternehmensmanagement zu verstehen.
- die theoretischen Grundlagen zu bezeichnen und konzeptionelle Ausgangspunkte zu beschreiben.
- die Säulen des BGM darzustellen und begrifflich zu differenzieren.
- unterschiedliche Modelle zur Vermeidung und Reduzierung von Belastungen zu erklären.
- BGM zu planen und einen Handlungsablauf in einem konkreten Setting zu illustrieren.
- BGM-Prozesse und -strukturen vor dem Hintergrund einer konkreten Zielsetzung zu analysieren.
- die Wirksamkeit von BGM-Maßnahmen, -konzepten und -strategien zu evaluieren und kritisch zu argumentieren.

Kursinhalt

1. Mitarbeiterorientierten Personalpolitik: Überblick über Hintergründe und Notwendigkeit
2. Anpassung von Personalmanagementstrategien an den demografischen Wandel
 - 2.1 Altersstrukturanalysen in Organisationen
 - 2.2 Alterssensible Personalentwicklung und Karriereplanung
 - 2.3 Alterssensibles Gesundheitsmanagement
3. Drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - 3.1 Arbeitsschutz
 - 3.2 Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
 - 3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung
4. Warum sich ein BGM lohnt
 - 4.1 Harte Orientierungspunkte
 - 4.2 Weiche Orientierungspunkte
5. Modelle zur Bewältigung arbeitsbezogener Belastungen
 - 5.1 Stress
 - 5.2 Konzept der Salutogenese
 - 5.3 Burnout: Definition und individuelle Gefährdung
6. Ziele und ausgewählte Maßnahmen der Gesundheitsförderung
 - 6.1 Ansatzpunkte der Ressourcenstärkung
 - 6.2 Maßnahmen zur Ressourcenstärkung

7. Work-Life-Balance
 - 7.1 Begriffsklärung
 - 7.2 Messung der Work-Life-Balance
 - 7.3 Auswirkungen der Work-Life-Balance
 - 7.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance
8. BGM planen
 - 8.1 Die ersten Schritte
 - 8.2 Betriebsvereinbarung
 - 8.3 Ermittlung von Daten
 - 8.4 Prozessgestaltung und Strukturen
 - 8.5 Mitarbeitermotivation und die Rolle der Führungskräfte
 - 8.6 Hindernisse und Stolpersteine kennen und proaktiv managen
9. Gesundheitscontrolling
 - 9.1 Monitoring und Risikomanagement
 - 9.2 Entwicklung von Kriterien
 - 9.3 Wirkungsanalysen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Badura, B./Walter, U./Hehlmann, T. (2009): Betriebliche Gesundheitspolitik. 2. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Hahnzog, S. (Hrsg.) (2014): Betriebliche Gesundheitsförderung. Das Praxishandbuch für den Mittelstand. Springer-Gabler, Wiesbaden.
- Kaminski, M. (2013): Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis. Ein Leitfaden zur systematischen Umsetzung der DIN SPEC 91020. Springer-Gabler, Wiesbaden.
- Pfannstiel, M. A./Mehlich, H.(Hrsg.) (2016): Gesundheitsmanagement. Konzepte, Maßnahmen, Evaluation. Springer-Gabler, Wiesbaden.
- Uhle, T./ Treier, M. (2015): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. Springer Berlin/ Heidelberg.
- Ulich, E./Wülser, M. (2015): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. 6. Auflage, Springer, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Recht der Arbeitsverhältnisse

Modulcode: DLMRAV

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	MA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Kurs- und Prüfungssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Sascha Stiegler (Individuelles Arbeitsrecht) / Matthias Koch (Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht)

Kurse im Modul

- Individuelles Arbeitsrecht (DLMRAV01)
- Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht (DLMRAV02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Individuelles Arbeitsrecht

- Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten (50)
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50)

Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit
- Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Individuelles Arbeitsrecht**

- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Mängel und Leistungsstörungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Kündigungsschutz

Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

- Betriebsverfassungsrecht
- Koalitions- und Tarifvertragsrecht

Qualifikationsziele des Moduls**Individuelles Arbeitsrecht**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ein Arbeitsverhältnis und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu begründen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages beurteilen zu können.
- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz wiederzugeben.
- zu wiederholen, warum der Arbeitnehmer im Schadenersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung einzuordnen und können den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu verstehen.

Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mit den Bereichen Recherche, Methodik und Analyse bei rechtlichen Fragestellungen vertraut zu sein.
- unterschiedlichste Themen aus dem Bereich des Arbeitsrechts inhaltlich selbstständig sowie wissenschaftlich auszuarbeiten.
- ihre analytischen Kompetenzen mit Bezug auf das Feld Arbeitsrecht anzuwenden.
- selbstständig Arbeiten in diesem oder größerem Umfang zu erstellen.
- Gesetzgebung und Rechtsprechung hinsichtlich neuer Erkenntnisse sowie theoretischer Bezüge eigenständig kritisch zu hinterfragen und im Sinne der Zielsetzung ihrer eigenen Seminararbeit zu interpretieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Baut auf Modulen aus dem Bereich Recht auf	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule Alle Master-Programme im Bereich Wirtschaft & Management
---	---

Individuelles Arbeitsrecht

Kurscode: DLMRAV01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Ausschreibung, das Vorstellungsgespräch und das Fragerecht des Arbeitgebers wird auf der Ebene der Vertragsanbahnung dargestellt. Die Studierenden werden lernen, dass auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, dieser aber wiederum zum Schutz des Arbeitnehmers zahlreiche Einschränkungen erfahren hat. Als besondere Arbeitsverhältnisse lernen Studierende das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen. Den Studierenden soll der Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeit vermittelt werden. Sie lernen den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz, den Annahmeverzug des Arbeitgebers, die persönlichen Hinderungsgründe des Arbeitnehmers, das Betriebsrisiko und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle kennen. Ihnen wird dann die Haftung im Arbeitsrecht auf Schadensersatz und insbesondere die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers dargestellt. Im Mittelpunkt des Kurses steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, ordentliche und außerordentliche Kündigung und die Änderungskündigung. Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Eltern, Auszubildenden, Vertretern der Arbeitnehmerseite und Schwerbehinderten, insbesondere aber die Einzelheiten des Kündigungsschutzes durch das Kündigungsschutzgesetz werden den Studierenden ebenfalls vermittelt. Am Ende des Kurses werden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ein Arbeitsverhältnis und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu begründen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages beurteilen zu können.
- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz wiederzugeben.
- zu wiederholen, warum der Arbeitnehmer im Schadenersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung einzuordnen und können den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu verstehen.

Kursinhalt

1. Die Parteien im Arbeitsrecht
 - 1.1 Arbeitnehmer
 - 1.2 Besondere Arten von Arbeitnehmern
 - 1.3 Sonstige Personen
 - 1.4 Arbeitgeber
2. Die Begründung des Arbeitsvertrages
 - 2.1 Die Ausschreibung und das Diskriminierungsverbot
 - 2.2 Das Vorstellungsgespräch
 - 2.3 Verschulden bei Vertragsanbahnung
3. Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrages
 - 3.1 Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
 - 3.2 Anfechtung des Arbeitsvertrages
 - 3.3 Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
 - 3.4 Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis
4. Besondere Arbeitsverhältnisse
 - 4.1 Das befristete Arbeitsverhältnis
 - 4.2 Das Probearbeitsverhältnis
 - 4.3 Das Leiharbeitsverhältnis
5. „Ohne Arbeit kein Lohn“: Grundsatz und Ausnahmen
 - 5.1 Grundsatz: „Ohne Arbeit kein Lohn“

- 5.2 Ausnahmen aus Umständen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen
- 5.3 Befreiung von der Arbeitspflicht aus sonstigen Gründen
6. Die Haftung auf Schadensersatz
 - 6.1 Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
 - 6.2 Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
 - 6.3 Die Haftung bei Arbeitsunfällen
7. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - 7.1 Die ordentliche Kündigung
 - 7.2 Die außerordentliche Kündigung
8. Weitere Beendigungsmöglichkeiten
 - 8.1 Der Aufhebungsvertrag
 - 8.2 Die Änderungskündigung
9. Kündigungsschutz nach dem KSchG 62
 - 9.1 Anwendbarkeit des KSchG
 - 9.2 Soziale Rechtfertigung der Kündigung
 - 9.3 Soziale Rechtfertigung im Einzelfall
10. Der Arbeitsprozess
 - 10.1 Die Arbeitsgerichtsbarkeit
 - 10.2 Die Kündigungsschutzklage
 - 10.3 Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2023): Arbeitsrecht. 15. Auflage, Vahlen, München.
- Junker, A. (2023): Grundkurs Arbeitsrecht. 22. Auflage, C.H. Beck, München.
- Marschollek, G. (2022): Arbeitsrecht. 23. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Reichold, H. (2022): Arbeitsrecht. 7. Auflage, C.H. Beck, München.
- Wörten, R./Kokemoor, A. (2023): Arbeitsrecht. 14. Auflage, Vahlen, München.
- Wüst, A./Tyroller, M. (2022): Arbeitsrecht. 18. Auflage, Hemmer/Wüst, Würzburg.

