MODULHANDBUCH

Master of Arts

Personalentwicklung (FS-MAPE-120)

120 CP

Fernstudium

Stand: 25.September 2024

INTERNATIONALE HOCHSCHULE

Klassifizierung: konsekutiv

Inhaltsverzeichnis

1. Semester

Modul DLMTUP: Talentmanagement und Personalentwicklung
Modulbeschreibung 9
Kurs DLMTUP01: Talentmanagement und Personalentwicklung 11

Modul DLMWPAKAM: Agilität und kreative Arbeitsmethoden
Modulbeschreibung 15
Kurs DLMWPAKAM01: Agilität und kreative Arbeitsmethoden 17

Modul DLMMET-02: Forschungsmethodik
Modulbeschreibung 22
Kurs MMET01-02: Forschungsmethodik 24

Modul DLMAPESAP: Seminar: Arbeitsrecht in der Personalentwicklung
Modulbeschreibung 29
Kurs DLMAPESAP01: Seminar: Arbeitsrecht in der Personalentwicklung 31

Modul DLMSVLET: Lern- und Entwicklungstheorien
Modulbeschreibung 34
Kurs DLMSVLET01: Lern- und Entwicklungstheorien 36

Modul DLMAPELDE: Learning Design und Experience
Modulbeschreibung 41
Kurs DLMAPELDE01: Learning Design und Experience 43

2. Semester

Modul DLMAPEKPM: Kompetenz- und Performance Management
Modulbeschreibung 47
Kurs DLMAPEKPM01: Kompetenz- und Performance Management 49

Modul DLMSVEC-01: Einführung in das Coaching
Modulbeschreibung 52
Kurs DLMSVEC01-01: Einführung in das Coaching 54

Modul DLMAPEPPF: Projekt: Personal- und Führungskräfteentwicklung
Modulbeschreibung 58
Kurs DLMAPEPPF01: Projekt: Personal- und Führungskräfteentwicklung 60

Modul DLMWPWNW1: New Work
Modulbeschreibung 63
Kurs DLMWPWNW01: New Work 65

Modul DLMCMO-01: Change Management und Organisationsentwicklung
Modulbeschreibung 69
Kurs DLMCMO01-01: Change Management und Organisationsentwicklung 71

Modul DLMAPEPET: Projekt: Entwicklung von Teams
Modulbeschreibung 75
Kurs DLMAPEPET01: Projekt: Entwicklung von Teams 77

---

3. Semester

Modul DLMSVEWM: Ethik- und Wertemanagement
Modulbeschreibung 81
Kurs DLMSVEWM01: Ethik- und Wertemanagement 83

Modul DLMAPESPFW: Seminar: Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Wandel
Modulbeschreibung 87
Kurs DLMAPESPFW01: Seminar: Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Wandel 89

Modul DLMRAV: Recht der Arbeitsverhältnisse
Modulbeschreibung 92
Kurs DLMRAV01: Individuelles Arbeitsrecht 95
Kurs DLMRAV02: Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht 100

Modul DLMAPEWAOW-01: Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Modulbeschreibung 104
Kurs DLMWPAOP01-01: Arbeits- und Organisationspsychologie 107
Kurs DLMWPATWP01: Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie 112

Modul DLMAPEWPA-01: Personalgewinnung und -auswahl
Modulbeschreibung 116
Kurs DLMEBR01-01: Employer Branding und Recruiting 119
Kurs DLMWPDV01: Diagnostische Verfahren 122

Modul DLMAPEWAEO: Analyse und Entwicklung von Organisationen
Modulbeschreibung 127
Kurs DLMWPWOAE01: Instrumente der Organisationsanalyse 130
Kurs DLMOEW01: Organisationsentwicklung 134

Modul DLMAPEWPP: Psychologie der Persönlichkeit
Modulbeschreibung 138

Kurs DLMWPWKP01: Konzepte der Psychologie 141
Kurs DLMWPWPOE01: Persönlichkeitspsychologie 146

Modul DLMAPEWG-01: Gesprächsführung
Modulbeschreibung 151
Kurs DLMWPGUK01: Gesprächsführung und Kommunikationstechniken 154
Kurs DLMSAGBM01-01: Gesprächsführung, Beratung, Mediation 159

Modul DLMPMWBGM-01: Betriebliches Gesundheitsmanagement
Modulbeschreibung 164
Kurs DLMSAGPS01-01: Gesundheitspsychologie und -soziologie 167
Kurs MWHB02-01: Betriebliches Gesundheitsmanagement 171

Modul DLMPMWHP_E: Human Performance
Modulbeschreibung 175
Kurs DLMPMWHP01_E: Biohacking 178
Kurs DLMPMWHP02_E: Project: Workspace Design 181

Modul DLMSVDM: Diversity Management
Modulbeschreibung 184
Kurs DLMSVDM01: Diversity Management 187
Kurs DLMSVDM02: Seminar: Diversity Management 191

Modul DLMRAV: Recht der Arbeitsverhältnisse
Modulbeschreibung 194
Kurs DLMRAV01: Individuelles Arbeitsrecht 197
Kurs DLMRAV02: Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht 202

Modul DLMAPEWPA-01: Personalgewinnung und -auswahl
Modulbeschreibung 206
Kurs DLMEBR01-01: Employer Branding und Recruiting 209
Kurs DLMWPDV01: Diagnostische Verfahren 212

Modul DLMAPEWAOW-01: Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Modulbeschreibung 217
Kurs DLMWPAOP01-01: Arbeits- und Organisationspsychologie 220
Kurs DLMWPATWP01: Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie 225

Modul DLMAPEWAEO: Analyse und Entwicklung von Organisationen
Modulbeschreibung 229
Kurs DLMWPWOAE01: Instrumente der Organisationsanalyse 232
Kurs DLMOEW01: Organisationsentwicklung 236

Modul DLMAPEWPP: Psychologie der Persönlichkeit
Modulbeschreibung 240

Kurs DLMWPWKP01: Konzepte der Psychologie 243
Kurs DLMWPWPOE01: Persönlichkeitspsychologie 248

Modul DLMAPEWG-01: Gesprächsführung
Modulbeschreibung 253
Kurs DLMWPGUK01: Gesprächsführung und Kommunikationstechniken 256
Kurs DLMSAGBM01-01: Gesprächsführung, Beratung, Mediation 261

Modul DLMPMWBGM-01: Betriebliches Gesundheitsmanagement
Modulbeschreibung 266
Kurs DLMSAGPS01-01: Gesundheitspsychologie und -soziologie 269
Kurs MWHB02-01: Betriebliches Gesundheitsmanagement 273

Modul DLMPMWHP_E: Human Performance
Modulbeschreibung 277
Kurs DLMPMWHP01_E: Biohacking 280
Kurs DLMPMWHP02_E: Project: Workspace Design 283

Modul DLMAPEWHRC: HR Controlling
Modulbeschreibung 286
Kurs DLMPMPABD01: People Analytics und Big Data 289
Kurs DLMCOPR01: Controlling Projekt 294

Modul DLMPRWPM: Projektmanagement
Modulbeschreibung 297
Kurs DLMPRAPM01_D: Angewandtes Projektmanagement 300
Kurs DLMPRWOPS02: Online Projektsimulation 304

Modul DLMAPEWDWG-01: Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft
Modulbeschreibung 308
Kurs DLMIDBM01-01: Digitale Business-Modelle 311
Kurs DLMIHDG01: Seminar: Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung 314

Modul DLMIMWKI: Artificial Intelligence
Modulbeschreibung 317
Kurs DLMAIAI01: Artificial Intelligence 319
Kurs DLMAISAIS01: Seminar: AI and Society 323

Modul MWBC-01: Management Consulting
Modulbeschreibung 327
Kurs MWBC01-01: Management Consulting I 330
Kurs MWBC02-01: Management Consulting II 334

Modul DLMSVDM: Diversity Management
Modulbeschreibung 338

Kurs DLMSVDM01: Diversity Management 341
Kurs DLMSVDM02: Seminar: Diversity Management 345

Modul DLMEAIMAIP: AI and Mastering AI Prompting
Modulbeschreibung 348
Kurs DLMAIAI01: Artificial Intelligence 350
Kurs DLMPAIECPT01: Project: AI Excellence with Creative Prompting Techniques 354

---

4. Semester

Modul MMTH: Masterarbeit
Modulbeschreibung 359
Kurs MMTH01: Masterarbeit 361
Kurs MMTH02: Kolloquium 364

---

1. Semester

Talentmanagement und Personalentwicklung

Modulcode: DLMTUP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Berghammer (Talentmanagement und Personalentwicklung)

Kurse im Modul

- Talentmanagement und Personalentwicklung (DLMTUP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie	

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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources.	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 Arbeitgeberversprechen
   - 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 ▪ 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. ▪ 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. ▪ 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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Modulcode: DLMWPAKAM

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

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

Modulverantwortliche(r)
Bernhard Wecke (Agilität und kreative Arbeitsmethoden)

Kurse im Modul
▪ Agilität und kreative Arbeitsmethoden (DLMWPAKAM01)

Art der Prüfung(en)	
Modulprüfung Studienformat: Kombistudium Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht	**Teilmodulprüfung**
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls

Im Zentrum steht das Wissen für die Notwendigkeit der Einführung von Agilität und kreativer Arbeitsmethoden in Unternehmen. Themen sind u.a. die Grundlagen der Agilität, die Prozessmodelle der Kreativität sowie 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

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

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Projektmanagement

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Master-Programme aus dem Bereich Wirtschaft & Management

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 des Unternehmensorganisation und der Unternehmensführung. Um langfristig am Markt bestehen zu können, müssen Unternehmen mit immer neuen Dienstleistungen und Produkten aufwarten. Traditionelle Organisationen fokussieren sich sehr stark auf sich selbst. Sie denken und handeln in Pyramiden und Silos. Agilität wird notwendig, um in einer von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (VUKA) geprägten Welt zu überleben. Agile Unternehmen richten ihre Strategie am Kunden aus und streben eine Maximierung des Kundennutzens an. An die Stelle von hierarchischen Strukturen mit großer Machtfülle an der Spitze der Pyramide, treten andere Organisationsformen mit verteilter Autorität. Die Zukunft wird bestimmt von selbstorganisierten agilen Unternehmen. Für Unternehmen bedeutet Agilität und die damit verbundenen kreativen Arbeitsmethoden die Fähigkeit, in einer Wettbewerbsumgebung gewinnbringend zu operieren. Dadurch wird es möglich auf Umweltveränderungen und sich verändernde Kundenwünsche schneller zu reagieren. Doch wie funktionieren agile selbstorganisierte Unternehmen und wie betreiben sie Innovation?

Welche Rolle und Bedeutung kommt Wirtschaftspsychologen dabei zu? Damit setzt sich dieser Kurs auseinander.Jeder Teilnehmer soll zu einem von ihm ausgewählten Thema ein Projekt/Teilprojekt durchführen und hierzu einen Projektbericht erstellen.

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	Kursart
Kombistudium	Projekt

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Forschungsmethodik

Modulcode: DLMMET-02

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Forschungsmethodik)

Kurse im Modul

- Forschungsmethodik (MMET01-02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit Studienformat: Kombistudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit	

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, ▪ zwischen qualitativer und quantitativer Forschung zu differenzieren. ▪ 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 unterscheiden und in eigener Forschung anzuwenden. ▪ spezielle Probleme bei der Durchführung von Forschungsstudien zu analysieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. ▪ die Qualität von Forschungsvorhaben hinsichtlich quantitativer und qualitativer Gütekriterien bewerten zu können. ▪ Konzeptionen der Forschung im Hinblick auf Forschungsphilosophie, Forschungsfrage, Forschungsansatz, Darstellung 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: MMET01-02

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

Beschreibung des Kurses

Auf Basis eines wissenschaftstheoretischen Hintergrunds erlernen die Studierenden zunächst sowohl die Terminologie als auch die forschungstheoretischen Paradigmen kennen. Anschließend geht es um die Differenzierung von klassischen quantitativen versus qualitativen Forschungsmethoden mit ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen sowie um die Betrachtung der Gütekriterien. Auf den Annahmen der klassischen sowie der probabilistischen Testtheorie beruhend, werden die Voraussetzungen für die Konstruktion einer quantitativen Studie besprochen, die wichtigsten Forschungsmethoden vorgestellt und die einzelnen Schritte eines Forschungsprojekts nachvollzogen. Des Weiteren erfolgt die Befassung mit den relevantesten qualitativen Forschungs- und Auswertungsmethoden. Den Abschluss bildet eine kritische Auseinandersetzung hinsichtlich ethischer und datenschutzrechtlicher Aspekte empirischer (digitaler) Forschung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zwischen qualitativer und quantitativer Forschung zu differenzieren.
- 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 unterscheiden und in eigener Forschung anzuwenden.
- spezielle Probleme bei der Durchführung von Forschungsstudien zu analysieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- die Qualität von Forschungsvorhaben hinsichtlich quantitativer und qualitativer Gütekriterien bewerten zu können.
- Konzeptionen der Forschung im Hinblick auf Forschungsphilosophie, Forschungsfrage, Forschungsansatz, Darstellung und ethischen Aspekten zu bewerten.

Kursinhalt

1. Wissenschaftliche Grundlagen
   - 1.1 Grundlegende Vorstellungen in der Wissenschaft
   - 1.2 Erklärungsansätze in der Wissenschaft
   - 1.3 Perspektiven in der Wissenschaft

2. Forschungsrichtungen und Gütekriterien
   - 2.1 Quantitative versus qualitative Forschung
   - 2.2 Gütekriterien in der quantitativen und qualitativen Forschung

3. Test- und Fragebogenkonstruktion
   - 3.1 Skalenniveaus und die Unterscheidung manifester und latenter Merkmale
   - 3.2 Klassische Testtheorie
   - 3.3 Probabilistische Testtheorie
   - 3.4 Grundlegende Konzepte der Itembildung
   - 3.5 Skalierungsverfahren und Indexbildung

4. Quantitatives Forschungsdesign
   - 4.1 Die Befragung
   - 4.2 Das Experiment
   - 4.3 Die Beobachtung

5. Qualitatives Forschungsdesign
   - 5.1 Das Interview
   - 5.2 Die Fokusgruppe
   - 5.3 Grounded Theory

6. Umsetzung, Darstellung und Reflexion
   - 6.1 Forschungsplan/Exposé
   - 6.2 Dokumentation des Forschungsprozesses
   - 6.3 Darstellung von Forschungsergebnissen
   - 6.4 Interpretation von Forschungsergebnissen
   - 6.5 Ethische Aspekte, digitale Entwicklungen und Datenschutz

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 Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Repetitorium
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Repetitorium
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Seminar: Arbeitsrecht in der Personalentwicklung

Modulcode: DLMAPESAP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Matthias Koch (Seminar: Arbeitsrecht in der Personalentwicklung)

Kurse im Modul

- Seminar: Arbeitsrecht in der Personalentwicklung (DLMAPESAP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Im Seminar „Arbeitsrecht in der Personalentwicklung“ setzen sich die Studierenden mit den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung auseinander. Der Fokus liegt dabei auf individualrechtlichen Verpflichtungen, aber auch auf kollektivrechtlichen Aspekten.

Qualifikationsziele des Moduls	
Seminar: Arbeitsrecht in der Personalentwicklung Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ die rechtlichen Themen der Personalentwicklung zu benennen. ▪ individualrechtliche Verpflichtungen für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu definieren. ▪ das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht in der Personalentwicklung anzuwenden.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Recht	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule** Alle Master-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Seminar: Arbeitsrecht in der Personalentwicklung

Kurscode: DLMAPESAP01

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

Beschreibung des Kurses

Im Zusammenhang mit Personalentwicklung in Unternehmen wird über rechtliche Problemstellungen wenig gesprochen. Dabei spielen sowohl individualrechtliche Verpflichtungen als auch kollektivrechtliche Aspekte eine wesentliche Rolle. Zu den individualrechtlichen Themen gehören unter anderem die rechtlichen Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Die Bestandteile des Arbeitsvertrags, aber auch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen sind dabei näher zu betrachten. Darüber hinaus gilt es, unter anderem die Besonderheiten für schwerbehinderte Mitarbeiter, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter im Kontext der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Hinblick auf die Personalentwicklung zu analysieren. Bei den kollektivrechtlichen Aspekten sind die Themen der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Bedeutung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die rechtlichen Themen der Personalentwicklung zu benennen.
- individualrechtliche Verpflichtungen für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu definieren.
- das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht in der Personalentwicklung anzuwenden.

Kursinhalt

- Im Seminar „Arbeitsrecht in der Personalentwicklung“ setzen sich die Studierenden mit den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung auseinander. Der Fokus liegt dabei einerseits auf individualrechtlichen Verpflichtungen, die inhaltlich im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Andererseits spielt unter kollektivrechtlichen Aspekten auch das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht in der Personalentwicklung eine wesentliche Rolle.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Becker, M. (2013):Arbeitsrechtliche Grundlagen der Personalentwicklung. In: Becker, M. (Hrsg.): Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart, S. 196–214. ▪ von Kämper C. (2011): Arbeitsrecht und Personalentwicklung. In: Ryschka J./Solga M./Mattenklott A. (Hrsg.): Praxishandbuch Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden, S. 401–436. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9785-2_8 ▪ Pulte, P. (2016): Rechtliche Rahmenbedingungen der Personalentwicklung. In: Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstukturierung. 4. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart, S. 23–50.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Lern- und Entwicklungstheorien

Modulcode: DLMSVLET

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Lern- und Entwicklungstheorien)

Kurse im Modul

- Lern- und Entwicklungstheorien (DLMSVLET01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Fachpräsentation	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Lernen, ein Leben lang
- Klassische Lerntheorien
- Neuere lerntheoretische Ansätze
- Soziales Lernen und Lernen im virtuellen Raum
- Zentrale Entwicklungsphasen des Erwachsenenalters
- Zentrale Entwicklungsthemen und -konzepte des Erwachsenenalters
- Möglichkeiten der Unterstützung von Lernen und Entwicklung
- Lernen in und zwischen Organisationen

Qualifikationsziele des Moduls	
Lern- und Entwicklungstheorien Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ die wichtigsten theoretischen Ansätze zum Lernen und zur Entwicklung von Erwachsenen zu benennen und zu vergleichen. ▪ klassische als auch neuere theoretische Ansätze zum Lernen Erwachsener gegenüberzustellen und in Beziehung zueinander zu bringen. ▪ die Möglichkeiten und Grenzen für soziales Lernen und Lernen im virtuellen Raum zu diskutieren und zu bewerten. ▪ zentrale Entwicklungsthemen und -konzepte des Erwachsenenalters zu benennen und mit den Spezifika unterschiedlicher Phasen des Erwachsenenalters in Verbindung zu bringen ▪ Möglichkeiten zur Unterstützung von Lernen und Entwicklung darzustellen und zu initiieren.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule** Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Lern- und Entwicklungstheorien

Kurscode: DLMSVLET01

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

Beschreibung des Kurses

Gesellschaftlicher Wandel und das Zeitalter der Digitalisierung und Mediatisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt machen das lebenslange Lernen immer bedeutsamer. Dabei steht die Weiterentwicklung im beruflichen Kontext ebenso im Fokus wie die stetige Entwicklung der eigenen Persönlichkeit. Persönlichkeitsmerkmale, Kompetenzen, Einstellungen und Verhaltensstile verändern sich durch unterschiedliche Einflüsse – oft unbemerkt – und führen dazu, dass ein Mensch mit Mitte 50 nicht mehr so ist wie mit 30. Doch wie entwickeln sich Menschen eigentlich weiter und welche Möglichkeiten und Voraussetzungen haben sie, um zu lernen? Diese Fragen stehen im Vordergrund dieses Kurses.Um also herauszuarbeiten, wie Lern- und Entwicklungsprozesse ablaufen, Erkenntnisse gewonnen und in Handeln überführt werden können, werden zunächst grundlegende Aspekte zu Lernen und Entwicklung diskutiert. Daran anschließend folgt ein Überblick über klassische Lerntheorien und neure lerntheoretische Ansätze, um Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Lernen erklärt und gefördert werden kann. Die verschiedenen Ansätze sowie Rahmenbedingungen des Lernens werden durch entsprechende Beispiele hervorgehoben. Auch das Lernen im virtuellen bzw. digitalen Raum sowie die Möglichkeiten in diesem zu kommunizieren, zu kooperieren und zu interagieren sollen zur Sprache kommen. Neben lerntheoretischen Ansätzen werden im Kurs auch die zentralen Entwicklungsphasen des Erwachsenenalters sowie spezifische Entwicklungsthemen und -konzepte diskutiert, um das Erwachsenenalter in seinen Facetten zu beleuchten, verständlich zu machen, Einflüsse auf die Entwicklung des Menschen darzustellen sowie Lebensereignisse und -krisen zu benennen. Dabei werden auch Möglichkeiten der Unterstützung von Lernen und Entwicklung aufgezeigt, welche die individuelle Auseinandersetzung mit Lebensthemen begleiten. Abschließend wird das Lernen in und mit Organisationen thematisiert. Dieses kann nicht unabhängig von individuellen Lernprozessen in den Blick genommen werden und bezieht die Gruppenebene wie auch die organisationale Ebene ein, wobei das Ziel einer verbesserten kollektiven Handlungspraxis im Mittelpunkt steht.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten theoretischen Ansätze zum Lernen und zur Entwicklung von Erwachsenen zu benennen und zu vergleichen.
- klassische als auch neuere theoretische Ansätze zum Lernen Erwachsener gegenüberzustellen und in Beziehung zueinander zu bringen.
- die Möglichkeiten und Grenzen für soziales Lernen und Lernen im virtuellen Raum zu diskutieren und zu bewerten.
- zentrale Entwicklungsthemen und -konzepte des Erwachsenenalters zu benennen und mit den Spezifika unterschiedlicher Phasen des Erwachsenenalters in Verbindung zu bringen
- Möglichkeiten zur Unterstützung von Lernen und Entwicklung darzustellen und zu initiieren.