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	Prüfungsvorbereitung
<input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

Kurscode: DLMRAV02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Es werden aktuelle Themen zu Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht, beispielsweise das Betriebsverfassungsrecht, die Wahl und Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats oder das Koalitions- und Tarifvertragsrecht, Streik und Aussperrung, behandelt. Die Studierenden erschließen sich hierzu eigenständig Wissen über die jeweiligen wissenschaftlichen und praxisrelevanten Fachthemen. Ihre Aufgabe besteht in der Auswahl und Formulierung einer aktuellen und praxisrelevanten Fragestellung. Im Mittelpunkt stehen arbeitsrechtliche Quellen wie Gesetzgebung, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie Recherche in der Rechtsprechung und die Verwertung aktueller Literatur.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mit den Bereichen Recherche, Methodik und Analyse bei rechtlichen Fragestellungen vertraut zu sein.
- unterschiedlichste Themen aus dem Bereich des Arbeitsrechts inhaltlich selbstständig sowie wissenschaftlich auszuarbeiten.
- ihre analytischen Kompetenzen mit Bezug auf das Feld Arbeitsrecht anzuwenden.
- selbstständig Arbeiten in diesem oder größerem Umfang zu erstellen.
- Gesetzgebung und Rechtsprechung hinsichtlich neuer Erkenntnisse sowie theoretischer Bezüge eigenständig kritisch zu hinterfragen und im Sinne der Zielsetzung ihrer eigenen Seminararbeit zu interpretieren.

Kursinhalt

- Die Themen für die Seminararbeit beziehen sich auf alle Bereiche des Koalitions- und Tarifvertragsrechts wie Koalitionen, Koalitionsfreiheit, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Tarifparteien, Tarifvertrag, Auslegung und Wirkung von Tarifnormen, Tarifeinheitsgesetz, Arbeitskampf und Schlichtung, Streik und Aussperrung sowie alle Bereiche des Betriebsverfassungsrechts wie Organe der Betriebsverfassung, Wahl und Schutz des Betriebsrats, Stufen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede, Beteiligung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Edenfeld, S. (2014): Betriebsverfassungsrecht. 4. Auflage, C.F. Müller, Heidelberg.
- Fitting, K. et al. (2016): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. 28. Auflage, Vahlen, München.
- Holbeck, T./Schwindl, E. (2017): Arbeitsrecht. 13. Auflage, Vahlen, München.
- Hromadka, W./Maschmann, F. (2016): Arbeitsrecht Band 2. Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten. 7. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Junker, A. (2017): Grundkurs Arbeitsrecht. 16. Auflage, C.H. Beck, München.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2015): Arbeitsrecht. 7. Auflage, C.H. Beck, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	Kursart Seminar
------------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

Diversity Management

Modulcode: DLMSVDM

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	CP 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Anastasia Hermann (Diversity Management) / Prof. Dr. Anastasia Hermann (Seminar: Diversity Management)

Kurse im Modul

- Diversity Management (DLMSVDM01)
- Seminar: Diversity Management (DLMSVDM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung <u>Diversity Management</u> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50) <u>Seminar: Diversity Management</u> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit (50)
---------------------	---

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Diversity Management**

- Einführung in Diversity Management
- Dimensionen von Diversity und deren Relevanz aus gesellschaftlicher und arbeitsrechtlicher Perspektive
- Theorien und Theoriezugänge des Diversity Managements
- Diversity Management aus der Organisationsperspektive
- Kritische Reflexion von Diversity Management

Seminar: Diversity Management

Vor dem Hintergrund von Megatrends, wie der sich weiter fortschreitenden Globalisierung, New Work und Digitalisierung werden die Belegschaften von Unternehmen sowie Organisationen im Allgemeinen zunehmend diversifizierter. In diesem Modul werden aktuelle und praxisrelevante Aspekte des Diversity Managements aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Dabei wird Diversity als Chance und nicht als Problem gesehen, gerade deshalb dürfen kritische Fragen nicht vernachlässigt.

Qualifikationsziele des Moduls**Diversity Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die verschiedenen Aspekte des Diversity Managements in ihrem Kontext zu beschreiben.
- Potenziale und Herausforderungen von Diversity Management in Organisationen zu erkennen.
- Theorien und Konzepte des Diversity Managements zu analysieren und vergleichen.
- praktische Instrumente und Methoden des Diversity Managements anzuwenden.
- Studien und Aussagen zum Thema Diversity Management zu analysieren und hinterfragen.
- sich kritisch mit den theoretischen und praktischen Aspekten des Diversity Managements auseinandersetzen.

Seminar: Diversity Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Vielfalt in der sich weiter globalisierenden und digitalisierenden Welt kritisch zu beurteilen.
- Konzepte und Praktiken des Diversity Managements in unterschiedlichen Kontexten, Branchen und Ländern zu identifizieren, zu vergleichen und zu bewerten.
- Konzepte und Ideen zu entwickeln, die zu einer besseren Akzeptanz und erfolgreichen Umsetzung des Diversity Managements führen.
- ein aktuelles Thema aus dem Diversity Management selbstständig unter Verwendung der zeitgenössischen und relevanten Literatur (Monographien und Fachzeitschriften) zu bearbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule Alle Master-Programme im Bereich Human Resources
---	---

Diversity Management

Kurscode: DLMSVDM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Aus organisatorischer Sicht umfasst Diversity Management Strategien und Methoden, um die organisatorische Vielfalt aktiv zu planen, zu koordinieren und zu steuern. Diversity Management zielt darauf ab, die Vielfalt der individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründe der Mitarbeiter für den Erfolg der Organisation zu erschließen und zu nutzen. Dabei stehen die Anerkennung und die Respektierung der Unterschiede in all ihren Ausprägungen wie Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung etc. im Vordergrund, um die Integration der Organisationsmitglieder und ihr Wohlbefinden zu fördern. Megatrends wie Globalisierung, demographische Veränderung und New Work führen dazu, dass die Vielfalt in einer Organisation weiter zunimmt und an Bedeutung gewinnt. Vielfalt wird eher zur Norm als zur Ausnahme werden. Dieser Kurs wird den Studierenden helfen, die Bedeutung von Diversity zu erkennen und zu begreifen sowie Fähigkeiten für ein effektives und erfolgreiches Diversity Management zu erwerben. Durch die Vermittlung grundlegender Kenntnisse zu Theorien und Modellen des Diversity Managements, werden die Studierenden dazu befähigt, praktische Konzepte und Methoden zu entwickeln und anzuwenden, um das Potenzial, welches Vielfalt mit sich bringt, im Sinne der Organisation, auszuschöpfen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die verschiedenen Aspekte des Diversity Managements in ihrem Kontext zu beschreiben.
- Potenziale und Herausforderungen von Diversity Management in Organisationen zu erkennen.
- Theorien und Konzepte des Diversity Managements zu analysieren und vergleichen.
- praktische Instrumente und Methoden des Diversity Managements anzuwenden.
- Studien und Aussagen zum Thema Diversity Management zu analysieren und hinterfragen.
- sich kritisch mit den theoretischen und praktischen Aspekten des Diversity Managements auseinandersetzen.

Kursinhalt

1. Einführung in Diversity Management
 - 1.1 Der Begriff Diversity und seine Herkunft
 - 1.2 Das Konzept des Diversity Managements
 - 1.3 Die Relevanz von Diversity Management: Trends und Hintergründe

2. Dimensionen von Diversity
 - 2.1 Dimensionen im Four-Layers-Modell
 - 2.2 Antidiskriminierungsrechtlich relevante Grundlagen
 - 2.3 Perspektiven
3. Theorien und Theoriezugänge des Diversity Managements
 - 3.1 Theorie der sozialen Identität
 - 3.2 Stereotype, Kategorisierung und Unconscious Bias
 - 3.3 Das Konzept des Othering
4. Diversity Management aus der Organisationsperspektive
 - 4.1 Organisationsdesign, Organisationskultur und Veränderungsprozesse
 - 4.2 Diversity Management aus der HR-Perspektive
 - 4.3 Diversity Management in der Führung von Mitarbeitenden
5. Diversity Management: Strategien und Konzepte
 - 5.1 Gender-Mainstreaming und Diversity-Mainstreaming
 - 5.2 Diversity, Equity und Inklusion
 - 5.3 Konfliktreduktion und Konfliktlösung
6. Ausgewählte Dimensionen und empirische Studien
 - 6.1 Gender und sexuelle Identität
 - 6.2 Religion/Weltanschauung, ethnische Herkunft und Nationalität
 - 6.3 Lebensalter, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie soziale Herkunft
7. Kritische Reflexion von Diversity Management
 - 7.1 Diversity – Trends und Paradigmenwechsel
 - 7.2 Diversity Management als Querschnittsaufgabe
 - 7.3 Diversity – Chancen und Herausforderungen

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Becker, M. (2015). Systematisches Diversity Management. Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik. Schäffer-Poeschel.
- Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.). (2012). Diversität und Diversitätsmanagement. Facultas.
- Hucke, V. (2017). Mit Vielfalt und Fairness zum Erfolg. Praxishandbuch für Diversity und Inclusion im Unternehmen. Springer Gabler.
- Scherr, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel G. (2017). (Hrsg.). Handbuch Diskriminierung. Springer VS.
- Schwuchow, K. & Gutmann J. (2022). (Hrsg.). HR-Trends 2021. Strategie, Kultur, Big Data, Diversity. Haufe Group.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Seminar: Diversity Management