Kursinhalt

1. Lernen, ein Leben lang
   - 1.1 Lernen und Entwicklung
   - 1.2 Gesellschaftlicher Wandel und Lebenslanges Lernen
   - 1.3 Kompetenz und Performanz
   - 1.4 Selbstorganisation und selbstorganisiertes Lernen
   - 1.5 Lernen und Kompetenzentwicklung
2. Klassische Lerntheorien
   - 2.1 Behavioristische Ansätze
   - 2.2 Lernen am Modell
   - 2.3 Kognitivistische Ansätze
3. Neuere lerntheoretische Ansätze
   - 3.1 Konstruktivistische Ansätze
   - 3.2 Systemtheoretische Ansätze
   - 3.3 Motivationstheoretische Ansätze
   - 3.4 Handlungstheoretische Ansätze
   - 3.5 Neurophysiologische und neurobiologische Betrachtung des Lernens
4. Soziales Lernen und Lernen im virutellen Raum
   - 4.1 Kontextabhängigkeit des Lernens
   - 4.2 Soziales Lernen
   - 4.3 Konnektivismus
   - 4.4 Interaktion und Kommunikation in und mit der virtuellen Welt
   - 4.5 Netzwerk und Kollaboration
5. Zentrale Entwicklungsphasen des Erwachsenenalters

5.1 Entwicklungspsychologische Grundlegungen
5.2 Frühes Erwachsenenalter
5.3 Mittleres Erwachsenenalter
5.4 Spätes Erwachsenenalter

6. Zentrale Entwicklungsthemen und -konzepte des Erwachsenenalters
6.1 Identität, Rolle und soziale Beziehungen
6.2 Berufliche Sozialisation
6.3 Übergänge, Lebensereignisse, Krisen
6.4 Subjektive Ziele von Entwicklung
6.5 Gesundheit

7. Möglichkeiten der Unterstützung von Lernen und Entwicklung
7.1 Lernbegleitung und Lernberatung
7.2 Ermöglichungsrahmen schaffen
7.3 Coaching und Supervision
7.4 Kollegiale Beratung und Intervision

8. Lernen in und zwischen Organisationen
8.1 Organisationales und interorganisationales Lernen
8.2 Formelle Lernprozesse in Organisationen
8.3 Informelle Lernprozesse in Organisationen

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Bolte, A./Porschen, S. (2006): Die Organisation des Informellen. Modelle zur Organisation von Kooperation im Arbeitsalltag. Springer VS. ▪ Faltermaier, T./Mayring, P./Saup, W./Strehmel, P. (2014): Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters. Stuttgart: Kohlhammer. ▪ Fürstenau, B. (2019): Lehr-Lern-Theorien. Baltmannsweiler: Schneider Verlag. ▪ Kollar, I. /Fischer, F. (2018): Digitale Medien für die Unterstützung von Lehr-/Lernprozessen in der Weiterbildung. In: Tippelt, R./Hippel, A. von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: Springer, S. 1553-1567. ▪ Prange C. (2006): Interorganisationales Lernen: Lernen in, von und zwischen Organisationen. In: Management von Netzwerkorganisationen. Gabler. Wiesbaden. ▪ Siemens, G. (2005): Connectivism: a learning theory for the digital age. International Journal of Instructional Technology and Distance Learning, 2(1), p. 3-10. ▪ Zinth, C. (2010): Organisationales Lernen als Lernweg des Subjekts. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 02/2010. Lernorte und Lernwege, S. 65-74, Bielefeld.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Learning Design und Experience

Modulcode: DLMAPELDE

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Learning Design und Experience)

Kurse im Modul

- Learning Design und Experience (DLMAPELDE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Fachpräsentation	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Lernen im Kontext der Kompetenzorientierung
- Gestaltung wirksamer Lernumgebungen
- Kompetenzorientierte Lernumgebung
- Besonderheiten digitaler, hybrider und arbeitsplatzbezogener Lernumgebungen
- Lernen im Wandel

Qualifikationsziele des Moduls	
Learning Design und Experience Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ die aktive Gestaltung von Lernprozessen vor dem Hintergrund des Kompetenzaufbaus zu betrachten. ▪ die Grundzüge eines erfolgreichen Lehr-Lern-Szenarios wiederzugeben. ▪ die Besonderheiten digitaler, hybrider und arbeitsplatzorientierter Lernformate zu erläutern. ▪ aktuelle Entwicklungen bei der Gestaltung von Lernumgebungen zu erörtern.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Human Ressources	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule** Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Learning Design und Experience

Kurscode: DLMAPELDE01

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

Beschreibung des Kurses

Kompetenzentwicklung durch Pesonalentwicklungsprozesse ist immer mit Lernerfahrungen verbunden, die in einen bestimmten Rahmen eingebettet und von äußeren Einflüssen tangiert sind. Idealerweise ist dieser Rahmen unter besonderer Berücksichtigung des Lernziels durch die Personalentwicklung so zu gestalten, dass Inhalte von dem Lernenden verstanden werden und ihn anregen, mit dem vermittelten Lernstoff zu arbeiten und ihn in der Praxis anzuwenden (sog. Learning Design). Ziel eines wirksamen Learning Designs ist es, eine optimale und positive Lernerfahrung zu erzeugen. Die Grundlagen zur methodischen Gestaltung erfolgreicher Lernumgebungen sind Gegenstand dieses Kurses. Dabei werden die Inhalte auf den Aufbau arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogener Kompetenzen abgestellt. Insoweit wird neben Ansätzen zum Aufbau von Wissen vor allem auf den Ermöglichungsrahmen für den Aufbau von situationsbezogenen, beruflichen Erfahrungen abgestellt und neben klassischen Ansätzen auch Workplace Learning-Konzepte betrachtet.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die aktive Gestaltung von Lernprozessen vor dem Hintergrund des Kompetenzaufbaus zu betrachten.
- die Grundzüge eines erfolgreichen Lehr-Lern-Szenarios wiederzugeben.
- die Besonderheiten digitaler, hybrider und arbeitsplatzorientierter Lernformate zu erläutern.
- aktuelle Entwicklungen bei der Gestaltung von Lernumgebungen zu erörtern.

Kursinhalt

1. Lernen im Kontext der Kompetenzorientierung
   - 1.1 Kompetenz als neue Währung
   - 1.2 Wissens- und Erfahrungsaufbau durch Lernprozesse
   - 1.3 Lernprozesse als Grundlage der Personalentwicklung
2. Gestaltung wirksamer Lernumgebungen
   - 2.1 Begriff Learning Design und Lernumgebung
   - 2.2 Formen von Lernumgebungen
   - 2.3 Dimensionen einer Lernumgebung
   - 2.4 Ausgestaltung der Lernumgebung nach dem Lernziel

3. Kompetenzorientierte Lernumgebungen
   - 3.1 Grundlagen einer kompetenzorientierten Lernumgebung
   - 3.2 Wissenserwerb durch Instruktion
   - 3.3 Erfahrungsaufbau durch Konstruktion und Reflexion

4. Digitale Lernumgebungen
   - 4.1 Begriff, Arten und Grundprinzipien digitaler Lernformate
   - 4.2 Infrastruktur digitaler Formate
   - 4.3 Rahmenbedingungen digitaler Formate
   - 4.4 Wissensaufbau durch E-Learning-Arrangement
   - 4.5 Erfahrungsaufbau durch digitale Lernformate

5. Hybride Lernumgebungen
   - 5.1 Begriff und Arten hybrider Lernformate
   - 5.2 Kompetenzaufbau durch hybride Lernformate

6. Arbeitsplatz als Lernumgebung
   - 6.1 Begriff Workplace Learning
   - 6.2 Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen

7. Lernen im Wandel
   - 7.1 Agile Lernumgebung
   - 7.2 Individualisierung des Lernens

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, R. (2018): Das kompetente Unternehmen. Pädagogische Professionalisierung als Unternehmensstrategie. Springer, Wiesbaden.
- Erpenbeck, J./Sauter, S./Sauter, W. (2016): Social Workplace Learning. Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess und im Netz in der Enterprise 2.0. Springer, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

2. Semester

Kompetenz- und Performance Management

Modulcode: DLMAPEKPM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Kompetenz- und Performance Management)

Kurse im Modul

- Kompetenz- und Performance Management (DLMAPEKPM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Performance Management
- Kompetenzmanagement
- Wissens- und Wertemanagement
- Handlungsrahmen der Performanz
- Leistungsbeurteilungen
- Performance Management im Wandel
- Einflüsse von Megatrends

Qualifikationsziele des Moduls	
Kompetenz- und Performance Management Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ die Begrifflichkeiten in den HR-Kontext einzuordnen. ▪ die wichtigsten Komponenten eines erfolgreichen Performance Managements und deren Zusammenwirken zu benennen. ▪ die Kriterien für erfolgreiche Beurteilungssysteme zu erläutern. ▪ die Besonderheiten des Performance Managements im agilen Kontext wiederzugeben. ▪ die Einflüsse von Megatrends auf das Performance Management zu verstehen.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Human Ressources	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule** Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Kompetenz- und Performance Management

Kurscode: DLMAPEKPM01

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

Beschreibung des Kurses

Die Anforderungen an Management und Mitarbeiter steigen infolge von Megatrends stetig an. Es ist deshalb das erklärte Ziele jedes Unternehmens, die Leistung auf Ebene des Individuums, der Teams und der Gesamtorganisation systematisch zu fördern. In diesem Kontext ist ein gut funktionierendes Performance Management von Nutzen. Es umfasst alle Prozesse und Maßnahmen zur zielgerichteten Steuerung der Leistung von Mitarbeitern in klassischen – also hierarchischen – Organisationen ebenso wie in agilen Organisationskontexten. Die Steuerung der Leistung ist eng mit anderen HR-Funktionen wie dem Kompetenzmanagement und der Förderung von Motivation sowie der Personalbeurteilung verbunden. Voraussetzung ist ein adäquates Unternehmensziel, auf das alle Aktivitäten ausgerichtet sind. Auf diese Einzelkomponenten und ihr Zusammenwirken wird in diesem Kurs näher eingegangen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begrifflichkeiten in den HR-Kontext einzuordnen.
- die wichtigsten Komponenten eines erfolgreichen Performance Managements und deren Zusammenwirken zu benennen.
- die Kriterien für erfolgreiche Beurteilungssysteme zu erläutern.
- die Besonderheiten des Performance Managements im agilen Kontext wiederzugeben.
- die Einflüsse von Megatrends auf das Performance Management zu verstehen.

Kursinhalt

1. Kompetenzmanagement
   - 1.1 Die Begriffe Kompetenz und Abgrenzung
   - 1.2 Kompetenzarten und -modelle
   - 1.3 Aufgabenbereiche des Kompetenzmanagements
   - 1.4 Kompetenzentwicklung
   - 1.5 Kompetenzbeurteilung und -messung
2. Performance Management
   - 2.1 Begriff
   - 2.2 Leistungsebenen
   - 2.3 Komponenten der Performance

2.4 Prämissen

3. Wissens- und Wertemanagement
   - 3.1 Wissensmanagement
   - 3.2 Wertemanagement

4. Handlungsrahmen der Performance
   - 4.1 Gestaltung von Anreizsystemen
   - 4.2 Entscheidungs- und Handlungsräume

5. Leistungsbeurteilungen
   - 5.1 Begriff
   - 5.2 Ziele von Beurteilungssystemen
   - 5.3 Beurteilungskriterien
   - 5.4 Einflüsse auf Beurteilungen
   - 5.5 Neue Ansätze der Beurteilung

6. Performance Management im Wandel
   - 6.1 Kritik am traditionellen Performance Management
   - 6.2 Agiles Performance Management

7. Einflüsse von Megatrends
   - 7.1 Besonderheiten im internationalen Kontext
   - 7.2 Einflüsse des demografischen Wandels
   - 7.3 Einfluss des Wertewandels
   - 7.4 Performance Management im digitalen Wandel

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- North, K./Reinhardt, K./Sieber-Suter, B. (2018): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Pulakos, E. D. (2004): Performance Management. SHRM, Alexandria.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Einführung in das Coaching

Modulcode: DLMSVEC-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Frohnen (Einführung in das Coaching)

Kurse im Modul

- Einführung in das Coaching (DLMSVEC01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Coaching und Coach
- Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate
- Wesentliche neurobiologische, psychologische und soziologische Bedingungsfaktoren und die Konsequenzen für die Konzeption von Coaching
- Coaching-Rahmen und Coaching-Prozess
- Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell
- Interventionsformen im Coaching-Gespräch

Qualifikationsziele des Moduls	
Einführung in das Coaching Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ den Begriff Coaching zu definieren und zu anderen Beratungsformen in Bezug zu setzen. ▪ zentrale Wirkfaktoren von Coaching und notwendige Kompetenzen von Coaches zu beschreiben. ▪ Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate zu erläutern. ▪ aus wesentlichen neurobiologischen, psychologischen und soziologischen Bedingungsfaktoren zielführende Konsequenzen für die Konzeption von Coaching abzuleiten. ▪ einen für die Arbeit mit Klienten günstigen Coaching-Rahmen und -Prozess zu planen. ▪ die Gesprächsführung im Rahmen einer Coaching-Sitzung zu konzipieren. ▪ grundlegende Interventionsformen in Coaching-Gesprächen zu planen und zu analysieren.	
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 im Bereich Human Resources

Einführung in das Coaching

Kurscode: DLMSVEC01-01

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

Beschreibung des Kurses

Coaching ist aus vielen Bereichen der Führungs-, Personal-, Performance- und Organisationsentwicklung nicht mehr wegzudenken und immer neue Einsatzfelder kommen hinzu. Zugleich wird immer unklarer, was unter Coaching eigentlich zu verstehen ist und wie Coaching-Prozesse, -Formate und -Sitzungen gestaltet werden können, um wirkungsvoll zu sein. Genau hierüber will dieser Kurs auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse Auskunft geben. Dazu wird Coaching als eine Form der Beratung definiert und zugleich in Bezug zu anderen Beratungsformen gesetzt. Studierende erhalten einen umfassenden Überblick über wesentliche Bedingungs- und Einflussfaktoren für ein wirkungsvolles Coaching und lernen zentrale Elemente und Interventionsformen kennen. Zudem macht der Kurs mit zwei wissenschaftlich fundierten Modellen zur Analyse und Evaluation von Coaching-Gesprächen und Interventionen vertraut, die den Studierenden eine professionelle Entwicklung und Beurteilung von Coaching-Maßnahmen ermöglichen. Denjenigen, die sich zum ersten Mal mit Coaching beschäftigen, liefert der Kurs einen fundierten Einstieg und damit eine solide Grundlage, um sich das Praxisfeld Coaching zu erschließen. Denjenigen, die bereits über Coaching-Erfahrung verfügen, erlaubt der Kurs ihr Wissen anhand aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse zu überprüfen, zu erweitern und für die eigene Coaching-Praxis möglicherweise neu zu ordnen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Coaching zu definieren und zu anderen Beratungsformen in Bezug zu setzen.
- zentrale Wirkfaktoren von Coaching und notwendige Kompetenzen von Coaches zu beschreiben.
- Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate zu erläutern.
- aus wesentlichen neurobiologischen, psychologischen und soziologischen Bedingungsfaktoren zielführende Konsequenzen für die Konzeption von Coaching abzuleiten.
- einen für die Arbeit mit Klienten günstigen Coaching-Rahmen und -Prozess zu planen.
- die Gesprächsführung im Rahmen einer Coaching-Sitzung zu konzipieren.
- grundlegende Interventionsformen in Coaching-Gesprächen zu planen und zu analysieren.

Kursinhalt

1. Coaching und Coach
   - 1.1 Coaching als Beratungsform
   - 1.2 Die Bedeutung der Kommunikation im Coaching

1.3 Beratungs- und Dienstleistungsqualität: Wirkungen und Nebenwirkungen von Coaching
1.4 Anforderungsprofil eines Coaches: Coaching-Kompetenzen
1.5 Haltungen und Menschenbilder im Coaching

2. Coaching-Anlässe und -Konzepte
2.1 Coaching in Entscheidungssituationen, (Selbst-)Klärungs- und Veränderungsprozessen
2.2 Business-Coaching
2.3 Lern-, (Personal-)Entwicklungs-, Karriere- und Laufbahn-Coaching
2.4 Konflikt-, Problem- und Krisen-Coaching
2.5 Life-Coaching und weitere Anlässe und Konzepte

3. Coaching-Formate
3.1 Einzel-Coaching
3.2 Gruppen- und Team-Coaching
3.3 Online-Coaching, E-Coaching und andere Varianten
3.4 Blended-Coaching: Kurzzeitcoaching mit Hot Calls und andere Kombinationen

4. Wesentliche neurobiologische und psychologische Bedingungsfaktoren
4.1 Persönlichkeit und Psyche
4.2 Gefühle und Gehirn
4.3 Unbewusstes, Vorbewusstes und Bewusstes
4.4 Motivation und Veränderbarkeit

5. Wesentliche soziologische Bedingungsfaktoren
5.1 Identität und und Rollenerwartungen
5.2 Lebenswelt, Sinn, soziale Rolle, Habitus
5.3 Organisation und Entscheidung

6. Konsequenzen für die Konzeption von Coaching
6.1 Ergebnisorientiertes Einzel-Coaching und Mehrebenen-Coaching
6.2 Systemsichten, Problembeschreibungen und die Rolle von Hypothesen
6.3 Klienten-, Berater- und Beratungssystem

7. Coaching-Rahmen und -Prozess
7.1 Rahmenmodelle für Coaching-Prozesse
7.2 Kontakt: Raum und (Arbeits-)Beziehung aufbauen und gestalten
7.3 Kontrakt: Transparenz von Anlass, Anliegen, Auftrag und Rollen

7.4 Hypothesenbildung, Prozessplanung und -steuerung
7.5 Evaluation und Qualitätssicherung

8. Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell
8.1 Kontakt: Rahmen geben und Gespräch eröffnen
8.2 Kontrakt: Anlass, Kontext und Auftrag klären
8.3 Ein günstiges Ziel festlegen
8.4 Ko-Konstruieren von Veränderungen
8.5 Maßnahmen entwickeln und Transfer sichern
8.6 Evaluieren
8.7 Gespräch abschließen

9. Interventionsformen im Coaching-Gespräch
9.1 Kategoriensystem zur Beschreibung von Coaching-Prozessen
9.2 Zuhören und andere rezeptive Anteile
9.3 Reflexionen und bewusste Rückmeldungen
9.4 Fragen: zirkulär, hypothetisch, skalierend, offen, geschlossen
9.5 Handlungsanleitungen: Anregen zu verbalen und nonverbalen Aktivitäten
9.6 Erläuterungen, Stellungnahmen und die Rolle von Humor

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Greif, S./Möller, H./Scholl, W. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer, Berlin.
- Roth, G./Ryba, A. (2019): Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte. 4. Auflage, Klett-Cotta, Stuttgart.
- Ryba, A./Pauw, D./Ginati, D. (Hrsg.) (2014): Professionell coachen. Das Methodenbuch: Erfahrungswissen und Interventionstechniken von 50 Coachingexperten. Beltz, Weinheim/Basel.
- von Schlippe, A./Schweitzer, J. (2016): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. 3. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Wegener, R. et al. (2016): Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen. Springer, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Projekt: Personal- und Führungskräfteentwicklung

Modulcode: DLMAPEPPF

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Maja Störmer (Projekt: Personal- und Führungskräfteentwicklung)

Kurse im Modul

- Projekt: Personal- und Führungskräfteentwicklung (DLMAPEPPF01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Auf Basis eines ausgewählten Projektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung. Die jeweilige Fragestellung wird in Kooperation mit einem Unternehmen entwickelt. Dies kann der eigene Arbeitgeber oder ein fremdes Unternehmen sein. Die Studierenden bearbeiten und realisieren das Projekt und präsentieren ihre konzeptionellen Lösungen und Empfehlungen im Rahmen einer schriftlichen Ausarbeitung. Ziel ist die Anwendung theoretischer Erkenntnisse zu einem Thema der Personal- und Führungskräfteentwicklung in der Praxis und deren konzeptionelle Gestaltung.