Kurscode: DLMSVDM02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs betrachtet die rasch zunehmende Vielfalt am Arbeitsplatz und die Globalisierung der Märkte als Chance für individuelles und organisatorisches Wachstum und nicht als ein zu lösendes Problem. Um in der heutigen wissensbasierten Wirtschaft erfolgreich zu sein, ist es wichtig, die Fähigkeit zu entwickeln, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Weltanschauung zu verstehen, zu engagieren und zu integrieren - sei es in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, Alter, Generation, Religion, Bildungsstand usw. Um das Potenzial der Vielfalt zu nutzen, müssen Konzepte und Praktiken entwickelt werden, welche für diese Thematik sensibilisieren und es ermöglichen, die Vielfalt wirksam einzusetzen, Integration zu fördern und eine produktive Zusammenarbeit in diesen zunehmend komplexen Kontexten zu gestalten. Die in diesem Kurs besprochenen Themen werden von den Studierenden in ihrer derzeitigen oder zukünftigen Rolle in privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Institutionen angegangen. Da Vielfalt im besten Interesse dieser Organisationen liegt, wird dieser Kurs den Studierenden helfen, die Bedeutung der Vielfalt zu erkennen und zu verstehen und Fähigkeiten für ein effektives Diversity Management, das nicht vor kritischen Fragen zurückscheut, zu erwerben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Vielfalt in der sich weiter globalisierenden und digitalisierenden Welt kritisch zu beurteilen.
- Konzepte und Praktiken des Diversity Managements in unterschiedlichen Kontexten, Branchen und Ländern zu identifizieren, zu vergleichen und zu bewerten.
- Konzepte und Ideen zu entwickeln, die zu einer besseren Akzeptanz und erfolgreichen Umsetzung des Diversity Managements führen.
- ein aktuelles Thema aus dem Diversity Management selbstständig unter Verwendung der zeitgenössischen und relevanten Literatur (Monographien und Fachzeitschriften) zu bearbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln.

Kursinhalt

- Aktuelle Themen und Aspekte des Diversity Managements. Folgender Themenkatalog, der sich in drei Themenblöcke gliedert, bietet die inhaltliche Basis. Themen können vom Tutor ergänzt bzw. aktualisiert werden.
- Themenblock 1: Megatrends und Diversity
- Die Diversity Debatte: Wo kommen wir her und wo gehen wir hin?

- Demographischer Wandel und Diversity
- New Work und Diversity
- Digitalisierung und Diversity
- Diversity und Inklusion im Bildungsbereich
- Themenblock 2: Diversity am Arbeitsplatz
- Work-Life-Balance Programme und ihr Einfluss auf Diversity
- Diversity und die Rolle der Führung
- Diversity und Medien
- Diversity und Marketing
- Corporate Social Responsibility und Diversity
- Diversity Management im internationalen Vergleich
- Themenblock 3: Diversity und Auswirkungen auf die Personalarbeit
- Rekrutierung, Retention einer diversifizierten Belegschaft
- Diversity und Employer Branding
- Schulungs- und Trainingsmassnahmen im Unternehmen zu Diversity
- Vorurteile, Stereotypen und Mobbing am Arbeitsplatz: Auswirkungen auf Einzelpersonen, Teams und Organisationen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Borak, M./Michalle, E. (2014): *Managing Diversity. Toward a Globally Inclusive Workplace*. 3. Auflage. Los Angeles.
- Crittenden, V./Davis, C./Perren, R. (2020): *Embracing Diversity in Marketing Education*. *Journal of Marketing Education*. 2020;42(1):3-6.
- Davidson, M./Reinemund, S./Borst, G./Veihmeyer, J. B. (2012): *How Hard Should You Push Diversity?* *Harvard Business Review*, 90(11), 139–143.
- Entekin, L./Scott-Ladd, B. D. (2014): *Human Resource Management and Change: A Practising Manager's Guide*. London: Routledge.
- Fernando, M./Romero-Fernández, P./Sánchez-Gardey, G. (2012): *Transforming Human Resource Management Systems to Cope with Diversity*. *Journal of Business Ethics*, 107(4), 511.
- Hansen, K. (2017): *CSR und Diversity Management. Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen*. Springer Verlag.
- *Harvard Business Review* (2016): *Diversity*. July/August 2016. Harvard Business Publishing.
- Harvey, C./Allard, M. J. (2014): *Understanding and Managing Diversity: Readings, Cases, and Exercises*. 6th Edition, Pearson.
- Rowold, J. (2015). *Human Resource Management: Lehrbuch für Bachelor und Master*. Berlin Springer 2015.
- Stojmenovska, D./Bol, T./Leopold, T. (2017): *Does Diversity Pay? A Replication of Herring (2009)*. *American Sociological Review*, 82(4), 857.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial <input checked="" type="checkbox"/> Folien	Prüfungsvorbereitung <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden

AI and Mastering AI Prompting

Module Code: DLMEAIMAIP

Module Type see curriculum	Admission Requirements none	Study Level MA	CP 10	Student Workload 300 h
--------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-----------------	----------------------------------

Semester / Term see curriculum	Duration Minimum 1 semester	Regularly offered in WiSe/SoSe	Language of Instruction and Examination English
--	--	--	---

Module Coordinator

Prof. Dr. Claudia Heß (Artificial Intelligence) / N.N. (Project: AI Excellence with Creative Prompting Techniques)

Contributing Courses to Module

- Artificial Intelligence (DLMAIAI01)
- Project: AI Excellence with Creative Prompting Techniques (DLMPAIECPT01)

Module Exam Type

Module Exam

Split Exam

Artificial Intelligence

- Study Format "Distance Learning": Exam, 90 Minutes
- Study Format "myStudies": Exam, 90 Minutes

Project: AI Excellence with Creative Prompting Techniques

- Study Format "Distance Learning": Written Assessment: Project Report

Weight of Module

see curriculum

Module Contents

Artificial Intelligence

- History of AI
- Expert Systems
- Neuroscience
- Modern AI Systems
- AI Application Areas

Project: AI Excellence with Creative Prompting Techniques

In this module, students delve into the world of generative AI applications, creating AI-generated content such as text, images, and videos. They learn to design, analyze, and evaluate different prompting techniques in these systems and apply them within their respective fields of study.

Learning Outcomes

Artificial Intelligence

On successful completion, students will be able to

- remember the historical developments in the field of artificial intelligence.
- analyze the different application areas of artificial intelligence.
- comprehend expert systems.
- apply Prolog to simple expert systems.
- comprehend the brain and cognitive processes from a neuro-scientific point of view.
- understand modern developments in artificial intelligence.

Project: AI Excellence with Creative Prompting Techniques

On successful completion, students will be able to

- comprehend and implement various prompting techniques in generative AI applications.
- analyze, assess, and combine different prompt techniques for various expected AI outputs.
- implement ethical considerations into the design and execution of various generative AI applications.
- design, implement, and refine effective prompts and their combinations for real-world scenarios through various hands-on exercises.
- showcase creative and innovative thinking and reasoning in the application of advanced prompting techniques to solve multidimensional problems in their specialized area of study.

Links to other Modules within the Study Program

This module is similar to other modules in the field of Data Science & Artificial Intelligence

Links to other Study Programs of the University

All Master Programs in the IT & Technology field

Artificial Intelligence

Course Code: DLMAIAI01

Study Level	Language of Instruction and Examination	Contact Hours	CP	Admission Requirements
MA	English		5	none

Course Description

The quest for artificial intelligence has captured humanity's interest for many decades and has been an active research area since the 1960s. This course will give a detailed overview of the historical developments, successes, and set-backs in AI, as well as the development and use of expert systems in early AI systems. In order to understand cognitive processes, the course will give a brief overview of the biological brain and (human) cognitive processes and then focus on the development of modern AI systems fueled by recent developments in hard- and software. Particular focus will be given to discussion of the development of "narrow AI" systems for specific use cases vs. the creation of general artificial intelligence. The course will give an overview of a wide range of potential application areas in artificial intelligence, including industry sectors such as autonomous driving and mobility, medicine, finance, retail, and manufacturing.

Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- remember the historical developments in the field of artificial intelligence.
- analyze the different application areas of artificial intelligence.
- comprehend expert systems.
- apply Prolog to simple expert systems.
- comprehend the brain and cognitive processes from a neuro-scientific point of view.
- understand modern developments in artificial intelligence.

Contents

1. History of AI
 - 1.1 Historical Developments
 - 1.2 AI Winter
 - 1.3 Notable Advances in AI
2. Expert Systems
 - 2.1 Overview Over Expert Systems
 - 2.2 Introduction to Prolog
3. Neuroscience
 - 3.1 The (Human) Brain

3.2 Cognitive Processes

4. Modern AI Systems

4.1 Recent Developments in Hard- and Software

4.2 Narrow vs General AI

4.3 NLP and Computer Vision

5. AI Application Areas

5.1 Autonomous Vehicles & Mobility

5.2 Personalized Medicine

5.3 FinTech

5.4 Retail & Industry

Literature

Compulsory Reading

Further Reading

- Chowdhary, K. R. (2020). Fundamentals of Artificial Intelligence. Springer India.
- Russell, S. & Norvig, P. (2022). Artificial intelligence. A modern approach (4th ed.). Pearson Education.
- Ward, J. (2020). The student's guide to cognitive neuroscience. (4th ed.). Taylor & Francis Group.