Qualifikationsziele des Moduls	
Projekt: Personal- und Führungskräfteentwicklung Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ die Bereiche Personal- und Führungskräfteentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen. ▪ die Ziele, Methoden und Instrumente von Personal- bzw. Führungskräfteentwicklung zu verstehen und anzuwenden. ▪ die Besonderheiten der Personal- und Führungskräfteentwicklung mit internationalem Bezug wiederzugeben. ▪ problemlösungsorientierte Konzepte zur Personal- und Führungskräfteentwicklung zu erstellen.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Human Ressources	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule** Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Projekt: Personal- und Führungskräfteentwicklung

Kurscode: DLMAPEPPF01

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

Beschreibung des Kurses

Personal- und Führungskräfteentwicklung steht im Personalwesen für die aktive Förderung der Fähigkeiten und Kompetenzen von derzeitigen und zukünftigen Führungskräften sowie deren Mitarbeitern. Diese Zielgruppen müssen sich durch Kompetenzaufbau oder -weiterentwicklung den neuen Herausforderungen stellen, die aufgrund vielfältiger Veränderungen vor allem infolge von Megatrends an sie herangetragen werden. In diesem Zusammenhang sind stellvertretend etwa interkulturelle Kompetenzen oder Kompetenzen im Bereich Shared Leadership oder einer Führung auf Distanz zu nennen. Im Rahmen des Projektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung in einem Unternehmen. Die jeweilige Fragestellung wird in Zusammenarbeit mit einem verantwortlichen Vertreter des Unternehmens entwickelt. Die Studierenden realisieren das Projekt im Unternehmen und präsentieren ihre Lösungen und Empfehlungen im Rahmen eines schriftlichen Projektberichtes. Ziele des Kurses sind vor allem der Transfer von theoretischem Wissen auf praktische Probleme, der Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis, die selbstständige Bearbeitung komplexer Probleme und die Entwicklung kreativer und kommunikativer Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz sowie der Aufbau von Fachkompetenz im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Personal- und Führungskräfteentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente von Personal- bzw. Führungskräfteentwicklung zu verstehen und anzuwenden.
- die Besonderheiten der Personal- und Führungskräfteentwicklung mit internationalem Bezug wiederzugeben.
- problemlösungsorientierte Konzepte zur Personal- und Führungskräfteentwicklung zu erstellen.

Kursinhalt

- Mögliche Themen der Projektberichte können etwa sein:
  - Einführung eines 360 Grad Feedback für Führungskräfte
  - Entwicklung eines neuen Kompetenzprofils für Führungskräfte in agilen Kontexten
  - Entwicklung von Widerspruchstoleranz

- Ein gewähltes Thema gilt es mit den Konzepten und Methoden einer modernen Personal- und Führungskräfteentwicklung aufzubereiten und im Rahmen des Projektes zu lösen. Das Konzept zur Kompetenzentwicklung soll beispielhaft anhand eines Projektes dargestellt werden und die Besonderheiten im internationalen Kontext hervorgehoben werden. Dabei nehmen die Teilnehmer die Rolle des verantwortlichen Personal-Entwicklers ein.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Eck, C. D. et al. (2014): Führungskräfteentwicklung: Angewandte Psychologie für Managemententwicklung Performance-Management. Springer-Verlag, Heidelberg.
- Felfe, J./Franke, F. (2014): Führungskräftetrainings – Praxis der Personalpsychologie. Band 30. Hogrefe-Verlag, Göttingen.
- Becker, M. (2013): Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Pöschl-Verlag, Stuttgart.
- Müller-Vorbrüggen, M./Radel, J. (2016): Handbuch Personalentwicklung: Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 4. Auflage, Schäffer-Pöschl-Verlag, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

New Work

Modulcode: DLMWPWNW1

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (New Work)

Kurse im Modul

- New Work (DLMWPWNW01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Fachpräsentation	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- New Work – eine neue Arbeitswelt
- Restrukturierung der Organisation
- Neue Aspekte im Recruiting
- Mitarbeitermotivation und -bindung
- Empowerment von Mitarbeitern
- Neue Arbeitsmethoden
- Arbeitslandschaften

Qualifikationsziele des Moduls	
New Work Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ den Bereich „New Work“ im Kontext der Wirtschaftspsychologie einzuordnen. ▪ ein Verständnis für die notwendigen betrieblichen und organisationalen Veränderungen in Unternehmen aufzubauen. ▪ neue Formen der Zusammenarbeit gegeneinander abzuwägen und entsprechend der Anforderungen in Unternehmen einzuführen. ▪ neue Wege in der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern zu benennen und deren Notwendigkeit des Einsatzes zu verstehen. ▪ die neuen Aspekte der Motivation von Mitarbeitern zu diskutieren. ▪ Maßnahmen zur Befähigung und zum Kompetenzaufbau von Mitarbeitern zu erläutern. ▪ Ziele, Methoden und Instrumente im Rahmen des „New Work“ zu benennen. ▪ spezifische neue Methoden der Arbeit differenziert zu betrachten und zu implementieren.	
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

New Work

Kurscode: DLMWPWNW01

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

Beschreibung des Kurses

Unsere Arbeitswelt verändert sich gerade rasant. Es kommt zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüchen. Die digitale Revolution führt die Gesellschaft in ein neues Zeitalter. Digitalisierung und Globalisierung stellen die Wirtschaft vor nie dagewesene Herausforderungen und heben uns auf die nächste Evolutionsstufe. Dies hat beträchtliche Auswirkungen auf die Arbeitsrealität der Menschen. Kollaborationsmethoden, neue Formen der Arbeit und veränderte Hierarchien gewinnen mehr und mehr an Bedeutung. Starre Unternehmenshierarchien nach dem Prinzip „Kommandieren und Kontrollieren“ haben in einer auf Schnelligkeit, Flexibilität und digitale Angebote ausgerichteten Arbeitswelt ausgedient. Der Wandel der Arbeitswelt bietet aber auch neue Möglichkeiten. Die vordringlichste Aufgabe in den Unternehmen ist es deshalb, die Mitarbeiter mit den neuen, digital geprägten Arbeitsrealitäten in Einklang zu bringen. Das bedeutet, den Menschen in den Mittelpunkt der Digitalisierung zu stellen. Dafür müssen diese den entsprechenden Zugang, das Wissen, die Methoden und Möglichkeiten der Zusammenarbeit vermittelt bekommen. Dieses Verständnis wird bei den Studierenden in diesem Kurs aufgebaut. Ihnen wird das notwendige Wissen und Handwerkszeug zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Bereich „New Work“ im Kontext der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- ein Verständnis für die notwendigen betrieblichen und organisationalen Veränderungen in Unternehmen aufzubauen.
- neue Formen der Zusammenarbeit gegeneinander abzuwägen und entsprechend der Anforderungen in Unternehmen einzuführen.
- neue Wege in der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern zu benennen und deren Notwendigkeit des Einsatzes zu verstehen.
- die neuen Aspekte der Motivation von Mitarbeitern zu diskutieren.
- Maßnahmen zur Befähigung und zum Kompetenzaufbau von Mitarbeitern zu erläutern.
- Ziele, Methoden und Instrumente im Rahmen des „New Work“ zu benennen.
- spezifische neue Methoden der Arbeit differenziert zu betrachten und zu implementieren.

Kursinhalt

1. New Work: Grundlagen und Ansätze
   - 1.1 Old Economy versus New Work

1.2 Gesellschaftliche Ebene (Makroebene)
1.3 Unternehmensebene (Mesoebene)
1.4 Managementanforderungen in Unternehmen (Mikroebene)
1.5 Neue Rollen von People, Places, Tools
1.6 Digitales Mindset
1.7 Rolle und Bedeutung von Diversität

2. Neue Aspekte im Recruiting
2.1 Active Sourcing
2.2 Social Media Recruiting
2.3 Kandidatenbewerbung via Staffingplattformen und Co.
2.4 Person-Environment-Fit
2.5 Auswahlprozesse und Verfahren
2.6 Onboarding

3. Mitarbeitermotivation und -bindung
3.1 Motivation und Empowerment
3.2 Selbstbestimmung (Autonomy)
3.3 Kompetenz und Perfektion (Mastery)
3.4 Sinnerfüllung (Purpose)
3.5 Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung an Unternehmen und Team

4. Empowering Workforce
4.1 Fehlertolerante Unternehmenskultur
4.2 Empowering & Shared Leadership
4.3 Lebenslanges Lernen und Weiterbildung
4.4 Kollaboration durch vernetztes Lernen und Wissensteilung

5. Restrukturierung der Organisation – neue Organisationsstrukturen
5.1 Hierarchie, Heterarchie und agile Organisationsform
5.2 Netzwerkstrukturen und Schwarmintelligenz
5.3 Holokratie
5.4 Soziokratie

6. Neue Arbeitsmethoden
6.1 Agiles Arbeiten in der VUCA-Welt
6.2 Design Thinking
6.3 Kanban

6.4 Scrum
6.5 Workhack
6.6 Prototyping

7. Agile Arbeitslandschaften in der Organisation
7.1 Flexible Arbeits(zeit)modelle und Work-Life-Blending
7.2 Flexible Arbeitswelten und -räume
7.3 Kollaborative Arbeitstechnologien und -werkzeuge

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Appelo, J. (2011): Management 3.0. Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. Addison-Wesley Longman, Amsterdam.
- Dannhäuser, R. (2017): Praxishandbuch Social Media Recruiting. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Greßer, K./Freißler, R. (2018): Agil und erfolgreich führen. Neue Leadership-Kompetenzen. Edition managerSeminare, Bonn.
- Hurst, A. (2016): The Purpose Economy. Elevate Publishing, Boise/Idaho.
- Schüller, A. M./ Steffen, A. T. (2017): Fit für die Next Economy. Zukunftsfähig mit den Digital Natives. Wiley, Weinheim.
- Hackl, B. et al. (2017): New Work. Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt. Springer, Berlin.
- Robertson, B. J. (2016): Holacracy. Ein revolutionäres Management-System für eine volatile Welt. Vahlen, München.
- Schermuly, C. C. (2016): New Work – Gute Arbeit gestalten. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Schültken, L. (2017): Workhacks. Sechs Angriffe auf eingefahrene Arbeitsabläufe. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Sociocracy 3.0 – Effective Collaboration at any scale (http://sociocracy30.org, Stand 29.03.2018)
- Ullah, R./Witt, M. (2015): Praxishandbuch Recruiting. Grundlagenwissen, Prozess-Know-How, Social Recruiting. Schaeffer Poeschel, Stuttgart.
- Väth, M. (2016): Arbeit. die schönste Nebensache der Welt. Wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert. Gabal, Offenbach.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Change Management und Organisationsentwicklung

Modulcode: DLMCMO-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Change Management und Organisationsentwicklung)

Kurse im Modul

- Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCMO01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen von Changemanagement und Organisationsentwicklung
- Ausgewählte Ansätze der Organisationsentwicklung
- Ausgewählte Ansätze des Changemanagements
- Ausgewählte Instrumente des Changemanagements
- Organisatorische Implementierung von Changemanagement
- Erfolgskontrolle von Changemanagement und Organisationsentwicklung
- Changemanagement in internationalen Projekten, in Mergers & Acquisitions und in Unternehmensnachfolge-Prozessen

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.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule** Alle Master-Programme im Bereich Wirtschaft

Change Management und Organisationsentwicklung

Kurscode: DLMCMO01-01

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 Changemanagement und Organisationsentwicklung
   - 1.1 Externe und interne Rahmenbedingungen
   - 1.2 Definition und Ziele von Changemanagement und Organisationsentwicklung
   - 1.3 Hemmnisse und Ursachen des Scheiterns von Wandel in Organisationen

2. Ausgewählte Ansätze der Organisationsentwicklung
   - 2.1 Ausgewählte theoretische Modelle der Organisationsentwicklung
   - 2.2 Praxisbeispiele der Organisationsentwicklung
   - 2.3 Organisationstheoretische Antworten auf aktuelle Herausforderungen

3. Ausgewählte Ansätze des Changemanagements
   - 3.1 Vier Typen des organisatorischen Wandels
   - 3.2 Phasenmodell des Changemanagements nach Kotter
   - 3.3 Ursache-Wirkungs-Modell für Performance und Veränderung nach Burke/ Litwin
   - 3.4 Zwei psychologische Modelle zum organisationalen Wandel

4. Ausgewählte Instrumente des Changemanagements
   - 4.1 Ausgewählte Instrumente für die Phase „Analyse Ist und Soll“
   - 4.2 Ausgewählte Instrumente für die Phase „Konzeptionierung und Planung“
   - 4.3 Ausgewählte Instrumente für die Phase „Umsetzung“

5. Organisatorische Implementierung von Changemanagement
   - 5.1 Relevanz der Organisationskultur für die Implementierung von Change-Prozessen
   - 5.2 Strukturen und Verantwortlichkeiten in Change-Prozessen
   - 5.3 Kommunikation und Konfliktmanagement in Change-Prozessen

6. Erfolgskontrolle von Changemanagement und Organisationsentwicklung
   - 6.1 Ziele und Nutzen von Change-Monitoring
   - 6.2 Formen und Methoden des Change-Monitoring
   - 6.3 Change-Monitoring – Praxisbeispiele

7. Changemanagement in internationalen Projekten, in Mergers & Acquisitions und in Unternehmensnachfolge-Prozessen
   - 7.1 Herausforderungen internationaler Change-Projekte
   - 7.2 Herausforderungen in Mergers & Acquisitions
   - 7.3 Herausforderungen in Unternehmensnachfolge-Prozessen

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Bea, F. X., & Göbel, E. (2010). Organisation. Theorie und Gestaltung (4. Aufl.). UTB. ▪ Braun, G., & Höhmann, I. (2012). Die Ausnahmen und die Regel. Harvard Business Manager, 12, 38–43. ▪ Dessler, G. (2013). Human Resource Management (13. Aufl.). Prentice Hall. ▪ Frese, E., Graumann, M., & Theuvsen, L. (2012). Grundlagen der Organisation. Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung (10. Aufl.). Springer Gabler. ▪ Gaugler, E., Oechsler, W. A., & Weber, W. (Hrsg.). (2004). Handwörterbuch des Personalwesens (3. Aufl.). Schäffer-Poeschel. ▪ Grossmann, R., Mayer, K., & Prammer, K. (Hrsg.). (2013). Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte (Band 2). Springer VS. ▪ Kesler, G., & Kates, A. (2011). Leading Organization Design. How to Make Organization Design Decisions to Drive the Results You Want. Jossey-Bass. ▪ Kieser, A., Reber, G., & Wunderer, R. (Hrsg.). (1995). Handwörterbuch der Führung (2. Aufl.). Schäffer-Poeschel. ▪ Kotter, J. P. (2007). Leading Change. Why Transformation Efforts Fail. Harvard Business Review, 1, 92–107. ▪ Kotter, J. P. (2011). Leading Change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. Vahlen. ▪ Kotter, J. P. (2012). Die Kraft der zwei Systeme. Harvard Business Manager, 12, 22–36. ▪ Kotter, J., & Rathgeber, H. (2006). Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt. Droemer. ▪ Mohr, N. et al. (Hrsg.). (2010). Herausforderung Transformation. Springer. ▪ Rohm, A. (Hrsg.). (2012). Change-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen (5. Aufl.). managerSeminare. ▪ Schiersmann, C., & Thiel, H.-U. (2014). Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen (4. Aufl.). Springer VS. ▪ Schreyögg, G., & Geiger, D. (2016). Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien (6. Aufl.). Springer Gabler. ▪ Vahs, D. (2015). Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch (8. Aufl.). Schäffer-Poeschel.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions		

Projekt: Entwicklung von Teams

Modulcode: DLMAPEPET

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Maja Störmer (Projekt: Entwicklung von Teams)

Kurse im Modul

- Projekt: Entwicklung von Teams (DLMAPEPET01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Im Fokus steht der Aufbau von Handlungskompetenzen im Bereich der zielorientierten Entwicklung von Teams durch die Bearbeitung eines konkreten Projekts mittels Teamarbeit. Das Projektteam behandelt eine praxisrelevante Fragestellung in einer Organisation, die gemeinsam mit einem Verantwortlichen dieser Organisation entwickelt wird. Das Modul zielt auf die Anwendung theoretischer Erkenntnisse zur Gestaltung und Stärkung von Hochleistungsteams und deren Reflexion ab.

Qualifikationsziele des Moduls	
Projekt: Entwicklung von Teams Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ die Unterschiede zwischen einer Gruppe und einem Team zu erläutern. ▪ den Einsatz von Modellen der Teamentwicklung in der Praxis zu reflektieren. ▪ die zielorientierte Zusammenarbeit im Team zu fördern. ▪ den Prozess der Teamentwicklung adäquat zu begleiten. ▪ Gruppendynamiken im Team zu erkennen und zu steuern. ▪ ihr eigenes Verhalten und das der Gruppe zu beleuchten.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Human Resources	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule** Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Projekt: Entwicklung von Teams

Kurscode: DLMAPEPET01

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

Beschreibung des Kurses

In deutschen Unternehmen aber auch in sozialen Organisationen ist Teamarbeit mittlerweile ein fester Bestandteil inner- und interorganisationaler Zusammenarbeit. Die zunehmende Bedeutung dieses Phänomens ist darauf zurückzuführen, dass Innovations- und Synergiepotenziale über zumeist interdisziplinäre Teamarbeit realisiert und komplexe Arbeitsaufgaben über den teambasierten Austausch bewältigt werden können. Erfolgreich werden Teams allerdings nur sein, wenn die Interaktion innerhalb des Teams funktioniert und die Verständigung zwischen den Teammitgliedern gelingt. Dazu bedarf es profunder Erfahrungen in der Anwendung von Teamentwicklungsmodellen sowie in der erfolgreichen Steuerung von Gruppendynamiken, die in Teams auftreten können. Es ist erforderlich, die Gruppe und ihre Dynamik wahrzunehmen und zu verstehen, wie Gruppen funktionieren, um sie gestalten zu können. Unter Anwendung teamrelevanter Methoden und Techniken bearbeiten die Studierenden ein konkretes Projekt mit einem Team, das sie real planen und umsetzen. Im Vordergrund der Projektarbeit steht die Frage, welche Maßnahmen sie ergreifen, um das Team zu entwickeln und störenden Gruppendynamiken entgegenzuwirken. Dieser arbeitsintegrierte Ansatz zielt darauf ab, Maßnahmen in Hinblick auf ihren Beitrag zur Teamentwicklung zu reflektieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterschiede zwischen einer Gruppe und einem Team zu erläutern.
- den Einsatz von Modellen der Teamentwicklung in der Praxis zu reflektieren.
- die zielorientierte Zusammenarbeit im Team zu fördern.
- den Prozess der Teamentwicklung adäquat zu begleiten.
- Gruppendynamiken im Team zu erkennen und zu steuern.
- ihr eigenes Verhalten und das der Gruppe zu beleuchten.

Kursinhalt

- Mögliche Themen der Projektberichte können etwa sein:
  - Reflexion aufgetretener Gruppendynamiken wie Groupthink, Social Loafing, etc.
  - Reflexion der Anwendung theoretischer Erkenntnisse zur Entwicklung von Teams wie etwa die Teamentwicklungsuhr nach Tuckman oder das Modell der themenzentrierten Interaktion nach Cohen
  - Reflexion der Teamzusammensetzung mit Bezug zu ihren Gruppendynamiken
  - Besonderheiten des Coachings im Teamkontext

- Der Veränderungsprozess, der mit der Entwicklung von Teams und ihrer Gruppendynamiken einhergeht, soll beispielhaft anhand eines Projektes in der Praxis erlebt und erprobt werden. Die wichtigen Lernerkenntnisse der Studierenden werden in einem schriftlichen Projektbericht reflektiert und dokumentiert.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Katzenbach, J.R./Smith, D.K. (2015): The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization. Harvard Business Review Press, Brighton/MA.
- König, O. (2016): Macht in Gruppen. Gruppendynamische Prozesse und Interventionen. 4. Auflage, Klett-Cotta-Verlag, Stuttgart.
- König, O./Schattenhofer, K. (2018): Einführung in die Gruppendynamik. 9. Auflage, Carl Auer-Verlag, Heidelberg.
- Lipnack, J./Stamps, J. (2000): Virtual teams. People working across boundaries with technology. 2. Auflage, Wiley, New York.
- Stahl, E. (2017): Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung. 4. Auflage, Belz-Verlag, Weinheim/Basel.
- Wellhöfer, P.R. (2018): Gruppendynamik und soziales Lernen: Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen. UVK-Verlag, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

3. Semester

Ethik- und Wertemanagement

Modulcode: DLMSVEWM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Frohnen (Ethik- und Wertemanagement)

Kurse im Modul

- Ethik- und Wertemanagement (DLMSVEWM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Gesetzliche Vorgaben und Zielorientierungen
- Theoretische Grundlegungen der Wertebildung
- Werte und Wertemanagement
- Theoretische Grundlegungen für die Entwicklung von Haltung
- Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung
- Ethisches und wertebezogenes Verhalten und Handeln
- Umgang mit Macht
- Umgang mit ethischen Dilemmata und Wertekonflikten

Qualifikationsziele des Moduls	
Ethik- und Wertemanagement Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ gesetzliche Vorgaben und Zielorientierungen für ethisches Handeln zu benennen. ▪ theoretische Grundlegungen der Wertebildung und für die Entwicklung von Haltung darzustellen. ▪ wesentliche Aspekte zur Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung zu diskutieren und zu bewerten. ▪ die zentralen Voraussetzungen für ethisches und wertebezogenes Handeln zu erläutern und zu analysieren. ▪ Möglichkeiten zum Umgang mit Macht und Machtkonflikten abzuleiten und zu initiieren. ▪ ethischen Dilemmata und Wertkonflikten zu analysieren und diesen mit Möglichkeiten des Umgangs zu begegnen.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management	Alle Master-Programme aus dem Bereich Wirtschaft & Management

Ethik- und Wertemanagement

Kurscode: DLMSVEWM01

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

Beschreibung des Kurses

Moralische Ethik und Entwicklung sind in modernen Gesellschaften Bestandteile einer ganzheitlichen Menschenbildung im Lebenslauf. Dabei sind Alltag und Zusammenleben durch Interaktion zwischen Menschen, die sich in unterschiedlichen Kontexten bewegen, geprägt. In Konstellationen, in denen Menschen mit anderen zusammenarbeiten und diese bspw. bei der persönlichen und/oder beruflichen Weiterentwicklung unterstützen und beraten, übernehmen sie eine hohe Verantwortung. Sei es in Bezug auf die Erfüllung ihrer Aufgaben, die Verantwortlichkeit eine professionelle Haltung zu zeigen oder auch das eigene Handeln an ethischen Vorgaben zu orientieren. Um Ermöglichungsbedingungen je eigener geistiger und physischer Handlungsfähigkeiten zu schaffen, ist die gezielte Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung sowie darauf aufbauendem ethischen und wertbezogenen Verhalten und Handelns wesentlich. Daher soll zunächst reflektiert werden, welche Vorgaben und Zielorientierungen unser Handeln bestimmen. Da diese komplex sind und mit Unsicherheiten belegt sein können, werden daran anschließend die theoretischen Grundlegungen einer Wertebildung analysiert und Werte sowie Wertemanagement näher betrachtet. Darüber hinaus werden im Kurs die theoretischen Grundlegungen für die Entwicklung von Haltung diskutiert und Prozesse der Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung aufgezeigt. Dabei geht es aber nicht nur darum die theoretischen Grundlagen für ethisch-moralische Fragen und Fragen des Managements von Werten zu legen, sondern insbesondere darum die Studierenden dabei zu unterstützen, dieses in ethisches und wertebezogenes Verhalten und Handeln zu übersetzen und Möglichkeiten im Umgang den benannten Fragen zu schaffen. Daher werden nachfolgend auch der Umgang mit Macht sowie ethischen Dilemmata und Wertekonflikten diskutiert. Dies ist besonders wichtig, denn in sozialen Beziehungen spielt Macht eine wichtige Rolle. Dabei geht es nicht nur um Selbstbehauptung, sondern unter anderem auch um Einfluss, Kontrolle und Durchsetzungsvermögen und das je nach beteiligten Personen und Kontexten in unterschiedlichsten Ausprägungen. Entsprechend sollen verschiedene Grundlagen von Macht und Prozesse der Machtverteilung identifiziert werden, so dass sich Handlungsspielräume im Umgang mit diesen entwickeln können. Schlussendlich wird es im Kurs darum gehen die Frage zu beantworten, wie ethischen Dilemmata und Wertekonflikten begegnet und wie mit diesen umgegangen werden kann.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- gesetzliche Vorgaben und Zielorientierungen für ethisches Handeln zu benennen.
- theoretische Grundlegungen der Wertebildung und für die Entwicklung von Haltung darzustellen.
- wesentliche Aspekte zur Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung zu diskutieren und zu bewerten.
- die zentralen Voraussetzungen für ethisches und wertebezogenes Handeln zu erläutern und zu analysieren.
- Möglichkeiten zum Umgang mit Macht und Machtkonflikten abzuleiten und zu initiieren.
- ethischen Dilemmata und Wertkonflikten zu analysieren und diesen mit Möglichkeiten des Umgangs zu begegnen.

Kursinhalt

1. Gesetzliche Vorgaben und Zielorientierungen
   - 1.1 Gesetzliche Grundlagen
   - 1.2 Ethische Richtlinien und Standards
   - 1.3 Ethik-Kommissionen: Auseinandersetzung mit Fehlverhalten
   - 1.4 Orientierung an einer Berufsethik und -professionalität
2. Theoretische Grundlegungen der Wertebildung
   - 2.1 Begrifflichkeiten: Kultur, Werte, Normen, Ziele
   - 2.2 Soziale Regeln und Konventionen
   - 2.3 Werte als Beweggründe des eigenen Handelns
3. Werte und Wertemanagement
   - 3.1 Gesellschaftsbezogene Werte
   - 3.2 Organisationsbezogene Werte
   - 3.3 Persönliche Lebenswerte
   - 3.4 Wertemanagement
4. Theoretische Grundlegungen für die Entwicklung von Haltung
   - 4.1 Begrifflichkeiten: Tugend, Moral, Ethos, Ethik
   - 4.2 Moralisches Handeln und Urteilsvermögen
   - 4.3 Haltung als Voraussetzung für Handlung
5. Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung
   - 5.1 Identitätsentwicklung
   - 5.2 Persönliche Werteentwicklung
   - 5.3 Gesellschaftliche Faktoren

5.4 Reflexionsbereitschaft und Wertestabilität

6. Ethisches und wertebezogenes Verhalten und Handeln
   - 6.1 Professionelle Haltung
   - 6.2 Arbeitswelten und Milieuangemessenheit
   - 6.3 Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen
   - 6.4 Haltung zeigen und bewahren
   - 6.5 Kompetenzentwicklung und Selbstreflexion

7. Umgang mit Macht
   - 7.1 Definition und Funktionen von Macht
   - 7.2 Grenzüberschreitungen handhaben
   - 7.3 Widerstand handhaben
   - 7.4 Machtkonflikte handhaben

8. Umgang mit ethischen Dilemmata und Wertekonflikten
   - 8.1 Ethische Dilemmata und Wertekonflikte
   - 8.2 Spannungsverhältnis unterschiedlicher Erwartungen
   - 8.3 Perspektivenübernahme und kognitive Empathie
   - 8.4 Rollendistanz und Ambiguitätstoleranz

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Erpenbeck, J./Sauter, W. (2018): Wertungen, Werte – Das Fieldbook für ein erfolgreiches Wertemanagement. Springer.
- Erpenbeck. J./Sauter, W. (2020): Werte und Normen in der Berufsbildung. Arnold, R./Lipsmeier, A./Rohs, M. (Hrsg.), Handbuch Berufsbildung, 3. Auflage. Wiesbaden: VS, S. 177-188.
- Nunner-Winkler, G. (2009): Prozesse moralischen Lernens und Entlernens. In: Zeitschrift für Pädagogik 55/4, S. 528-548.
- Schrödter, W. (2004): Ethische Richtlinien der Beratung. In: Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung, Band 1 Disziplinen und Zugänge. Tübingen: Dgvt, S. 453-467.
- Schweizer, G./Müller, U./Adam, T. (2010): Wert und Werte im Bildungsmanagement. Nachhaltigkeit – Ethik – Bildungscontrolling. Bielefeld: Bertelsmann.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Seminar: Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Wandel

Modulcode: DLMAPESPFW

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

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

Modulverantwortliche(r)
Maja Störmer (Seminar: Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Wandel)

Kurse im Modul
▪ Seminar: Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Wandel (DLMAPESPFW01)

Art der Prüfung(en)	
Modulprüfung Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit	**Teilmodulprüfung**
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls

Die Unternehmenswelt ist durch die Einflüsse einer Vielzahl an Megatrends gekennzeichnet. Von besonderer Bedeutung ist die Digitalisierung, die neue Kompetenzen bei Führungs- und Fachkräften sowie den Mitarbeitern erforderlich machen und eine erfolgskritische Größe für das Unternehmen im Wettbewerb darstellen. Gleichzeitig können Personal- und Führungskräfteentwickler digitale Tools zum Kompetenzaufbau nutzen. Im Fokus stehen deshalb einerseits um die Frage, welche Kompetenzen vor dem Hintergrund der Digitalisierung aufgebaut werden müssen und andererseits Möglichkeiten, wie dieser Kompetenzaufbau auf digitale Weise geschehen kann.

Qualifikationsziele des Moduls

Seminar: Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Wandel

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Digitalisierung zu definieren.
- ein Kompetenzprofil für Führungskräfte unter besonderer Berücksichtigung digitaler Fähigkeiten zu entwickeln.
- ein Konzept für die Entwicklung von digitalen Kompetenzen zu entwickeln.
- die Herausforderungen und Rahmenbedingungen digitaler Kompetenzentwicklung zu benennen.
- digitale Personalentwicklungsformate zur Entwicklung von Kompetenzen aufzuzeigen und zu konzipieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Human Ressources	Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Seminar: Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Wandel

Kurscode: DLMAPESPFW01

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

Beschreibung des Kurses

Die Unternehmenswelt ist durch die Einflüsse einer Vielzahl an Megatrends gekennzeichnet. Von besonderer Bedeutung ist die Digitalisierung, die neue Kompetenzen bei Führungs- und Fachkräften sowie den Mitarbeitern erforderlich macht und eine erfolgskritische Größe für das Unternehmen im Wettbewerb darstellt. In diesem Zusammenhang sind etwa Kompetenzen im Bereich der virtuellen Führung oder Digital Leadership zu nennen. Gleichzeitig können Personal- und Führungskräfteentwickler digitale Tools zum Kompetenzaufbau nutzen. In diesem Kurs geht es einerseits um die Frage, welche Kompetenzen vor dem Hintergrund der Digitalisierung aufgebaut werden müssen und andererseits wie dieser Kompetenzaufbau auf digitale Weise geschehen kann. Dabei fokussieren sich die Beiträge auf organisationale und technologische Voraussetzungen, Entwicklungsmaßnahmen sowie individuelle Haltungs- und Kulturfragen im digitalen Kontext.
Vor diesem Hintergrund bearbeiten die Studierenden in der Seminararbeit eine praxisrelevante Fragestellung im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung mit digitalem Kontext und erarbeiten wissenschaftlich fundierte Lösungen und Empfehlungen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Digitalisierung zu definieren.
- ein Kompetenzprofil für Führungskräfte unter besonderer Berücksichtigung digitaler Fähigkeiten zu entwickeln.
- ein Konzept für die Entwicklung von digitalen Kompetenzen zu entwickeln.
- die Herausforderungen und Rahmenbedingungen digitaler Kompetenzentwicklung zu benennen.
- digitale Personalentwicklungsformate zur Entwicklung von Kompetenzen aufzuzeigen und zu konzipieren.

Kursinhalt

- Mögliche Themen der Seminararbeit können etwa sein:
  - Entwicklung von Kompetenzen, die ein Individuum benötigt, um in einem digitalen Unternehmen erfolgreich zu arbeiten oder mit anderen zu interagieren.
  - Entwicklung eines konzeptionellen Rahmens einer digitalen Personal- und Führungskräfteentwicklung (z.B. E-Learning, Webinare, etc.).

- Entwicklung eines Digital Leadership-Konzepts.
- Diese oder ähnliche Themen gilt es mit den Konzepten und Methoden einer modernen Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Kontext wissenschaftlich aufzubereiten und im Rahmen der Seminararbeit einen konzeptionellen Rahmen zu erarbeiten und mit Forschungsliteratur zu untermauern. Die Bearbeitung der Fragestellung erfolgt aus dem Blickwinkel des verantwortlichen Personal-Entwicklers.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Ciesielski, M.A./Schutz, T. (2017): Digitale Führungskräfteentwicklung: Konzepte, Impulse und Trainingsformate aus der Praxis. Springer-Verlag, Wiesbaden.
- Lippe-Heinrich, A. (2019): Personalentwicklung in der digitalisierten Arbeitswelt: Konzepte, Instrumente und betriebliche Ansätze. SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden.
- Werther, S./Bruckner, L. (Hrsg.) (2018): Arbeit 4.0 aktiv gestalten: Die Zukunft der Arbeit zwischen Agilität, People Analytics und Digitalisierung. Springer-Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

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 • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten 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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus dem Bereich Recht auf	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

- Hemmer, Karl-Edmund et al., Arbeitsrecht, 18. Auflage, Würzburg 2022.
- Holbeck, Thomas/Schwindl, Ernst, Arbeitsrecht, 15. Auflage, München 2023.
- Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 22. Auflage, München 2023.
- Marschollek, Günter, Arbeitsrecht, 23. Auflage, Münster 2022.
- Reichold, Hermann, Arbeitsrecht, 7. Auflage, München 2022.
- Wörlen, Rainer/Kokemoor, Axel, Arbeitsrecht, 14. Auflage, München 2023.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

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 behandelt, beispielsweise das Betriebsverfassungsrecht, die Wahl und Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats oder das Koalitions- und Tarifvertragsrecht, Streik und Aussperrung. 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 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, Stefan, Betriebsverfassungsrecht. Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmen und Behörde, 4. Auflage, Heidelberg 2014. ▪ Fitting, Karl et al., Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 30. Auflage, München 2020. ▪ Holbeck, Thomas/Schwindl, Ernst, Arbeitsrecht. 15. Auflage, München 2023. ▪ Hromadka, Wolfgang/Maschmann, Frank, Arbeitsrecht Band 2. Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten. 8. Auflage, Berlin/Heidelberg 2020. ▪ Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 22. Auflage, München 2023. ▪ Zöllner Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergenröder, Curd Wolfgang, Arbeitsrecht. 7. Auflage, München 2015.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Modulcode: DLMAPEWAOW-01

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. Stefanie Rödel (Arbeits- und Organisationspsychologie) / Prof. Dr. Heike Schiebeck (Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie)

Kurse im Modul

- Arbeits- und Organisationspsychologie (DLMWPAOP01-01)
- Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie (DLMWPATWP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Arbeits- und Organisationspsychologie • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Arbeits- und Organisationspsychologie

- Arbeits- und Organisationspsychologie und deren Wirkung
- Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung
- Konzepte der Arbeitsgestaltung
- Motivation und Zufriedenheit bei der Arbeit
- Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz
- Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
- Begleitung von Change-Projekten
- Neuere Organisationskonzepte

Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Das Seminar „Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie“ beschäftigt sich mit ausgewählten Aspekten rund um die aktuellen Herausforderungen der organisationalen Ausrichtung bzw. Neuausrichtung von wirtschaftlich orientierten Unternehmen. Dabei wird der Fokus auf Themenfelder gelegt, die essentiell für den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeiters in der Organisation sind. Darüber hinaus bilden die Methoden der Zusammenarbeit zwischen Menschen im betrieblichen Kontext eine weitere wichtige Säule des Seminars. Es bezieht Fallstudien mit ein, an denen deutlich wird, wie verschiedene Unternehmen wirtschaftspsychologische Fragestellungen für sich beantwortet haben. Eine aktuelle Themenliste befindet sich im Learning Management System.

Qualifikationsziele des Moduls

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.

Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- spezifische ausgewählte Themen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- die in den wirtschaftspsychologischen Kursen behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung der Wirtschaftspsychologie für die aktuell stattfindenden Veränderungen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen anhand von Beispielen zu erläutern.
- die organisationalen Herausforderungen von Unternehmen und die daraus resultierenden Aufgaben für die Wirtschaftspsychologie zu diskutieren.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien in die Praxis der Wirtschaftspsychologie zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema wissenschaftlich zu er- und zu bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Wirtschaftspsychologie kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen und Problemen der Wirtschaftspsychologie mit Hilfe entsprechender Konzepte selbstständig zu erarbeiten und dabei die entsprechenden Instrumentarien der Wirtschaftspsychologie anzuwenden.

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

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 Transformationbeeinflusst. 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

2. Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung
   - 2.1 Methodische Zugänge und Vorgehen bei Arbeitsanalysen
   - 2.2 Vorgehen bei Arbeitsanalysen
   - 2.3 Ausgewählte Verfahren der Arbeitsanalyse

3. Konzepte der Arbeitsgestaltung
   - 3.1 Soziotechnische Systemgestaltung
   - 3.2 Handlungs- und tätigkeitstheoretische Konzepte
   - 3.3 Grundlegende Strategien der Arbeitsgestaltung
   - 3.4 Motivationstheoretische Ansätze

4. Motivation und Zufriedenheit bei der Arbeit
   - 4.1 Unterscheidung Inhalts- und Prozesstheorien der Arbeitsmotivation
   - 4.2 Inhaltstheorien der Arbeitsmotivation
   - 4.3 Prozesstheorien der Arbeitsmotivation
   - 4.4 Arbeitszufriedenheit

5. Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz
   - 5.1 Belastung und Beanspruchung aus individueller Perspektive
   - 5.2 Theoretische Grundlagen zu Stress und seinen Folgen
   - 5.3 Gesundheitsmanagement
   - 5.4 Life Domain Balance
   - 5.5 Arbeitssicherheit

6. Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
   - 6.1 Grundlegende organisationale Begriffsbestimmungen
   - 6.2 Auswirkungen gesellschaftlicher und organisationaler Rahmenbedingungen
   - 6.3 Systemische Prinzipien der Organisationsentwicklung
   - 6.4 Reflexion von Veränderungsprozessen
   - 6.5 Integrales Prozess- und Beratungsmodell

7. Begleitung von Change-Projekten
   - 7.1 Organisatorische Vorbedingungen bei Mergers & Acquisitions
   - 7.2 Psychologische Prozesse beim Wandel
   - 7.3 Organisationsklima und Kulturwandel
   - 7.4 Ausgewählte Methoden und Interventionen zur Change-Begleitung

8. Neuere Organisationskonzepte
   - 8.1 Veränderte Organisationsstrategien

8.2 Lernende Organisation
8.3 Reinventing Organizations: die evolutionäre Organisation
8.4 Stacey-Matrix als Orientierungshilfe in der VUCA-Welt
8.5 Agile Organisationen
8.6 New Work und New Leadership

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 productivitiy, 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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint		
☑ Recorded Live Sessions		

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Kurscode: DLMWPATWP01

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

Beschreibung des Kurses

Das Seminar „Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie“ beschäftigt sich mit den zentralen Themen und Handlungsfeldern der Wirtschaftspsychologie, die dazu beitragen, die Veränderungen in Organisationen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen aktiv mitzugestalten. Der Fokus liegt auf ausgewählten Schwerpunkten, die eine besondere Bedeutung in Verbindung mit der Digitalen Transformation haben. Diese Themen werden erklärt, erläutert und diskutiert. Die Studierenden erlernen dabei selbstständig, ausgewählte Themen und Fallstudien zu analysieren und mit bereits bekannten Konzepten zu verknüpfen, sowie diese kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren. Sie erwerben die Kompetenz die essentiellen, insbesondere neuen Handlungsfelder der Wirtschaftspsychologie zu identifizieren. Sie sind in der Lage mit entsprechenden Konzepten, Methoden und Instrumenten neuartige Fragestellungen rund um die Bereiche Personal, Arbeit und Organisation erfolgreich zu bearbeiten. Dadurch werden die Studierenden in die Lage versetzt, als kompetente Ansprechpartner für CEO’s und Geschäftsführer in diesen Themenfeldern proaktiv zu agieren und eigenverantwortlich zu handeln. Beispiele für Inhalte können dabei Corporate Entrepreneurship, generationsübergreifende Zusammenarbeit, Ambidextrie und Deliberately Developmental Organization sein. Ebenso können Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung von Agilität diskutiert werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- spezifische ausgewählte Themen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- die in den wirtschaftspsychologischen Kursen behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung der Wirtschaftspsychologie für die aktuell stattfindenden Veränderungen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen anhand von Beispielen zu erläutern.
- die organisationalen Herausforderungen von Unternehmen und die daraus resultierenden Aufgaben für die Wirtschaftspsychologie zu diskutieren.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien in die Praxis der Wirtschaftspsychologie zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema wissenschaftlich zu er- und zu bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Wirtschaftspsychologie kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen und Problemen der Wirtschaftspsychologie mit Hilfe entsprechender Konzepte selbstständig zu erarbeiten und dabei die entsprechenden Instrumentarien der Wirtschaftspsychologie anzuwenden.

Kursinhalt

- Unternehmen sind heute mehr denn je dazu gezwungen, komplexe neue Fragestellungen zu beantworten und innovative neue Lösungen anzubieten. Dafür benötigen sie Mitarbeiter mit einem breiten Kompetenzportfolio. Dies erfordert eine veränderte und anders gelagerte Herangehensweise an Aufgabenstellungen und wirkt sich damit unmittelbar auf die Organisation, die Kultur und die Mitarbeiter aus. Um diesen Herausforderungen erfolgreich begegnen zu können, müssen neue Arbeitsweisen und -methoden entwickelt und angewendet werden. Dies erfordert wiederum andere Formen des Informationsaustausches, was wiederum neue Arbeitsräume notwendig macht, in denen diese Methoden und der damit verbundene Informationsaustausch umgesetzt werden können. Jeder Teilnehmer soll zu einem von ihm ausgewählten Thema eine Seminararbeit erstellen.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bachfischer, N. (2018): Sprungbrett in die Zukunft. Wie Unternehmen in einer Start-Up-Welt erfolgreich sein können. innovaMe LAB, Tutzing.
- Baltes, G./Freyth, A. (2017): Veränderungsintelligenz. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Bandura, B. (2017): Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert. Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Blickle, G./Schaper, N./Nerdinger, F.W. (2014): Springer-Lehrbuch. Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer, Berlin.
- Dannhäuser, R. (2017): Praxishandbuch Social Media Recruiting. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Gemmer, P./Bartl, D./Dark Horse Innovation (2018): Digital Workspace Playbook. Das unverzichtbare Praxisbuch für neues Arbeiten in neuen Räumen. Murmann Publishers, Hamburg.
- Heidbrink, M./Jenewein, W. P. (2011): High-Performance-Organisationen. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Hofert, S. (2014): Karriere mit System – Die 7 besten Strategien für Ihren Erfolg. CAMPUS VERLAG, Frankfurt.
- Hofert, S. (2018): Das agile Mindset. Mitarbeiter entwickeln, Zukunft der Arbeit gestalten. Springer Gabler, Wiesbaden.
- José, M. (2016): Positive Psychologie und Achtsamkeit im Schulalltag. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kanning, U.P. (2016): Personalmarketing, Employer Branding & Mitarbeiterbindung. Springer, Berlin.
- Miller, R./Casey, M.-l./Konchar, M. (2014): Change Your Space, Change Your Culture. How Engaging Workspaces Lead to Transformation and Growth. John Wiley & Sons, New Jersey.
- Ritz, A./Thom, N. (2018): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 3. Auflage, Springer, Berlin.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Personalgewinnung und -auswahl

Modulcode: DLMAPEWPA-01

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. Sonja Würtemberger (Employer Branding und Recruiting) / Prof. Dr. Insa Nixdorf (Diagnostische Verfahren)

Kurse im Modul

- Employer Branding und Recruiting (DLMEBR01-01)
- Diagnostische Verfahren (DLMWPDV01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Employer Branding und Recruiting • Studienformat "Fernstudium": 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

Employer Branding und Recruiting

- Grundlagen des Employer Branding und des Recruiting
- Entwicklung einer Employer Branding Strategie und -kampagne
- Personalauswahl und Eignungsdiagnostik
- Kommunikationskanäle im Recruiting, E-Recruiting
- Erfolgskontrolle und Messbarkeit von Employer Branding und Recruiting

Diagnostische Verfahren

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

Qualifikationsziele des Moduls

Employer Branding und Recruiting

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting nachzuvollziehen.
- 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 Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting zu erklären.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting zu erläutern.

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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus den Bereichen Human Resources und Psychologie auf	Alle Master-Programme aus den Bereichen Human Resources und Sozialwissenschaften

Employer Branding und Recruiting

Kurscode: DLMEBR01-01

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 potenziellen neuen Mitarbeitern ist es erfolgskritisch, den Recruitingprozess effektiv zu gestalten, um bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen und ihn aus Unternehmenssicht effizient zu verfolgen und Erfolge zu messen.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 aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting nachzuvollziehen.
- 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 Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting zu erklären.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting zu erläutern.

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 Komponenten einer Arbeitgebermarke
   - 2.2 Vorgehen zur Arbeitgebermarkenbildung
   - 2.3 Die Employer Branding-Strategie

3. Kommunikation im Employer Branding
   - 3.1 Employer Branding und Talent Attraction
   - 3.2 Strategien zur Kommunikation der Arbeitgebermarke
4. Recruiting
   - 4.1 Formen des Recruiting
   - 4.2 Der Recruiting-Prozess
   - 4.3 Methoden der Personalauswahl
   - 4.4 Zusammenarbeit mit Personalberater:innen
5. Recruiting- und Kommunikationskanäle
   - 5.1 Candidate Experience und Bewerbermanagement
   - 5.2 E-Recruiting: Recruiting-Kanäle online
   - 5.3 Recruiting-Kanäle offline
6. Internationales Recruiting und Employer Branding
   - 6.1 Recruiting und Employer Branding aus globaler Perspektive
   - 6.2 Globales Talentmanagement
7. Messbarkeit von Employer Branding und Recruiting
   - 7.1 Messbare Erfolgsfaktoren im Employer Branding
   - 7.2 Messbare Erfolgsfaktoren im Recruiting

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Dannhäuser, R. (2015). Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise (2. Aufl.). Springer Gabler.
- Hesse, G. & Mattmüller, R. (Hrsg.) (2019). Perspektivwechsel im Employer Branding: Neue Ansätze für die Generationen Y und Z (2. Aufl.). Springer Gabler.
- Kanning, U. P. (2017). Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Springer.
- Mosley, R. (2014). Employer brand management: Practical lessons from the world's leading employers. Wiley.
- Trost, A. (2020). Human resources strategies: Balancing stability and agility in times of digitization. Springer.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

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.
- Gnambs, T./Batinic, 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 Eignungsdiagnsotik. 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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Analyse und Entwicklung von Organisationen

Modulcode: DLMAPEWAEO

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)

Marc Rosca (Instrumente der Organisationsanalyse) / Prof. Dr. Margit Sarsted (Organisationsentwicklung)

Kurse im Modul

- Instrumente der Organisationsanalyse (DLMWPWOAE01)
- Organisationsentwicklung (DLMOEW01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Instrumente der Organisationsanalyse • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Organisationsentwicklung • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Instrumente der Organisationsanalyse

- Organisation
- Organisationsforschung
- Organisationsdiagnostik
- Organisationsanalyse
- Praktische Anwendung in spezifischen Bereichen

Organisationsentwicklung

- Grundlagen der Organisationsentwicklung
- Institutionenökonomische Ansätze der Organisationstheorie
- Die innerbetriebliche Organisation eines Unternehmens
- Die zwischenbetriebliche Organisation eines Unternehmens
- Ansätze der Organisationsentwicklung
- Techniken der Organisationsentwicklung
- Management und Umsetzung von Organisationsprojekten
- Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern

Qualifikationsziele des Moduls

Instrumente der Organisationsanalyse

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich differenziert mit dem Organisationsbegriff auseinanderzusetzen.
- die Möglichkeiten der Organisationsdiagnostik zu beurteilen.
- ausgewählte Instrumente der Organisations- und Teamdiagnose einzusetzen.
- Organisationsdiagnostische Maßnahmen durchzuführen, auszuwerten und reflektieren zu können.
- spezifische organisationale Analysen zu bearbeiten.

Organisationsentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Themengebiet Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die verschiedenen grundlegenden Begrifflichkeiten der Organisationsentwicklung zu differenzieren und diese anlassbezogen anzuwenden.
- die institutionenökonomischen Ansätze der Organisationstheorie anzuwenden, um Organisationsprobleme zu analysieren und zu lösen.
- alternative Optionen der Binnen- und Außenorganisation eines Unternehmens zu nutzen und diese anhand betriebswirtschaftlicher Kennzahlen im Hinblick auf ihre Effektivität und Effizienz zu bewerten.
- Ansätze und Techniken der Organisationsentwicklung zu bewerten und zu implementieren sowie diese auf konkrete Anwendungsbeispiele anzuwenden.
- die Besonderheiten des Managements und der Umsetzung von Organisationsprojekten zu analysieren und dafür Lösungen zu finden.
- die Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern darzustellen.

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

Instrumente der Organisationsanalyse

Kurscode: DLMWPWOAE01

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

Beschreibung des Kurses

Organisationen sind mehr denn je lebendige Organismen, die sich aufgrund der äußeren Veränderungen auch im Inneren verändern und neuen Rahmenbedingungen anpassen müssen.Der Kurs setzt sich mit einer differenzierten Betrachtung von unternehmerisch ausgerichteten Organisationen, deren Zielen, möglicher Strategien, ihrer Funktion und Leistungsvermögen auseinander. Er beleuchtet die Möglichkeiten der Organisationsforschung und deren Forschungsfelder, um anschließend auf die Ziele, Möglichkeiten und Anwendungsfelder der Diagnose von Organisationen einzugehen. Es werden verschiedene Methoden und Instrumente der Organisationsdiagnose vorgestellt mit dem Ziel diese im organisationalen Analyseprozess einzusetzen. Damit wird es den Studierenden möglich, Veränderungsmaßnahmen auf der Basis diagnostischer Instrumente einzuleiten und durchzuführen bzw. solche Maßnahmen zu beurteilen.Dabei geht der Kurs auch auf die praktische Anwendung der im betrieblichen Alltag auftretenden Themenfelder wie der Analyse von Change Managementprozessen, von Karrieren und in Verbindung mit der Risikoprüfung beim Kauf von Unternehmen bzw. Unternehmensbeteiligungen (Due Dilligence) ein. Den Studierenden wird so das Spektrum und die Einsatzmöglichkeiten der Maßnahmen und Methoden einer gezielten Organisationsanalyse durch diagnostische Maßnahmen vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich differenziert mit dem Organisationsbegriff auseinanderzusetzen.
- die Möglichkeiten der Organisationsdiagnostik zu beurteilen.
- ausgewählte Instrumente der Organisations- und Teamdiagnose einzusetzen.
- Organisationsdiagnostische Maßnahmen durchzuführen, auszuwerten und reflektieren zu können.
- spezifische organisationale Analysen zu bearbeiten.

Kursinhalt

1. Organisation
   - 1.1 Der Organisationsbegriff
   - 1.2 Ziele und Strategien einer Organisation
   - 1.3 Funktion und Leistung von Organisationen
   - 1.4 Rolle von Menschen in Organisationen

1.5 Unterschiede zwischen Organisationen

2. Organisationsforschung
   - 2.1 Perspektiven der Organisationsforschung
   - 2.2 Forschungsfelder
   - 2.3 Empirie der Organisationsforschung

3. Organisationsdiagnostik
   - 3.1 Definition und Ziele der Organisationsdiagnostik
   - 3.2 Anwendungsfelder der Operationsdiagnostik
   - 3.3 Die Organisationsdiagnose als Managementinstrument
   - 3.4 Zielgruppen organisationsdiagnostischer Erkenntnisse
   - 3.5 Ausgewählte Instrumente der Team- und Organisationsdiagnose

4. Organisationsanalyse
   - 4.1 Die Organisationsanalyse
   - 4.2 Vorüberlegungen und Analyseprozess
   - 4.3 Konzeption und Operationalisierung
   - 4.4 Erhebungsmethoden
   - 4.5 Erhebung und Auswertung
   - 4.6 Präsentation der Analyse und Reflexion

5. Praktische Anwendung in spezifischen Bereichen
   - 5.1 Analyse von Veränderungsprozessen
   - 5.2 Netzwerkanalyse
   - 5.3 Analyse von Karrieren in Organisationen
   - 5.4 Organisationsanalyse und Due Diligence

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Blickle, G./ Schaper, N./ Nerdinger, F. W. (2014): Springer-Lehrbuch. Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer, Berlin. ▪ Bornewasser, M. (2009): Organisationsdiagnostik und Organisationsentwicklung. Kohlhammer, Stuttgart. ▪ Doppler, K./Lauterburg, C. (2014): Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. 13. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt/New York. ▪ Elbe, M. (2015): Organisationsdiagnose – Methoden – Fallstudien – Reflexionen. Schneider Verlag, Hohengehren. ▪ Felfe, J./Liepmann, D. (2007): Organisationsdiagnostik. Hogrefe Verlag, Göttingen. ▪ Pelzmann, S./Strümpf, B. (2012): Integrative Tools für die Team- und Organisationsdiagnose. Wirksam beraten. Springer VS, Wiesbaden. ▪ Pelzmann, S./Strümpf, B. (2018): Integrative Tools für die Team- und Organisationsdiagnose. Wirksam beraten. 2. Auflage, Springer, Berlin. ▪ Schuler, H./Moser, K. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Auflage, Hogrefe (vorm. Verlag Hans Huber), Göttingen. ▪ Titscher, S./Meyer, M./ Mayrhofer, W. (2008): Organisationsanalyse Konzepte und Methoden. UTB, Wien. ▪ Titscher, S./ Meyer, M./ Mayrhofer, W. (2010): Praxis der Organisationsanalyse. Anwendungsfelder und Methoden. UTB, Wien. ▪ Werner, C./Elbe, M. (2014): Handbuch Organisationsdiagnose (Schriftenreihe des internationalen Hochschulverbunds IUNworld). Herbert Utz Verlag, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Organisationsentwicklung

Kurscode: DLMOEW01

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

Beschreibung des Kurses

Unternehmen – sowohl Großunternehmen als auch KMUs – können nur dann funktionieren, wenn Sie den Bedürfnissen des Marktes entsprechend organisiert und konfiguriert werden. Da sich diese Rahmenbedingungen des Marktes kontinuierlich verändern, entsteht eine ständige Notwendigkeit der Anpassung und Neugestaltung von Organisationsstrukturen nach innen und außen. Mit Hilfe von Konzepten, Methoden, Ansätzen und Techniken der Organisationsentwicklung lässt sich diese Aufgabe bewältigen. Von großer Bedeutung ist dabei auch die Frage nach dem Management und der Umsetzung von Organisationsprojekten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug für eine optimierte Organisationsentwicklung zu vermitteln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Themengebiet Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die verschiedenen grundlegenden Begrifflichkeiten der Organisationsentwicklung zu differenzieren und diese anlassbezogen anzuwenden.
- die institutionenökonomischen Ansätze der Organisationstheorie anzuwenden, um Organisationsprobleme zu analysieren und zu lösen.
- alternative Optionen der Binnen- und Außenorganisation eines Unternehmens zu nutzen und diese anhand betriebswirtschaftlicher Kennzahlen im Hinblick auf ihre Effektivität und Effizienz zu bewerten.
- Ansätze und Techniken der Organisationsentwicklung zu bewerten und zu implementieren sowie diese auf konkrete Anwendungsbeispiele anzuwenden.
- die Besonderheiten des Managements und der Umsetzung von Organisationsprojekten zu analysieren und dafür Lösungen zu finden.
- die Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern darzustellen.

Kursinhalt

1. Grundlagen der Organisationsentwicklung
   - 1.1 Der Begriff der Organisation
   - 1.2 Ziele und Management von Organisationen
   - 1.3 Definitionen und Funktionen der Organisationsentwicklung

1.4 Überblick über die organisationstheoretischen Grundlagen
1.5 Organisationsentwicklung als geplanter Wandel

2. Institutionenökonomische Ansätze der Organisationstheorie
   2.1 Property-Rights-Theorie
   2.2 Transaktionskostentheorie
   2.3 Principal-Agent-Theorie

3. Die innerbetriebliche Organisation eines Unternehmens
   3.1 Organisatorische Differenzierung: Aufgabenanalyse und -synthese
   3.2 Organisatorische Integration
   3.3 Formen der Primärorganisation
   3.4 Formen der Sekundärorganisation
   3.5 Prozessorientierte Organisationsgestaltung
   3.6 Unternehmensverfassung und Corporate Governance

4. Die zwischenbetriebliche Organisation eines Unternehmens
   4.1 Intensitätsstufen, Formen und rechtliche Aspekte der zwischenbetrieblichen Kooperation
   4.2 Marktmacht- und effizienzorientierte zwischenbetriebliche Kooperationsformen und Entwicklungsphasen der Kooperation

5. Ansätze der Organisationsentwicklung
   5.1 Lean Management
   5.2 Business Process Reengineering
   5.3 Outsourcing
   5.4 Shared Service Center (SSC)
   5.5 Virtuelle Organisation
   5.6 Lernende Organisation
   5.7 Agile Organisation

6. Techniken der Organisationsentwicklung
   6.1 Techniken der Informationsgewinnung
   6.2 Techniken der Situationsanalyse
   6.3 Techniken der Zielbildung
   6.4 Techniken der Alternativensuche und -bewertung
   6.5 Techniken der Dokumentation

7. Management und Umsetzung von Organisationsprojekten

7.1 Projektmanagement und Projektorganisation
7.2 Phasen der Organisationsentwicklung
7.3 Realisierung von Organisationsprojekten

8. Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern
8.1 Aufgabenfelder und Tätigkeiten von Organisationsentwicklern
8.2 Handlungskompetenzen von Organisationsentwicklern
8.3 Organisatorische Verankerung von Organisationsentwicklern

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bea, F. X., & Göbel, E. (2019). Organisation: Theorie und Gestaltung. UVK Verlag.
- Schiersmann, C. (2018). Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Vahs, D. (2023). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch. Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Psychologie der Persönlichkeit

Modulcode: DLMAPEWPP

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. Stefanie Rödel (Konzepte der Psychologie) / Prof. Dr. Mario Herrmann (Persönlichkeitspsychologie)

Kurse im Modul

- Konzepte der Psychologie (DLMWPWKP01)
- Persönlichkeitspsychologie (DLMWPWPOE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Konzepte der Psychologie • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten Persönlichkeitspsychologie • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • 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

Persönlichkeitspsychologie

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

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.

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.

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

Konzepte der Psychologie

Kurscode: DLMWPWKP01

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, dass 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, Göttingern (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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Audio	☑ Online Tests
	☑ Folien	

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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Gesprächsführung

Modulcode: DLMAPEWG-01

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. Heike Schiebeck (Gesprächsführung und Kommunikationstechniken) / Prof. Dr. Stefanie Rödel (Gesprächsführung, Beratung, Mediation)

Kurse im Modul

- Gesprächsführung und Kommunikationstechniken (DLMWPGUK01)
- Gesprächsführung, Beratung, Mediation (DLMSAGBM01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Gesprächsführung und Kommunikationstechniken</u> • Studienformat "Kombistudium": Fachpräsentation • Studienformat "Fernstudium": Fachpräsentation <u>Gesprächsführung, Beratung, Mediation</u> • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten

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

Gesprächsführung, Beratung, Mediation

- Formen und Methoden der Beratung
- Beratungsmodelle und -theorien
- Kommunikation
- Gesprächsführung
- Besondere Beratungssituationen und Konflikte in der Beratung
- Konfliktberatung und Mediation

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.

Gesprächsführung, Beratung, Mediation

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Spezifik verschiedener Gesprächsformen (Auftragsgespräche, Veränderungsgespräche, Konfliktgespräche) einzuschätzen und zu gestalten.
- Beratungsgespräche methodisch und basierend auf einer breiten theoretischen Fundierung strukturieren und führen.
- Kenntnisse über die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Kategorien wie Geschlecht, Alter, Kultur und Machtasymmetrien fallbezogen für die Gesprächsanalyse und -führung anzuwenden.
- ihr erarbeitetes Wissen zu Menschenbild und Grundhaltungen für die eigene
- neuere Beratungsmodelle kritisch in ihrer Übertragung auf das eigene Praxisfeld zu überprüfen
- die Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten von Konfliktschlichtungsverfahren mit Bezug auf das eigene professionelle Handeln zu schildern.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Soziale Arbeit auf	Alle Master-Programme im 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	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Gesprächsführung, Beratung, Mediation

Kurscode: DLMSAGBM01-01

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

Beschreibung des Kurses

Der Kurs aktualisiert und vertieft die für die sozialwissenschaftliche und beraterische Praxis zentralen Handlungsformen Beratung, Gesprächsführung und Mediation. Er erforscht die strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und stellt neuere Beratungsmodelle und -theorien vor. Es werden die Beratung in ihren vielfältigen Formen, Gesprächsführung, Kommunikation und Konfliktmanagement sowie wird Mediation als Konflikthilfeverfahren erläutert und anhand von Fallbeispielen illustriert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Spezifik verschiedener Gesprächsformen (Auftragsgespräche, Veränderungsgespräche, Konfliktgespräche) einzuschätzen und zu gestalten.
- Beratungsgespräche methodisch und basierend auf einer breiten theoretischen Fundierung strukturieren und führen.
- Kenntnisse über die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Kategorien wie Geschlecht, Alter, Kultur und Machtasymmetrien fallbezogen für die Gesprächsanalyse und -führung anzuwenden.
- ihr erarbeitetes Wissen zu Menschenbild und Grundhaltungen für die eigene
- neuere Beratungsmodelle kritisch in ihrer Übertragung auf das eigene Praxisfeld zu überprüfen
- die Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten von Konfliktschlichtungsverfahren mit Bezug auf das eigene professionelle Handeln zu schildern.

Kursinhalt

1. Kommunikation und Gesprächsführung
   - 1.1 Grundlagen der Kommunikation und der Gesprächsführung
   - 1.2 Transaktionsanalyse (Eric Berne)
   - 1.3 Axiome der Kommunikation (Paul Watzlawick)
   - 1.4 4-Seiten-Kommunikationsmodell (Friedemann Schulz-von-Thun)
   - 1.5 Gewaltfreie Kommunikation (Marshall B. Rosenberg)
   - 1.6 Macht in Kommunikation und Gesprächsführung
2. Besonderheiten zielgruppenspezifischer Gesprächs- und Beratungssituationen

2.1 Gesprächsführung mit Kindern und Jugendlichen
2.2 Besonderheiten der interkulturellen Kommunikation
2.3 Gesprächsführung bei Menschen mit Demenz
2.4 Besonderheiten in der Gesprächsführung mit Menschen mit Behinderung

3. Beratungsmodelle und -theorien
3.1 Personenzentrierte Beratung
3.2 Systemische Beratung
3.3 Lösungsorientierte Beratung

4. Methoden der Beratung
4.1 Methoden der klientenzentrierten Gesprächsführung
4.2 Methoden systemischer Beratung
4.3 Methoden lösungsorientierter Beratung

5. Konflikte in der Beratung
5.1 Erschwerende Rahmenbedingungen
5.2 Schwierige Interaktionen
5.3 Beratungstypen
5.4 Persönliche Verstrickung und Macht
5.5 Beratung in Zwangskontexten

6. Mediation
6.1 Geschichte der Mediation
6.2 Voraussetzungen der Mediation und die Rolle der Mediator:innen
6.3 Konflikttheorie und Eskalationsstufen
6.4 Das klassische Phasenmodell der Mediation
6.5 Anwendungsfelder der Mediation

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Ballreich, R./Glasl, F. (2007): Mediation in Bewegung. 2. Auflage, Concadora, Stuttgart. ▪ Besemer, C. (2007): Mediation. Vermittlung in Konflikten. 12. Auflage, Stiftung Gewaltfreies Leben, Heidelberg/Freiburg. ▪ Brüggemann, H./Ehret-Ivankovic, K./Klütmann, C. (2014): Systemische Beratung in fünf Gängen. Ein Leitfaden. 5. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen. ▪ Herwig-Lempp, J. (2016): Ressourcenorientierte Teamarbeit. Systemische Praxis der kollegialen Beratung. 4. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen. ▪ Lewis, J. A. et al. (1998): Community Counseling. Empowerment Strategies for a Diverse Society. 2. Auflage, Brooks/Cole, Pacific Grove (CA). ▪ Lewis, J. A. et al. (2011): Community Counseling. A Multicultural Social-Justice Perspective. 4. Auflage, Brooks/Cole, Belmont (CA). ▪ Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Hrsg.) (2007–2014): Das Handbuch der Beratung, Band I–III. DGTV, Tübingen. ▪ Simon, F. B. (2010): Einführung in die Systemtheorie des Konflikts. Carl-Auer, Heidelberg. ▪ Schulz v. Thun, F. (2010): Miteinander reden. 3. Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. 25. Auflage, Rowohlt, Reinbek. ▪ Widulle, W. (2011): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen. VS Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Modulcode: DLMPMWBGM-01

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 (DLMSAGPS01-01)
- 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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus den Bereichen Gesundheitswissenschaft und Gesundheitsmanagement auf.	Alle Master-Programme aus dem Bereich Gesundheit

Gesundheitspsychologie und -soziologie

Kurscode: DLMSAGPS01-01

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

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	Links to other Study Programs of the University
This module is similar to other modules in the field of Human Resources and Architecture	All Master Programs in the Human Resources and Design, Architecture & Construction fields

Biohacking

Course Code: DLMPMWHP01_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	Course Type
Distance Learning	Theory Course

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed	☑ Course Book	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Guideline
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Slides	

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	Course Type
Distance Learning	Project

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Slides	☑ Guideline

Diversity Management

Modulcode: DLMSVDM

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)

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
	Diversity Management • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50) Seminar: Diversity Management • 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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

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 Themenböcke 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**
- Rekruitierung, 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.
- Entrekin, 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	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

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 • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten 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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus dem Bereich Recht auf	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

- Hemmer, Karl-Edmund et al., Arbeitsrecht, 18. Auflage, Würzburg 2022.
- Holbeck, Thomas/Schwindl, Ernst, Arbeitsrecht, 15. Auflage, München 2023.
- Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 22. Auflage, München 2023.
- Marschollek, Günter, Arbeitsrecht, 23. Auflage, Münster 2022.
- Reichold, Hermann, Arbeitsrecht, 7. Auflage, München 2022.
- Wörlen, Rainer/Kokemoor, Axel, Arbeitsrecht, 14. Auflage, München 2023.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

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 behandelt, beispielsweise das Betriebsverfassungsrecht, die Wahl und Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats oder das Koalitions- und Tarifvertragsrecht, Streik und Aussperrung. 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 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, Stefan, Betriebsverfassungsrecht. Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmen und Behörde, 4. Auflage, Heidelberg 2014. ▪ Fitting, Karl et al., Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 30. Auflage, München 2020. ▪ Holbeck, Thomas/Schwindl, Ernst, Arbeitsrecht. 15. Auflage, München 2023. ▪ Hromadka, Wolfgang/Maschmann, Frank, Arbeitsrecht Band 2. Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten. 8. Auflage, Berlin/Heidelberg 2020. ▪ Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 22. Auflage, München 2023. ▪ Zöllner Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergenröder, Curd Wolfgang, Arbeitsrecht. 7. Auflage, München 2015.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Personalgewinnung und -auswahl

Modulcode: DLMAPEWPA-01

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. Sonja Würtemberger (Employer Branding und Recruiting) / Prof. Dr. Insa Nixdorf (Diagnostische Verfahren)

Kurse im Modul

- Employer Branding und Recruiting (DLMEBR01-01)
- Diagnostische Verfahren (DLMWPDV01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Employer Branding und Recruiting • Studienformat "Fernstudium": 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

Employer Branding und Recruiting

- Grundlagen des Employer Branding und des Recruiting
- Entwicklung einer Employer Branding Strategie und -kampagne
- Personalauswahl und Eignungsdiagnostik
- Kommunikationskanäle im Recruiting, E-Recruiting
- Erfolgskontrolle und Messbarkeit von Employer Branding und Recruiting

Diagnostische Verfahren

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

Qualifikationsziele des Moduls

Employer Branding und Recruiting

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting nachzuvollziehen.
- 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 Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting zu erklären.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting zu erläutern.

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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus den Bereichen Human Resources und Psychologie auf	Alle Master-Programme aus den Bereichen Human Resources und Sozialwissenschaften

Employer Branding und Recruiting

Kurscode: DLMEBR01-01

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 potenziellen neuen Mitarbeitern ist es erfolgskritisch, den Recruitingprozess effektiv zu gestalten, um bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen und ihn aus Unternehmenssicht effizient zu verfolgen und Erfolge zu messen.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 aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting nachzuvollziehen.
- 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 Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting zu erklären.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting zu erläutern.

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 Komponenten einer Arbeitgebermarke
   - 2.2 Vorgehen zur Arbeitgebermarkenbildung
   - 2.3 Die Employer Branding-Strategie

3. Kommunikation im Employer Branding
   - 3.1 Employer Branding und Talent Attraction
   - 3.2 Strategien zur Kommunikation der Arbeitgebermarke
4. Recruiting
   - 4.1 Formen des Recruiting
   - 4.2 Der Recruiting-Prozess
   - 4.3 Methoden der Personalauswahl
   - 4.4 Zusammenarbeit mit Personalberater:innen
5. Recruiting- und Kommunikationskanäle
   - 5.1 Candidate Experience und Bewerbermanagement
   - 5.2 E-Recruiting: Recruiting-Kanäle online
   - 5.3 Recruiting-Kanäle offline
6. Internationales Recruiting und Employer Branding
   - 6.1 Recruiting und Employer Branding aus globaler Perspektive
   - 6.2 Globales Talentmanagement
7. Messbarkeit von Employer Branding und Recruiting
   - 7.1 Messbare Erfolgsfaktoren im Employer Branding
   - 7.2 Messbare Erfolgsfaktoren im Recruiting

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Dannhäuser, R. (2015). Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise (2. Aufl.). Springer Gabler.
- Hesse, G. & Mattmüller, R. (Hrsg.) (2019). Perspektivwechsel im Employer Branding: Neue Ansätze für die Generationen Y und Z (2. Aufl.). Springer Gabler.
- Kanning, U. P. (2017). Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Springer.
- Mosley, R. (2014). Employer brand management: Practical lessons from the world's leading employers. Wiley.
- Trost, A. (2020). Human resources strategies: Balancing stability and agility in times of digitization. Springer.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

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.
- Gnambs, T./Batinic, 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 Eignungsdiagnsotik. 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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Modulcode: DLMAPEWAOW-01

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. Stefanie Rödel (Arbeits- und Organisationspsychologie) / Prof. Dr. Heike Schiebeck (Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie)

Kurse im Modul

- Arbeits- und Organisationspsychologie (DLMWPAOP01-01)
- Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie (DLMWPATWP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Arbeits- und Organisationspsychologie • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Arbeits- und Organisationspsychologie

- Arbeits- und Organisationspsychologie und deren Wirkung
- Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung
- Konzepte der Arbeitsgestaltung
- Motivation und Zufriedenheit bei der Arbeit
- Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz
- Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
- Begleitung von Change-Projekten
- Neuere Organisationskonzepte

Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Das Seminar „Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie“ beschäftigt sich mit ausgewählten Aspekten rund um die aktuellen Herausforderungen der organisationalen Ausrichtung bzw. Neuausrichtung von wirtschaftlich orientierten Unternehmen. Dabei wird der Fokus auf Themenfelder gelegt, die essentiell für den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeiters in der Organisation sind. Darüber hinaus bilden die Methoden der Zusammenarbeit zwischen Menschen im betrieblichen Kontext eine weitere wichtige Säule des Seminars. Es bezieht Fallstudien mit ein, an denen deutlich wird, wie verschiedene Unternehmen wirtschaftspsychologische Fragestellungen für sich beantwortet haben. Eine aktuelle Themenliste befindet sich im Learning Management System.

Qualifikationsziele des Moduls

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.

Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- spezifische ausgewählte Themen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- die in den wirtschaftspsychologischen Kursen behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung der Wirtschaftspsychologie für die aktuell stattfindenden Veränderungen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen anhand von Beispielen zu erläutern.
- die organisationalen Herausforderungen von Unternehmen und die daraus resultierenden Aufgaben für die Wirtschaftspsychologie zu diskutieren.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien in die Praxis der Wirtschaftspsychologie zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema wissenschaftlich zu er- und zu bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Wirtschaftspsychologie kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen und Problemen der Wirtschaftspsychologie mit Hilfe entsprechender Konzepte selbstständig zu erarbeiten und dabei die entsprechenden Instrumentarien der Wirtschaftspsychologie anzuwenden.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Psychologie auf	Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

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 Transformationbeeinflusst. 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

2. Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung
   - 2.1 Methodische Zugänge und Vorgehen bei Arbeitsanalysen
   - 2.2 Vorgehen bei Arbeitsanalysen
   - 2.3 Ausgewählte Verfahren der Arbeitsanalyse

3. Konzepte der Arbeitsgestaltung
   - 3.1 Soziotechnische Systemgestaltung
   - 3.2 Handlungs- und tätigkeitstheoretische Konzepte
   - 3.3 Grundlegende Strategien der Arbeitsgestaltung
   - 3.4 Motivationstheoretische Ansätze

4. Motivation und Zufriedenheit bei der Arbeit
   - 4.1 Unterscheidung Inhalts- und Prozesstheorien der Arbeitsmotivation
   - 4.2 Inhaltstheorien der Arbeitsmotivation
   - 4.3 Prozesstheorien der Arbeitsmotivation
   - 4.4 Arbeitszufriedenheit

5. Gesundheit und Stress am Arbeitsplatz
   - 5.1 Belastung und Beanspruchung aus individueller Perspektive
   - 5.2 Theoretische Grundlagen zu Stress und seinen Folgen
   - 5.3 Gesundheitsmanagement
   - 5.4 Life Domain Balance
   - 5.5 Arbeitssicherheit

6. Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
   - 6.1 Grundlegende organisationale Begriffsbestimmungen
   - 6.2 Auswirkungen gesellschaftlicher und organisationaler Rahmenbedingungen
   - 6.3 Systemische Prinzipien der Organisationsentwicklung
   - 6.4 Reflexion von Veränderungsprozessen
   - 6.5 Integrales Prozess- und Beratungsmodell

7. Begleitung von Change-Projekten
   - 7.1 Organisatorische Vorbedingungen bei Mergers & Acquisitions
   - 7.2 Psychologische Prozesse beim Wandel
   - 7.3 Organisationsklima und Kulturwandel
   - 7.4 Ausgewählte Methoden und Interventionen zur Change-Begleitung

8. Neuere Organisationskonzepte
   - 8.1 Veränderte Organisationsstrategien

8.2 Lernende Organisation
8.3 Reinventing Organizations: die evolutionäre Organisation
8.4 Stacey-Matrix als Orientierungshilfe in der VUCA-Welt
8.5 Agile Organisationen
8.6 New Work und New Leadership

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 productivitiy, 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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Skript	☑ Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Kurscode: DLMWPATWP01

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

Beschreibung des Kurses

Das Seminar „Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie“ beschäftigt sich mit den zentralen Themen und Handlungsfeldern der Wirtschaftspsychologie, die dazu beitragen, die Veränderungen in Organisationen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen aktiv mitzugestalten. Der Fokus liegt auf ausgewählten Schwerpunkten, die eine besondere Bedeutung in Verbindung mit der Digitalen Transformation haben. Diese Themen werden erklärt, erläutert und diskutiert. Die Studierenden erlernen dabei selbstständig, ausgewählte Themen und Fallstudien zu analysieren und mit bereits bekannten Konzepten zu verknüpfen, sowie diese kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren. Sie erwerben die Kompetenz die essentiellen, insbesondere neuen Handlungsfelder der Wirtschaftspsychologie zu identifizieren. Sie sind in der Lage mit entsprechenden Konzepten, Methoden und Instrumenten neuartige Fragestellungen rund um die Bereiche Personal, Arbeit und Organisation erfolgreich zu bearbeiten. Dadurch werden die Studierenden in die Lage versetzt, als kompetente Ansprechpartner für CEO’s und Geschäftsführer in diesen Themenfeldern proaktiv zu agieren und eigenverantwortlich zu handeln. Beispiele für Inhalte können dabei Corporate Entrepreneurship, generationsübergreifende Zusammenarbeit, Ambidextrie und Deliberately Developmental Organization sein. Ebenso können Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung von Agilität diskutiert werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- spezifische ausgewählte Themen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- die in den wirtschaftspsychologischen Kursen behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung der Wirtschaftspsychologie für die aktuell stattfindenden Veränderungen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen anhand von Beispielen zu erläutern.
- die organisationalen Herausforderungen von Unternehmen und die daraus resultierenden Aufgaben für die Wirtschaftspsychologie zu diskutieren.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien in die Praxis der Wirtschaftspsychologie zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema wissenschaftlich zu er- und zu bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Wirtschaftspsychologie kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen und Problemen der Wirtschaftspsychologie mit Hilfe entsprechender Konzepte selbstständig zu erarbeiten und dabei die entsprechenden Instrumentarien der Wirtschaftspsychologie anzuwenden.

Kursinhalt

- Unternehmen sind heute mehr denn je dazu gezwungen, komplexe neue Fragestellungen zu beantworten und innovative neue Lösungen anzubieten. Dafür benötigen sie Mitarbeiter mit einem breiten Kompetenzportfolio. Dies erfordert eine veränderte und anders gelagerte Herangehensweise an Aufgabenstellungen und wirkt sich damit unmittelbar auf die Organisation, die Kultur und die Mitarbeiter aus. Um diesen Herausforderungen erfolgreich begegnen zu können, müssen neue Arbeitsweisen und -methoden entwickelt und angewendet werden. Dies erfordert wiederum andere Formen des Informationsaustausches, was wiederum neue Arbeitsräume notwendig macht, in denen diese Methoden und der damit verbundene Informationsaustausch umgesetzt werden können. Jeder Teilnehmer soll zu einem von ihm ausgewählten Thema eine Seminararbeit erstellen.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bachfischer, N. (2018): Sprungbrett in die Zukunft. Wie Unternehmen in einer Start-Up-Welt erfolgreich sein können. innovaMe LAB, Tutzing.
- Baltes, G./Freyth, A. (2017): Veränderungsintelligenz. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Bandura, B. (2017): Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert. Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Blickle, G./Schaper, N./Nerdinger, F.W. (2014): Springer-Lehrbuch. Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer, Berlin.
- Dannhäuser, R. (2017): Praxishandbuch Social Media Recruiting. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Gemmer, P./Bartl, D./Dark Horse Innovation (2018): Digital Workspace Playbook. Das unverzichtbare Praxisbuch für neues Arbeiten in neuen Räumen. Murmann Publishers, Hamburg.
- Heidbrink, M./Jenewein, W. P. (2011): High-Performance-Organisationen. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Hofert, S. (2014): Karriere mit System – Die 7 besten Strategien für Ihren Erfolg. CAMPUS VERLAG, Frankfurt.
- Hofert, S. (2018): Das agile Mindset. Mitarbeiter entwickeln, Zukunft der Arbeit gestalten. Springer Gabler, Wiesbaden.
- José, M. (2016): Positive Psychologie und Achtsamkeit im Schulalltag. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kanning, U.P. (2016): Personalmarketing, Employer Branding & Mitarbeiterbindung. Springer, Berlin.
- Miller, R./Casey, M.-l./Konchar, M. (2014): Change Your Space, Change Your Culture. How Engaging Workspaces Lead to Transformation and Growth. John Wiley & Sons, New Jersey.
- Ritz, A./Thom, N. (2018): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 3. Auflage, Springer, Berlin.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Analyse und Entwicklung von Organisationen

Modulcode: DLMAPEWAEO

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)

Marc Rosca (Instrumente der Organisationsanalyse) / Prof. Dr. Margit Sarsted (Organisationsentwicklung)

Kurse im Modul

- Instrumente der Organisationsanalyse (DLMWPWOAE01)
- Organisationsentwicklung (DLMOEW01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Instrumente der Organisationsanalyse • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Organisationsentwicklung • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Instrumente der Organisationsanalyse

- Organisation
- Organisationsforschung
- Organisationsdiagnostik
- Organisationsanalyse
- Praktische Anwendung in spezifischen Bereichen

Organisationsentwicklung

- Grundlagen der Organisationsentwicklung
- Institutionenökonomische Ansätze der Organisationstheorie
- Die innerbetriebliche Organisation eines Unternehmens
- Die zwischenbetriebliche Organisation eines Unternehmens
- Ansätze der Organisationsentwicklung
- Techniken der Organisationsentwicklung
- Management und Umsetzung von Organisationsprojekten
- Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern

Qualifikationsziele des Moduls

Instrumente der Organisationsanalyse

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich differenziert mit dem Organisationsbegriff auseinanderzusetzen.
- die Möglichkeiten der Organisationsdiagnostik zu beurteilen.
- ausgewählte Instrumente der Organisations- und Teamdiagnose einzusetzen.
- Organisationsdiagnostische Maßnahmen durchzuführen, auszuwerten und reflektieren zu können.
- spezifische organisationale Analysen zu bearbeiten.

Organisationsentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Themengebiet Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die verschiedenen grundlegenden Begrifflichkeiten der Organisationsentwicklung zu differenzieren und diese anlassbezogen anzuwenden.
- die institutionenökonomischen Ansätze der Organisationstheorie anzuwenden, um Organisationsprobleme zu analysieren und zu lösen.
- alternative Optionen der Binnen- und Außenorganisation eines Unternehmens zu nutzen und diese anhand betriebswirtschaftlicher Kennzahlen im Hinblick auf ihre Effektivität und Effizienz zu bewerten.
- Ansätze und Techniken der Organisationsentwicklung zu bewerten und zu implementieren sowie diese auf konkrete Anwendungsbeispiele anzuwenden.
- die Besonderheiten des Managements und der Umsetzung von Organisationsprojekten zu analysieren und dafür Lösungen zu finden.
- die Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern darzustellen.

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

Instrumente der Organisationsanalyse

Kurscode: DLMWPWOAE01

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

Beschreibung des Kurses

Organisationen sind mehr denn je lebendige Organismen, die sich aufgrund der äußeren Veränderungen auch im Inneren verändern und neuen Rahmenbedingungen anpassen müssen.Der Kurs setzt sich mit einer differenzierten Betrachtung von unternehmerisch ausgerichteten Organisationen, deren Zielen, möglicher Strategien, ihrer Funktion und Leistungsvermögen auseinander. Er beleuchtet die Möglichkeiten der Organisationsforschung und deren Forschungsfelder, um anschließend auf die Ziele, Möglichkeiten und Anwendungsfelder der Diagnose von Organisationen einzugehen. Es werden verschiedene Methoden und Instrumente der Organisationsdiagnose vorgestellt mit dem Ziel diese im organisationalen Analyseprozess einzusetzen. Damit wird es den Studierenden möglich, Veränderungsmaßnahmen auf der Basis diagnostischer Instrumente einzuleiten und durchzuführen bzw. solche Maßnahmen zu beurteilen.Dabei geht der Kurs auch auf die praktische Anwendung der im betrieblichen Alltag auftretenden Themenfelder wie der Analyse von Change Managementprozessen, von Karrieren und in Verbindung mit der Risikoprüfung beim Kauf von Unternehmen bzw. Unternehmensbeteiligungen (Due Dilligence) ein. Den Studierenden wird so das Spektrum und die Einsatzmöglichkeiten der Maßnahmen und Methoden einer gezielten Organisationsanalyse durch diagnostische Maßnahmen vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich differenziert mit dem Organisationsbegriff auseinanderzusetzen.
- die Möglichkeiten der Organisationsdiagnostik zu beurteilen.
- ausgewählte Instrumente der Organisations- und Teamdiagnose einzusetzen.
- Organisationsdiagnostische Maßnahmen durchzuführen, auszuwerten und reflektieren zu können.
- spezifische organisationale Analysen zu bearbeiten.

Kursinhalt

1. Organisation
   - 1.1 Der Organisationsbegriff
   - 1.2 Ziele und Strategien einer Organisation
   - 1.3 Funktion und Leistung von Organisationen
   - 1.4 Rolle von Menschen in Organisationen

1.5 Unterschiede zwischen Organisationen

2. Organisationsforschung
   - 2.1 Perspektiven der Organisationsforschung
   - 2.2 Forschungsfelder
   - 2.3 Empirie der Organisationsforschung

3. Organisationsdiagnostik
   - 3.1 Definition und Ziele der Organisationsdiagnostik
   - 3.2 Anwendungsfelder der Operationsdiagnostik
   - 3.3 Die Organisationsdiagnose als Managementinstrument
   - 3.4 Zielgruppen organisationsdiagnostischer Erkenntnisse
   - 3.5 Ausgewählte Instrumente der Team- und Organisationsdiagnose

4. Organisationsanalyse
   - 4.1 Die Organisationsanalyse
   - 4.2 Vorüberlegungen und Analyseprozess
   - 4.3 Konzeption und Operationalisierung
   - 4.4 Erhebungsmethoden
   - 4.5 Erhebung und Auswertung
   - 4.6 Präsentation der Analyse und Reflexion

5. Praktische Anwendung in spezifischen Bereichen
   - 5.1 Analyse von Veränderungsprozessen
   - 5.2 Netzwerkanalyse
   - 5.3 Analyse von Karrieren in Organisationen
   - 5.4 Organisationsanalyse und Due Diligence

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Blickle, G./ Schaper, N./ Nerdinger, F. W. (2014): Springer-Lehrbuch. Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer, Berlin. ▪ Bornewasser, M. (2009): Organisationsdiagnostik und Organisationsentwicklung. Kohlhammer, Stuttgart. ▪ Doppler, K./Lauterburg, C. (2014): Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. 13. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt/New York. ▪ Elbe, M. (2015): Organisationsdiagnose – Methoden – Fallstudien – Reflexionen. Schneider Verlag, Hohengehren. ▪ Felfe, J./Liepmann, D. (2007): Organisationsdiagnostik. Hogrefe Verlag, Göttingen. ▪ Pelzmann, S./Strümpf, B. (2012): Integrative Tools für die Team- und Organisationsdiagnose. Wirksam beraten. Springer VS, Wiesbaden. ▪ Pelzmann, S./Strümpf, B. (2018): Integrative Tools für die Team- und Organisationsdiagnose. Wirksam beraten. 2. Auflage, Springer, Berlin. ▪ Schuler, H./Moser, K. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Auflage, Hogrefe (vorm. Verlag Hans Huber), Göttingen. ▪ Titscher, S./Meyer, M./ Mayrhofer, W. (2008): Organisationsanalyse Konzepte und Methoden. UTB, Wien. ▪ Titscher, S./ Meyer, M./ Mayrhofer, W. (2010): Praxis der Organisationsanalyse. Anwendungsfelder und Methoden. UTB, Wien. ▪ Werner, C./Elbe, M. (2014): Handbuch Organisationsdiagnose (Schriftenreihe des internationalen Hochschulverbunds IUNworld). Herbert Utz Verlag, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Organisationsentwicklung

Kurscode: DLMOEW01

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

Beschreibung des Kurses

Unternehmen – sowohl Großunternehmen als auch KMUs – können nur dann funktionieren, wenn Sie den Bedürfnissen des Marktes entsprechend organisiert und konfiguriert werden. Da sich diese Rahmenbedingungen des Marktes kontinuierlich verändern, entsteht eine ständige Notwendigkeit der Anpassung und Neugestaltung von Organisationsstrukturen nach innen und außen. Mit Hilfe von Konzepten, Methoden, Ansätzen und Techniken der Organisationsentwicklung lässt sich diese Aufgabe bewältigen. Von großer Bedeutung ist dabei auch die Frage nach dem Management und der Umsetzung von Organisationsprojekten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug für eine optimierte Organisationsentwicklung zu vermitteln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Themengebiet Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die verschiedenen grundlegenden Begrifflichkeiten der Organisationsentwicklung zu differenzieren und diese anlassbezogen anzuwenden.
- die institutionenökonomischen Ansätze der Organisationstheorie anzuwenden, um Organisationsprobleme zu analysieren und zu lösen.
- alternative Optionen der Binnen- und Außenorganisation eines Unternehmens zu nutzen und diese anhand betriebswirtschaftlicher Kennzahlen im Hinblick auf ihre Effektivität und Effizienz zu bewerten.
- Ansätze und Techniken der Organisationsentwicklung zu bewerten und zu implementieren sowie diese auf konkrete Anwendungsbeispiele anzuwenden.
- die Besonderheiten des Managements und der Umsetzung von Organisationsprojekten zu analysieren und dafür Lösungen zu finden.
- die Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern darzustellen.

Kursinhalt

1. Grundlagen der Organisationsentwicklung
   - 1.1 Der Begriff der Organisation
   - 1.2 Ziele und Management von Organisationen
   - 1.3 Definitionen und Funktionen der Organisationsentwicklung

1.4 Überblick über die organisationstheoretischen Grundlagen
1.5 Organisationsentwicklung als geplanter Wandel

2. Institutionenökonomische Ansätze der Organisationstheorie
2.1 Property-Rights-Theorie
2.2 Transaktionskostentheorie
2.3 Principal-Agent-Theorie

3. Die innerbetriebliche Organisation eines Unternehmens
3.1 Organisatorische Differenzierung: Aufgabenanalyse und -synthese
3.2 Organisatorische Integration
3.3 Formen der Primärorganisation
3.4 Formen der Sekundärorganisation
3.5 Prozessorientierte Organisationsgestaltung
3.6 Unternehmensverfassung und Corporate Governance

4. Die zwischenbetriebliche Organisation eines Unternehmens
4.1 Intensitätsstufen, Formen und rechtliche Aspekte der zwischenbetrieblichen Kooperation
4.2 Marktmacht- und effizienzorientierte zwischenbetriebliche Kooperationsformen und Entwicklungsphasen der Kooperation

5. Ansätze der Organisationsentwicklung
5.1 Lean Management
5.2 Business Process Reengineering
5.3 Outsourcing
5.4 Shared Service Center (SSC)
5.5 Virtuelle Organisation
5.6 Lernende Organisation
5.7 Agile Organisation

6. Techniken der Organisationsentwicklung
6.1 Techniken der Informationsgewinnung
6.2 Techniken der Situationsanalyse
6.3 Techniken der Zielbildung
6.4 Techniken der Alternativensuche und -bewertung
6.5 Techniken der Dokumentation

7. Management und Umsetzung von Organisationsprojekten

7.1 Projektmanagement und Projektorganisation
7.2 Phasen der Organisationsentwicklung
7.3 Realisierung von Organisationsprojekten

8. Aufgaben und Kompetenzen von Organisationsentwicklern
8.1 Aufgabenfelder und Tätigkeiten von Organisationsentwicklern
8.2 Handlungskompetenzen von Organisationsentwicklern
8.3 Organisatorische Verankerung von Organisationsentwicklern

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bea, F. X., & Göbel, E. (2019). Organisation: Theorie und Gestaltung. UVK Verlag.
- Schiersmann, C. (2018). Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Vahs, D. (2023). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch. Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Psychologie der Persönlichkeit

Modulcode: DLMAPEWPP

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. Stefanie Rödel (Konzepte der Psychologie) / Prof. Dr. Mario Herrmann (Persönlichkeitspsychologie)

Kurse im Modul

- Konzepte der Psychologie (DLMWPWKP01)
- Persönlichkeitspsychologie (DLMWPWPOE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Konzepte der Psychologie • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten Persönlichkeitspsychologie • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • 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

Persönlichkeitspsychologie

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

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.

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.

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

Konzepte der Psychologie

Kurscode: DLMWPWKP01

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, dass 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, Göttingern (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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Audio	☑ Online Tests
	☑ Folien	

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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Gesprächsführung

Modulcode: DLMAPEWG-01

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. Heike Schiebeck (Gesprächsführung und Kommunikationstechniken) / Prof. Dr. Stefanie Rödel (Gesprächsführung, Beratung, Mediation)

Kurse im Modul

- Gesprächsführung und Kommunikationstechniken (DLMWPGUK01)
- Gesprächsführung, Beratung, Mediation (DLMSAGBM01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Gesprächsführung und Kommunikationstechniken</u> • Studienformat "Kombistudium": Fachpräsentation • Studienformat "Fernstudium": Fachpräsentation <u>Gesprächsführung, Beratung, Mediation</u> • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten

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

Gesprächsführung, Beratung, Mediation

- Formen und Methoden der Beratung
- Beratungsmodelle und -theorien
- Kommunikation
- Gesprächsführung
- Besondere Beratungssituationen und Konflikte in der Beratung
- Konfliktberatung und Mediation

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.

Gesprächsführung, Beratung, Mediation

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Spezifik verschiedener Gesprächsformen (Auftragsgespräche, Veränderungsgespräche, Konfliktgespräche) einzuschätzen und zu gestalten.
- Beratungsgespräche methodisch und basierend auf einer breiten theoretischen Fundierung strukturieren und führen.
- Kenntnisse über die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Kategorien wie Geschlecht, Alter, Kultur und Machtasymmetrien fallbezogen für die Gesprächsanalyse und -führung anzuwenden.
- ihr erarbeitetes Wissen zu Menschenbild und Grundhaltungen für die eigene
- neuere Beratungsmodelle kritisch in ihrer Übertragung auf das eigene Praxisfeld zu überprüfen
- die Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten von Konfliktschlichtungsverfahren mit Bezug auf das eigene professionelle Handeln zu schildern.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Soziale Arbeit auf	Alle Master-Programme im 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	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Gesprächsführung, Beratung, Mediation

Kurscode: DLMSAGBM01-01

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

Beschreibung des Kurses

Der Kurs aktualisiert und vertieft die für die sozialwissenschaftliche und beraterische Praxis zentralen Handlungsformen Beratung, Gesprächsführung und Mediation. Er erforscht die strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und stellt neuere Beratungsmodelle und -theorien vor. Es werden die Beratung in ihren vielfältigen Formen, Gesprächsführung, Kommunikation und Konfliktmanagement sowie wird Mediation als Konflikthilfeverfahren erläutert und anhand von Fallbeispielen illustriert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Spezifik verschiedener Gesprächsformen (Auftragsgespräche, Veränderungsgespräche, Konfliktgespräche) einzuschätzen und zu gestalten.
- Beratungsgespräche methodisch und basierend auf einer breiten theoretischen Fundierung strukturieren und führen.
- Kenntnisse über die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Kategorien wie Geschlecht, Alter, Kultur und Machtasymmetrien fallbezogen für die Gesprächsanalyse und -führung anzuwenden.
- ihr erarbeitetes Wissen zu Menschenbild und Grundhaltungen für die eigene
- neuere Beratungsmodelle kritisch in ihrer Übertragung auf das eigene Praxisfeld zu überprüfen
- die Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten von Konfliktschlichtungsverfahren mit Bezug auf das eigene professionelle Handeln zu schildern.

Kursinhalt

1. Kommunikation und Gesprächsführung
   - 1.1 Grundlagen der Kommunikation und der Gesprächsführung
   - 1.2 Transaktionsanalyse (Eric Berne)
   - 1.3 Axiome der Kommunikation (Paul Watzlawick)
   - 1.4 4-Seiten-Kommunikationsmodell (Friedemann Schulz-von-Thun)
   - 1.5 Gewaltfreie Kommunikation (Marshall B. Rosenberg)
   - 1.6 Macht in Kommunikation und Gesprächsführung
2. Besonderheiten zielgruppenspezifischer Gesprächs- und Beratungssituationen

2.1 Gesprächsführung mit Kindern und Jugendlichen
2.2 Besonderheiten der interkulturellen Kommunikation
2.3 Gesprächsführung bei Menschen mit Demenz
2.4 Besonderheiten in der Gesprächsführung mit Menschen mit Behinderung

3. Beratungsmodelle und -theorien
3.1 Personenzentrierte Beratung
3.2 Systemische Beratung
3.3 Lösungsorientierte Beratung

4. Methoden der Beratung
4.1 Methoden der klientenzentrierten Gesprächsführung
4.2 Methoden systemischer Beratung
4.3 Methoden lösungsorientierter Beratung

5. Konflikte in der Beratung
5.1 Erschwerende Rahmenbedingungen
5.2 Schwierige Interaktionen
5.3 Beratungstypen
5.4 Persönliche Verstrickung und Macht
5.5 Beratung in Zwangskontexten

6. Mediation
6.1 Geschichte der Mediation
6.2 Voraussetzungen der Mediation und die Rolle der Mediator:innen
6.3 Konflikttheorie und Eskalationsstufen
6.4 Das klassische Phasenmodell der Mediation
6.5 Anwendungsfelder der Mediation

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Ballreich, R./Glasl, F. (2007): Mediation in Bewegung. 2. Auflage, Concadora, Stuttgart. ▪ Besemer, C. (2007): Mediation. Vermittlung in Konflikten. 12. Auflage, Stiftung Gewaltfreies Leben, Heidelberg/Freiburg. ▪ Brüggemann, H./Ehret-Ivankovic, K./Klütmann, C. (2014): Systemische Beratung in fünf Gängen. Ein Leitfaden. 5. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen. ▪ Herwig-Lempp, J. (2016): Ressourcenorientierte Teamarbeit. Systemische Praxis der kollegialen Beratung. 4. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen. ▪ Lewis, J. A. et al. (1998): Community Counseling. Empowerment Strategies for a Diverse Society. 2. Auflage, Brooks/Cole, Pacific Grove (CA). ▪ Lewis, J. A. et al. (2011): Community Counseling. A Multicultural Social-Justice Perspective. 4. Auflage, Brooks/Cole, Belmont (CA). ▪ Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Hrsg.) (2007–2014): Das Handbuch der Beratung, Band I–III. DGTV, Tübingen. ▪ Simon, F. B. (2010): Einführung in die Systemtheorie des Konflikts. Carl-Auer, Heidelberg. ▪ Schulz v. Thun, F. (2010): Miteinander reden. 3. Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. 25. Auflage, Rowohlt, Reinbek. ▪ Widulle, W. (2011): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen. VS Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Modulcode: DLMPMWBGM-01

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 (DLMSAGPS01-01)
- 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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus den Bereichen Gesundheitswissenschaft und Gesundheitsmanagement auf.	Alle Master-Programme aus dem Bereich Gesundheit

Gesundheitspsychologie und -soziologie

Kurscode: DLMSAGPS01-01

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

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	Links to other Study Programs of the University
This module is similar to other modules in the field of Human Resources and Architecture	All Master Programs in the Human Resources and Design, Architecture & Construction fields

Biohacking

Course Code: DLMPMWHP01_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	Course Type
Distance Learning	Theory Course

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed	☑ Course Book	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Guideline
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Slides	

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	Course Type
Distance Learning	Project

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Slides	☑ Guideline

HR Controlling

Modulcode: DLMAPEWHRC

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)

Dr. Simon Mamerow (People Analytics und Big Data) / Prof. Dr. Robert Christian Schmidt (Controlling Projekt)

Kurse im Modul

- People Analytics und Big Data (DLMPMPABD01)
- Controlling Projekt (DLMCOPR01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	People Analytics und Big Data • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Controlling Projekt • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

People Analytics und Big Data

- 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

Controlling Projekt

Der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf den zentralen Themen des Controllings und somit der Planung, Kontrolle, Steuerung und der hierfür erforderlichen Ansätze, Instrumente und Methoden. Neben den klassischen Themen wie strategisches und operatives Controlling sind auch aktuelle Themen Gegenstand des Projektes. Die Anwendung auf Fragestellungen aus der Praxis im Rahmen eines Controlling-Projekts steht im Vordergrund. Eine aktuelle Themenliste befindet sich im Learning Management System.

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.

Controlling Projekt

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Funktionen und Aufgaben des Controllings zu benennen und in den Managementprozess einzuordnen.
- zentrale Anforderungen an Planungs- und Kontrollsysteme zu definieren und im konkreten Unternehmenskontext umzusetzen.
- Planung und Entscheidungsfindung in Unternehmen durch die Erarbeitung der erforderlichen Analysen zu unterstützen.
- die für typische Fragestellungen an das Controlling passenden Ansätze und Instrumente auszuwählen und anzuwenden.
- die relevanten Akteure zu benennen. Sie verfügen über methodische Ansätze, um controllingbezogene Prozesse und Aktivitäten zu koordinieren und zu steuern.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus dem Bereich Planung & Controlling auf	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 imPersonalmanagement. 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. ErfolgreicheStrategien 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 undTransformation (S. 339–355). Springer Gabler. ▪ Wirges, F., Ahlbrecht, M. & Neyer, A. (2020). HR-Analytics. Was HR-Verantwortliche undFührungskräfte wissen und können müssen. Springer Gabler.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Controlling Projekt

Kurscode: DLMCOPR01

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

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden werden in diesem Kurs das erworbene Wissen im Bereich Controlling praktisch anwenden. Im Mittelpunkt steht dabei die Fragestellung, wie in einer konkreten Entscheidungs- bzw. Problemsituation mit dem bekannten Controllinginstrumentarium eine Lösung erarbeitet bzw. die Entscheidung verbessert werden kann. Die Studierenden erhalten damit das Wissen und hilfreiche Impulse, wie Controlling in der betrieblichen Praxis Anwendung finden und so die Unternehmensführung unterstützen kann. Im Rahmen von praktischen Fallbeispielen werden die Studierenden systematisch mit Aufgabenstellungen aus der Praxis konfrontiert und befähigt, eigenständige Lösungen zu erarbeiten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Funktionen und Aufgaben des Controllings zu benennen und in den Managementprozess einzuordnen.
- zentrale Anforderungen an Planungs- und Kontrollsysteme zu definieren und im konkreten Unternehmenskontext umzusetzen.
- Planung und Entscheidungsfindung in Unternehmen durch die Erarbeitung der erforderlichen Analysen zu unterstützen.
- die für typische Fragestellungen an das Controlling passenden Ansätze und Instrumente auszuwählen und anzuwenden.
- die relevanten Akteure zu benennen. Sie verfügen über methodische Ansätze, um controllingbezogene Prozesse und Aktivitäten zu koordinieren und zu steuern.

Kursinhalt

- In diesem Kurs werden die Studierenden in die Lage des Controllers versetzt, der konkrete Frage- und Aufgabenstellungen der Geschäftsleitung bearbeiten soll. Dafür gilt es zunächst, ein geeignetes Unternehmen (bspw. aus dem eigenen beruflichen Umfeld oder der Fachpresse) zu identifizieren und sich sodann – abgeleitet aus der spezifischen Aufgabenstellung – notwendige Informationen systematisch zu erarbeiten. Im Anschluss werden geeignete Methoden und Instrumente des Controllings ausgewählt und angewendet, um die entsprechende Fragestellung zu bearbeiten. Jeder Teilnehmer muss zu einem von ihm ausgewählten Thema ein Projekt durchführen und die Ergebnisse in einem Projektbericht schriftlich präsentieren. Mögliche Fragestellungen und Projekte beziehen sich u. a. auf die folgenden Bereiche:

- Planungs-, Kontroll- und Steuersystem
- Organisation des Controllings
- Planungsprozess
- Strategisches Controlling
- Operatives Controlling
- Kennzahlensysteme als Steuerungsinstrument
- Ausgewählte Schwerpunkt-Themen des Controlling

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Barkalov, I. (2013): Effiziente Unternehmensplanung. Weniger Aufwand, mehr Flexibilität, mehr Geschäftserfolg Unternehmensplanung und –steuerung. Von der Strategie zum Cashflow. Springer, Wiesbaden.
- Ehrmann, H. (2013): Unternehmensplanung. (Kompendium der praktischen Betriebswirtschaft), 6. Auflage, NWB Verlag, Herne.
- Fischer, T. M./Möller, K./Schultze, M. (2015): Controlling - Grundlagen, Instrumente und Entwicklungsperspektiven, 2. Auflage, Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart.
- Graumann, M. (2014): Fallstudien zum Controlling. 4. Auflage, NWB Verlag Herne.
- Hammer, R. (2015), Unternehmensplanung. Planung und Führung. 9. Auflage, Walter de Gruyter GmbH, Berlin.
- Horvath, P. (2015): Controlling. 13. Auflage, Vahlen Verlag, München.
- Krupp, A.D. (2013): Unternehmensplanung und Kontrolle. Kompakt. BoD Books on Demand, Norderstedt
- Troßmann, E./Baumeister, A./Werkmeister, C. (2013): Fallstudien im Controlling. Lösungsstrategien für die Praxis. 3. Auflage, Vahlen, München.
- Weber, J./Schäfer, U. (2016): Einführung in das Controlling. 15. Auflage, Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Projektmanagement

Modulcode: DLMPRWPM

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. Margit Sarstedt (Angewandtes Projektmanagement) / Prof. Dr. Margit Sarstedt (Online Projektsimulation)

Kurse im Modul

- Angewandtes Projektmanagement (DLMPRAPM01_D)
- Online Projektsimulation (DLMPRWOPS02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Angewandtes Projektmanagement • Studienformat "Fernstudium": Fachpräsentation Online Projektsimulation • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Angewandtes Projektmanagement

- Angewandtes Projektmanagement
- Die Projektmanagementlandschaft
- Der Projektkontext
- Standardisierte Vorgehensweisen im Projektmanagement
- Agile Ansätze für das Projekt-/Prozessmanagement
- Variationen von Standardmethoden und agilen Methoden
- Tools für Projektmanager

Online Projektsimulation

Im Rahmen des Kurses „Online Projektsimulation“ werden die theoretischen Kenntnisse in einem online simulierten Projekt mit realem Hintergrund praktisch angewendet und diskutiert und bewertet.

Qualifikationsziele des Moduls

Angewandtes Projektmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Rolle des Projektmanagements in Organisationen verstehen und erklären zu können.
- einen Überblick über die Projektmanagementinstitutionen weltweit geben zu können.
- die unterschiedlichen Ansätze der wichtigsten standardisierten und agilen Methoden des Projektmanagements zu erklären.
- die Vor- und Nachteile jeder dieser Methoden kritisch zu diskutieren.
- die Vielfalt der hilfreichen Tools, die die Arbeit eines Projektmanagers unterstützen, zu kennen und anzuwenden.
- die passende Projektmanagementmethode für die jeweilige Situation auszuwählen.

Online Projektsimulation

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- einen Projektbericht unter Berücksichtigung der Anforderungen an eine wissenschaftliche Arbeit anzufertigen.
- Planungen von Strategien für Projekte auf verschiedenen Ebenen zu verstehen und mit Blick auf die Projekt-Konzeption in der Praxis zu bewerten.
- erlerntes Wissen im Bereich Projektmanagement anhand eines konkreten Projekts in der eigenen Unternehmenspraxis ein- und umzusetzen.
- im Rahmen der Online Simulation ihre Diskursfähigkeit weiterzuentwickeln und ihre soziale und kreative Kompetenz auszubauen.
- Praxissituationen und -fragestellungen zu analysieren und projektbasiert Lösungswege zu entwickeln, kritisch zu hinterfragen und zielorientiert umzusetzen.
- die für die Arbeit in Projekten notwendigen Kommunikationsmethoden in der Online-Praxis anzuwenden.
- sich eigene Hilfsmittel abzuleiten, mit deren Einsatz sie ein Projekt strukturiert im Unternehmen zum Erfolg führen können.
- Zeitpläne für Projektabläufe im Projekt zu erkennen und eigenständig umzusetzen.
- Unwägbarkeiten innerhalb eines Projektes zu erkennen und selbstständig Lösungswege zu entwickeln.

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

Angewandtes Projektmanagement

Kurscode: DLMPRAPM01_D

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

Beschreibung des Kurses

Seit vielen Jahrzehnten spielt der Ansatz des Projektmanagements eine wichtige Rolle weltweit, sowohl in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung. Im Laufe der Jahre hat sich eine weit verbreitete und gebräuchliche Terminologie herausgebildet. Nationale und internationale Projektmanagementorganisationen haben verschiedene Methoden entwickelt, um komplexe Projekte in strukturierter Weise zu managen. Diese lassen sich in zwei Hauptkategorien unterteilen. Die traditionellen standardisierten Methoden haben gemeinsam, dass sie Projekte geplant und strukturiert angehen. Die agilen Methoden hingegen zeichnen sich durch ein systematisches, aber offenes Vorgehen aus, das viel Spielraum für Veränderungen lässt. In diesem Kurs werden die einzelnen Methoden detailliert vorgestellt, die jeweiligen Grundideen erläutert und die Vorteile und Beschränkungen jeder dieser Methoden aufgezeigt. Für jede Methode wird das typische Einsatzgebiet beschrieben, sodass der Studierende in der Lage ist, die für eine bestimmte Situation am besten geeignete Methode auszuwählen. Zusätzlich werden eine Reihe von praktischen Tools vermittelt, die den Projektmanager dabei unterstützen, ein beliebiges Projekt auf das Projektziel hinzusteuern.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Rolle des Projektmanagements in Organisationen verstehen und erklären zu können.
- einen Überblick über die Projektmanagementinstitutionen weltweit geben zu können.
- die unterschiedlichen Ansätze der wichtigsten standardisierten und agilen Methoden des Projektmanagements zu erklären.
- die Vor- und Nachteile jeder dieser Methoden kritisch zu diskutieren.
- die Vielfalt der hilfreichen Tools, die die Arbeit eines Projektmanagers unterstützen, zu kennen und anzuwenden.
- die passende Projektmanagementmethode für die jeweilige Situation auszuwählen.

Kursinhalt

1. Die Projektmanagementlandschaft
   - 1.1 Geschichte des Projektmanagements
   - 1.2 Definition von Projekten, Programmen und Prozessen
   - 1.3 Bereiche und Beispiele von Projekten in der heutigen Zeit
   - 1.4 Internationale Projektmanagementinstitutionen

1.5 Optionen zur weiteren Spezialisierung und Zertifizierung

2. Der Projektkontext
   - 2.1 Analyse des Umfeldes und der Projektziele
   - 2.2 Unterscheidung von Projekttypen und -kategorien
   - 2.3 Projektkultur und Organisationsmodelle
   - 2.4 Die Rolle von Mitarbeiter und Teamführung
   - 2.5 Den richtigen Ansatz finden - Auswahlkriterien

3. Standardisierte Vorgehensweisen im Projektmanagement
   - 3.1 Projektmanagement nach DIN
   - 3.2 Projektmanagement nach dem PMBOK 6 des PMI
   - 3.3 Das IPMA-System
   - 3.4 Die Organisation von Projekten mit PRINCE2®
   - 3.5 Vorteile und Beschränkungen von Standardmethoden

4. Agile Ansätze für das Projekt-/Prozessmanagement
   - 4.1 Das Agile Manifest
   - 4.2 Grundlagen von Scrum und Skalierungsmethoden
   - 4.3 Kanban und Design Thinking
   - 4.4 Vorteile und Beschränkungen der agilen Methoden

5. Varianten der Standardmethoden und agilen Methoden
   - 5.1 Das Critical-Chain-Projektmanagement
   - 5.2 Prince2® Agile
   - 5.3 Das PMBOK 7 des PMI
   - 5.4 Übersicht über weitere Varianten

6. Tools für Projektmanager
   - 6.1 Zielsetzung, Meilensteinplanung und Arbeitspakete
   - 6.2 Budgetierung, Ressourcenplanung und Terminierung mit Balkendiagrammen
   - 6.3 Analysieren von Projektrisiken (FMEA) und Meilensteintrends (MTA)
   - 6.4 Taskboards und andere kleine Tricks
   - 6.5 Stakeholdermanagement und Management-Reporting

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Kerzner, H. (2022). Project Management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling (13. Aufl.). Wiley. ▪ Kuster, J., Huber, E., Lippmann, R., Schmid, A., Schneider, E., Witschi, U. & Wüst, R. (2019). Handbuch Projektmanagement (4. Aufl.). Springer Gabler. ▪ Madauss, B.-J. (2020). Projektmanagement (8. Aufl.). Springer Vieweg. ▪ Patzak, G. & Rattay, G. (2018). Projektmanagement (7. Aufl.). Linde. ▪ Timinger, H. (2017). Modernes Projektmanagement. Wiley.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Online Projektsimulation

Kurscode: DLMPRWOPS02

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

Beschreibung des Kurses

Der Kurs beschäftigt sich mit der Erweiterung der grundlegenden Kenntnisse über die Methoden des Projektmanagements und deren Anwendung. Diese erfolgt im Rahmen einer Online-Simulation. Dabei werden die Kenntnisse in Bezug auf die Prozesse innerhalb des Projektes vertieft und Methoden praktisch im online simulierten Projekt angewendet.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- einen Projektbericht unter Berücksichtigung der Anforderungen an eine wissenschaftliche Arbeit anzufertigen.
- Planungen von Strategien für Projekte auf verschiedenen Ebenen zu verstehen und mit Blick auf die Projekt-Konzeption in der Praxis zu bewerten.
- erlerntes Wissen im Bereich Projektmanagement anhand eines konkreten Projekts in der eigenen Unternehmenspraxis ein- und umzusetzen.
- im Rahmen der Online Simulation ihre Diskursfähigkeit weiterzuentwickeln und ihre soziale und kreative Kompetenz auszubauen.
- Praxissituationen und -fragestellungen zu analysieren und projektbasiert Lösungswege zu entwickeln, kritisch zu hinterfragen und zielorientiert umzusetzen.
- die für die Arbeit in Projekten notwendigen Kommunikationsmethoden in der Online-Praxis anzuwenden.
- sich eigene Hilfsmittel abzuleiten, mit deren Einsatz sie ein Projekt strukturiert im Unternehmen zum Erfolg führen können.
- Zeitpläne für Projektabläufe im Projekt zu erkennen und eigenständig umzusetzen.
- Unwägbarkeiten innerhalb eines Projektes zu erkennen und selbstständig Lösungswege zu entwickeln.

Kursinhalt

- Der Kurs beschäftigt sich mit der Erweiterung der Kombination der Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Projektmanagement und dem strategischen Management. Auf der Basis des Wissens über Methoden und Verfahren zur Entwicklung und Umsetzung von Unternehmensstrategien werden diese nun in Verbindung mit einem konkreten Projekt, welches im Rahmen einer Online-Simulation gestellt und bearbeitet werden soll, angewendet. Die Ergebnisse werden auf zwei unterschiedlichen Wegen ausgewertet. Erstens in Form eines unmittelbaren Feedbacks nach Beendigung der Online Simulation

durch eine schriftliche zur Verfügung gestellte Beschreibung, der durch den Studierenden vorgenommenen Maßnahmen während der Simulation und deren Einordnung in das simulierte Projektgeschehen. Damit werden die selbst gewählten Maßnahmen zur Erfüllung der projektbasierten Vorgaben und zur Problemlösung vor dem Hintergrund der Anforderungen verdeutlicht. Und der Studierende ist damit in der Lage seine eigenen Entscheidungen zu reflektieren. Zweitens in Form eines ausführlichen schriftlichen Berichts. Hierbei kombinieren die Studierenden ihr erlerntes und erfahrenes Fachwissen in diesen Bereichen mit dem Transfer anhand des konkreten Online-Projekts, und beschreiben und diskutieren, wie das Fachwissen praktisch umgesetzt wurde. In der Ausarbeitung geht es darum, die generellen Ansätze und Vorgehensweisen auf der Basis vorgegebener Standards in einem online vorgegebenen Projekt mit eingespielten Problemsituationen einzusetzen und kritisch zu reflektieren. Der Bericht muss wissenschaftlichen Kriterien genügen, was insbesondere neben den formalen Anforderungen auch eine Literaturrecherche und die wissenschaftlich-methodische Fundierung der Online Projektsimulation beinhaltet. Die hierfür notwendigen unternehmerischen Fragestellungen sollen auf Basis wissenschaftlicher Methoden erkannt, analysiert und bearbeitet werden. Damit reflektieren die Studierenden bei der Bearbeitung des online simulierten Projekts die Anwendung des erlernten Fachwissens und können die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person bei der Verschriftlichung kritisch diskutieren.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Bea, F.X./Haas, J. (2009): Strategisches Management. 5. Neubearb. Auflage, Pöschl, Stuttgart. ▪ Bergmann, R. (2008): Organisation und Projektmanagement (Ba Kompakt) (German Edition). Auflage 2008, Physica-Verlag HD. ▪ Borgert, S. (2012): Holistisches Projektmanagement. Vom Umgang mit Menschen, Systemen und Veränderung. Springer-Verlag. ▪ Harvard Business School Essentials (2006): The Essentials of Strategy. Harvard Business School Press, Boston. ▪ Huber, A./Kuhnt, B./Diener, M. (2011): Projektmanagement. Erfolgreicher Umgang mit Soft Factors. vdf Hochschulverlag AG an der ETH. ▪ Kerzner, H. (2008): Projektmanagement. Ein systemorientierter Ansatz zur Planung und Steuerung (mitp Business). 2. Auflage, mitp Business. ▪ Majer, C./Stabauer, L. (2010): social competence im Projektmanagement. Projektteams führen, entwickeln, motivieren. Goldegg Verlag. ▪ Project Management Institute (2013): A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). 5. Auflage. ▪ Project Management Institute (2013): Certified Associate in Project Management, Exam Content Outline. Newtown Square. ▪ Schelle, H. (2010): Projekte zum Erfolg führen. 6. Auflage, dtv. ▪ Spitczok, N./Vollmer, G. (2010): Pragmatisches IT-Projektmanagement. Softwareentwicklungsprojekte auf Basis des PMBOK Guide führen. 1. Auflage, dpunkt.verlag. ▪ Tiemeyer, E. (Hrsg.) (2010): Handbuch IT-Projektmanagement. Vorgehensmodelle, Managementinstrumente, Good Practices. Carl Hanser Verlag.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft

Modulcode: DLMAPEWDWG-01

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. Inga Schlömer (Digitale Business-Modelle) / Prof. Dr. Florian Allwein (Seminar: Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung)

Kurse im Modul

- Digitale Business-Modelle (DLMIDBM01-01)
- Seminar: Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung (DLMIHDG01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Digitale Business-Modelle • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Seminar: Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Digitale Business-Modelle

- Geschichte und Erfolgsfaktoren des Digital Business
- Trends im Digital Business
- Kenntnis und Bewertung alternativer Geschäftsmodelle im Digital Business
- Vorgehen zur Erarbeitung der strategischen Unternehmenspositionierung im Digital Business
- Kenntnis alternativer Finanzierungsmodelle
- Ziele und Vorgehen zur Erstellung des Business Plans für Digitale Business Modelle

Seminar: Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung

Das Seminar behandelt aktuelle Themen aus dem Umfeld von gesellschaftlichen Herausforderungen der Digitalisierung. Dabei werden insbesondere gesellschaftliche Fragestellungen und Herausforderungen thematisiert und der Einfluss der Digitalisierung auf Veränderungen in sozialen Prozessen und Arbeitswelten analysiert und reflektiert. Jeder Teilnehmer muss zu einem ihm zugewiesenen Thema eine wissenschaftliche Seminararbeit erstellen, die der Vorbereitung auf die Masterarbeit dienen kann.

Qualifikationsziele des Moduls

Digitale Business-Modelle

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Geschichte und Rahmenbedingungen digitaler Business Modelle wiederzugeben.
- die Grundzüge des Innovationsmanagements nachvollziehen zu können.
- unterschiedliche Geschäftsmodelle der digitalen Wirtschaft zu erläutern und deren Vor- und Nachteile zu bewerten.
- die Grundlagen der strategischen und operativen Business-Modell-Planung im E-Commerce zu erklären.
- eigenständig einen Business-Plan für ein digitales Business-Modell erstellen zu können.

Seminar: Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema aus dem Bereich „Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung“ unter dem Einbezug deutscher und englischer wissenschaftlicher Literatur einzuarbeiten.
- wichtige Eigenschaften, Zusammenhänge zu analysieren und Erkenntnisse in Form einer wissenschaftlichen Ausarbeitung zu verschriftlichen.
- sich kritisch mit einem vorgegebenen Thema auseinanderzusetzen und mögliche Probleme oder negative Auswirkungen aufzuzeigen, so dass auf dieser Grundlage Entscheidungen getroffen werden können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management und Volkswirtschaftslehre	Alle Master-Programme im Bereich Wirtschaft

Digitale Business-Modelle

Kurscode: DLMIDBM01-01

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

Beschreibung des Kurses

Gegenstand des Kurses sind IT-getriebene Unternehmensgründungen und Geschäftsmodelle. Ausgehend von der Diskussion der historischen Entwicklung und der Rahmenbedingungen des Digital Business werden alternative Geschäftsmodelle im Digital Business systematisch dargestellt und hinsichtlich der jeweiligen Stärken- und Schwächen analysiert sowie bewertet. Die Studierenden lernen die zentralen Ansätze zur Entwicklung einer eigenständigen Unternehmenspositionierung und werden in die Lage versetzt, eigenständig die zentralen Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg im digitalen Business zu prüfen und zu bewerten. Abschließend werden alternative Finanzierungskonzepte für digitale Geschäftsmodelle dargestellt und kritisch gewürdigt sowie die zentralen Bestandteile eines Business Plans detailliert. Darüber hinaus wird der gesamte Prozess zur Erstellung und Definition eines Business Plans im Detail dargestellt und an Praxisbeispielen erprobt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Geschichte und Rahmenbedingungen digitaler Business Modelle wiederzugeben.
- die Grundzüge des Innovationsmanagements nachvollziehen zu können.
- unterschiedliche Geschäftsmodelle der digitalen Wirtschaft zu erläutern und deren Vor- und Nachteile zu bewerten.
- die Grundlagen der strategischen und operativen Business-Modell-Planung im E-Commerce zu erklären.
- eigenständig einen Business-Plan für ein digitales Business-Modell erstellen zu können.

Kursinhalt

1. Innovation und Innovationsmanagement
   - 1.1 Definition und Einordnung von Innovation
   - 1.2 Innovationen und Unternehmertum
   - 1.3 Innovationsmanagement
2. Geschäftsmodelle
   - 2.1 Entstehung und Definition des Geschäftsmodell-Konzepts
   - 2.2 Struktur von Geschäftsmodellen
   - 2.3 Tools zur Darstellung und Analyse von Geschäftsmodellen

3. Digitale Geschäftsmodelle
   - 3.1 Digital Business
   - 3.2 Digitale Transformation von Geschäftsmodellen
   - 3.3 Geschäftsmodellinnovationen

4. Digitale Geschäftsmodellmuster
   - 4.1 Entstehung von Geschäftsmodellmustern
   - 4.2 Beispiele digitaler Geschäftsmodellmuster

5. Digitalstrategie
   - 5.1 Definition und Einordnung
   - 5.2 Zusammenhang von Geschäftsmodell und Strategie

6. Business Case und Investitionsplanung
   - 6.1 Elemente des Business Case
   - 6.2 Besonderheiten bei der Investitionsplanung von digitalen Geschäftsmodellen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Gassmann, O., Frankenberger, K., & Csik, M. (2013). Geschäftsmodelle entwickeln. 55 innovative Konzepte mit dem St. Galler Business Model Navigator. Carl Hanser.
- Hoffmeister, C. (2013). Digitale Geschäftsmodelle richtig einschätzen. Carl Hanser.
- Hoffmeister, C. (2015). Digital Business Modelling. Digitale Geschäftsmodelle entwickeln und strategisch verankern. Carl Hanser.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2011). Business Model Generation. Ein Handbuch für Visionäre, Spielveränderer und Herausforderer. Campus.
- Stähler, P. (2002). Geschäftsmodelle in der digitalen Ökonomie. Josef Eul.
- Stähler, P. (2019). Das Richtige gründen. Werkzeugkasten für Unternehmer (4th ed.). Murmann Publishers.
- Wirtz, B. W. (2020). Electronic Business (7th ed.). Springer Gabler.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions		

Seminar: Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung

Kurscode: DLMIHDG01

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

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Seminars „Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung“ erstellen die Studierenden zu einem Fachthema eine wissenschaftliche Seminararbeit. Die Studierenden stellen so unter Beweis, das sie in der Lage sind, sich selbständig in ein aktuelles und gesellschaftlich relevantes Thema einzuarbeiten und die gewonnenen Erkenntnisse wissenschaftlich zu dokumentieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema aus dem Bereich „Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung“ unter dem Einbezug deutscher und englischer wissenschaftlicher Literatur einzuarbeiten.
- wichtige Eigenschaften, Zusammenhänge zu analysieren und Erkenntnisse in Form einer wissenschaftlichen Ausarbeitung zu verschriftlichen.
- sich kritisch mit einem vorgegebenen Thema auseinanderzusetzen und mögliche Probleme oder negative Auswirkungen aufzuzeigen, so dass auf dieser Grundlage Entscheidungen getroffen werden können.

Kursinhalt

- Ein Seminar behandelt aktuelle Themen aus dem Bereich „Gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung“. Dabei werden insbesondere gesellschaftliche Fragestellungen und Herausforderungen thematisiert und der Einfluss der Digitalisierung auf Veränderungen in sozialen Prozessen und Arbeitswelten analysiert und reflektiert.
- Jeder Teilnehmer muss zu einem ihm zugewiesenen Thema eine wissenschaftliche Seminararbeit erstellen, die der Vorbereitung auf die Masterarbeit dienen kann. Der aktuelle Themenkatalog steht auf der Lernplattform und bildet die inhaltliche Basis des Moduls und kann vom Tutor ergänzt bzw. aktualisiert werden.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Bauernhansl, T./Hompel, M. ten/Vogel-Heuser, B. (Hrsg.) (2014): Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Anwendung – Technologien – Migration. Springer Vieweg, Wiesbaden. ▪ Brynjolfsson, E./McAfee, A. (2014): The Second Machine Age. Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird. Plassen, Kulmbach. ▪ Funken, C./Schulz-Schaeffer, I. (Hrsg.) (2008): Digitalisierung der Arbeitswelt. Zur Neuordnung formaler und informeller Prozesse in Unternehmen. VS Verlag, Wiesbaden. ▪ Hotter, M. (2011): Privatsphäre. Der Wandel eines liberalen Rechts im Zeitalter des Internets. Campus, Frankfurt a. M. ▪ Keuper, F. et al. (Hrsg.) (2013): Digitalisierung und Innovation. Planung – Entstehung – Entwicklungsperspektiven. Springer Gabler, Wiesbaden. ▪ Sowie themenabhängige Literaturauswahl

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Artificial Intelligence

Module Code: DLMIMWKI

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	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	English

Module Coordinator

Prof. Dr. Claudia Heß (Artificial Intelligence) / Prof. Dr. Tim Schlippe (Seminar: AI and Society)

Contributing Courses to Module

- Artificial Intelligence (DLMAIAI01)
- Seminar: AI and Society (DLMAISAIS01)

Module Exam Type

Module Exam	Split Exam
	Artificial Intelligence • Study Format "Distance Learning": Exam, 90 Minutes • Study Format "myStudies": Exam, 90 Minutes Seminar: AI and Society • Study Format "Distance Learning": Written Assessment: Research Essay • Study Format "myStudies": Written Assessment: Research Essay

Weight of Module

see curriculum

Module Contents

Artificial Intelligence

- History of AI
- AI application areas
- Expert systems
- Neuroscience
- Modern AI systems

Seminar: AI and Society

In this module, students will reflect on current societal and political implications of artificial intelligence. To this end, pertinent topics will be introduced via articles that are then critically evaluated by the students in the form of a written essay.

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.

Seminar: AI and Society

On successful completion, students will be able to

- name selected current societal topics and issues in artificial intelligence.
- explain the influence and impact of artificial intelligence on societal, economic, and polital topics.
- transfer theoretically-acquired knowledge to real-world cases.
- treat in a scientific manner a select topic in the form of a written essay.
- critically question and discuss current societal and political issues arising from the recent advances in artificial intelligence methodology.
- develop own problem-solving skills and processes through reflection on the possible impact of their future occupation in the sector of artificial intelligence.

Links to other Modules within the Study Program	Links to other Study Programs of the University
This module is similar to other modules in the field of Data Science & Artificial Intelligence.	All Master Programmes 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	Course Type
Distance Learning	Theory Course

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed	☑ Course Book	☑ Practice Exam
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Slides	

Study Format myStudies

Study Format	Course Type
myStudies	Theory Course

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed	☑ Course Book	☑ Practice Exam
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Slides	

Seminar: AI and Society

Course Code: DLMAISAIS01

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

Course Description

In the current decade, impressive advances have been achieved in the field of artificial intelligence. Several cognitive tasks like object recognition in images and