Study Format Distance Learning

Study Format Distance Learning	Course Type Online Lecture
--	--------------------------------------

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	Online Tests: yes
Type of Exam	Exam, 90 Minutes

Student Workload					
Self Study 90 h	Contact Hours 0 h	Tutorial/Tutorial Support 30 h	Self Test 30 h	Independent Study 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods		
Tutorial Support <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Learning Material <input checked="" type="checkbox"/> Course Book <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Slides	Exam Preparation <input checked="" type="checkbox"/> Practice Exam <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Study Format myStudies

Study Format myStudies	Course Type Lecture
----------------------------------	-------------------------------

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	Online Tests: yes
Type of Exam	Exam, 90 Minutes

Student Workload					
Self Study 90 h	Contact Hours 0 h	Tutorial/Tutorial Support 30 h	Self Test 30 h	Independent Study 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods		
Tutorial Support <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed	Learning Material <input checked="" type="checkbox"/> Course Book <input checked="" type="checkbox"/> Video <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Slides	Exam Preparation <input checked="" type="checkbox"/> Practice Exam <input checked="" type="checkbox"/> Online Tests

Project: AI Excellence with Creative Prompting Techniques

Course Code: DLMPAIECPT01

Study Level	Language of Instruction and Examination	Contact Hours	CP	Admission Requirements
MA	English		5	none

Course Description

In this course, students explore the exciting world of prompting in various generative AI applications. They involve themselves in hands-on exercises that combine various prompting techniques to create new AI-generated content, including text, images, and videos. Through these exercises, students learn how to effectively use, analyze, combine, and assess these systems within their specialized fields of study.

Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- comprehend and implement various prompting techniques in generative AI applications.
- analyze, assess, and combine different prompt techniques for various expected AI outputs.
- implement ethical considerations into the design and execution of various generative AI applications.
- design, implement, and refine effective prompts and their combinations for real-world scenarios through various hands-on exercises.
- showcase creative and innovative thinking and reasoning in the application of advanced prompting techniques to solve multidimensional problems in their specialized area of study.

Contents

- In this course, students engage in a practical application of a generative AI use case by choosing from the options provided in the extensive supplementary guide. The course presents practical examples as study materials and exercises with both individual and combined prompting techniques for open-source text, image, and video generation use cases. The exercises are crafted to inspire and lead students in executing their distinct generative AI use case work and provide guidance on describing the use case and selecting a mixture of prompting techniques. Additionally, students are led to critically evaluate the design, implementation, and the outcomes from both technical and ethical perspectives.

Literature**Compulsory Reading****Further Reading**

- Dang, H., Mecke, L., Lehmann, F., Goller, S., & Buschek, D. (2022). How to prompt? Opportunities and challenges of zero- and few-shot learning for human-AI interaction in creative applications of generative models. arXiv. <https://arxiv.org/pdf/2209.01390.pdf>
- Epstein, Z., Hertzmann, A., Herman, L., Mahari, R., Frank, M. R., Groh, M., Schroeder, H., Smith, A., Akten, M., Fjeld, J., Farid, H., Leach, N., Pentland, A. S., & Russakovsky, O. (2023). Art and the science of generative AI: A deeper dive. arXiv. <https://arxiv.org/pdf/2306.04141.pdf>
- Gozalo-Brizuela, R., & Garrido-Merchán, E. C. (2023). A survey of generative AI applications. arXiv. <https://arxiv.org/pdf/2306.02781.pdf>
- Wei, J., Wang, X., Schuurmans, D., Bosma, M., Ichter, B., Xia, F., Chi, E. H., Le., Q. V., & Zhou, D. (2023). Chain-of-thought prompting elicit reasoning in large language models. arXiv. <https://arxiv.org/pdf/2201.11903.pdf>

Study Format Distance Learning

Study Format Distance Learning	Course Type Project
--	-------------------------------

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	Online Tests: no
Type of Exam	Written Assessment: Project Report

Student Workload					
Self Study 120 h	Contact Hours 0 h	Tutorial/Tutorial Support 30 h	Self Test 0 h	Independent Study 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods	
Tutorial Support <input checked="" type="checkbox"/> Course Feed <input checked="" type="checkbox"/> Intensive Live Sessions/Learning Sprint	Exam Preparation <input checked="" type="checkbox"/> Guideline

Masterarbeit

Modulcode: DLMMAB

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Gemäß Studien- und Prüfungsordnung	Niveau MA	CP 15	Zeitaufwand Studierende 450 h
----------------------------------	---	---------------------	-----------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Studiengangsleiter:in (SGL) (Masterarbeit) / Studiengangsleiter:in (SGL) (Kolloquium)

Kurse im Modul

- Masterarbeit (DLMMAB01)
- Kolloquium (DLMMAB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Masterarbeit</u> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Masterarbeit <u>Kolloquium</u> • Studienformat "Fernstudium": Kolloquium

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <p>Masterarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Masterarbeit <p>Kolloquium</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kolloquium zur Masterarbeit 	
<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Masterarbeit</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der fachlichen und methodischen Kompetenzen, die sie im Studium erworben haben, zu bearbeiten. ▪ eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten. ▪ eine dem Thema der Masterarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen. ▪ eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen. <p>Kolloquium</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Beachtung akademischer Präsentations- und Kommunikationstechniken vorzustellen. ▪ das in der Masterarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen. ▪ themenbezogene Fragen von Fachexperten (Gutachter der Masterarbeit) aktiv zu beantworten. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Alle Module im Masterprogramm</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule</p> <p>Alle Masterprogramme im Fernstudium</p>

Masterarbeit

Kurscode: DLMMAB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		13.5	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Ziel und Zweck der Masterarbeit ist es, die im Verlauf des Studiums erworbenen fachlichen und methodischen Kompetenzen in Form einer akademischen Abschlussarbeit mit thematischem Bezug zum Studienschwerpunkt erfolgreich anzuwenden. Inhalt der Masterarbeit kann eine praktisch-empirische oder aber theoretisch-wissenschaftliche Problemstellung sein. Studierende sollen unter Beweis stellen, dass sie eigenständig unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers eine ausgewählte Problemstellung mit wissenschaftlichen Methoden analysieren, kritisch bewerten und Lösungsvorschläge erarbeiten können. Das von dem Studierenden zu wählende Thema aus dem jeweiligen Studienschwerpunkt soll nicht nur die erworbenen wissenschaftlichen Kompetenzen unter Beweis stellen, sondern auch das akademische Wissen des Studierenden vertiefen und abrunden, um seine Berufsfähigkeiten und -fertigkeiten optimal auf die Bedürfnisse des zukünftigen Tätigkeitsfeldes auszurichten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der fachlichen und methodischen Kompetenzen, die sie im Studium erworben haben, zu bearbeiten.
- eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- eine dem Thema der Masterarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

Kursinhalt

- Im Rahmen der Masterarbeit muss die Problemstellung sowie das wissenschaftliche Untersuchungsziel klar herausgestellt werden. Die Arbeit muss über eine angemessene Literaturanalyse den aktuellen Wissensstand des zu untersuchenden Themas widerspiegeln. Der Studierende muss seine Fähigkeit unter Beweis stellen, das erarbeitete Wissen in Form einer eigenständigen und problemlösungsorientierten Anwendung theoretisch und/oder empirisch zu verwerten.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Hunziker, A.W. (2010): Spass am wissenschaftlichen Arbeiten. So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit. 4. Auflage, SKV, Zürich.
- Wehrlin, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Leitfaden zur Erstellung von Bachelorarbeit, Masterarbeit und Dissertation – von der Recherche bis zur Buchveröffentlichung. AVM, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Thesis-Kurs
-----------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Masterarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium/ Tutorielle Betreuung	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
405 h	0 h	0 h	0 h	0 h	405 h

Lehrmethoden
Die Studierenden schreiben ihre Masterarbeit eigenständig unter der methodischen und wissenschaftlicher Anleitung eine akademischen Betreuers.

Kolloquium

Kurscode: DLMMAB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		1.5	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Das Kolloquium wird nach Einreichung der Masterarbeit durchgeführt. Es erfolgt auf Einladung der Gutachter. Im Rahmen des Kolloquiums müssen die Studierenden unter Beweis stellen, dass sie den Inhalt und die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit in vollem Umfang eigenständig erbracht haben. Inhalt des Kolloquiums ist eine Präsentation der wichtigsten Arbeitsinhalte und Untersuchungsergebnisse durch den Studierenden, und die Beantwortung von Fragen der Gutachter.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Beachtung akademischer Präsentations- und Kommunikationstechniken vorzustellen.
- das in der Masterarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen.
- themenbezogene Fragen von Fachexperten (Gutachter der Masterarbeit) aktiv zu beantworten.

Kursinhalt

- Das Kolloquium umfasst eine Präsentation der wichtigsten Ergebnisse der Masterarbeit, gefolgt von der Beantwortung von Fachfragen der Gutachter durch den Studierenden.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Renz, K.-C. (2016): Das 1 x 1 der Präsentation. Für Schule, Studium und Beruf. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Thesis-Kurs
-----------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Kolloquium

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 45 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 45 h

Lehrmethoden
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung.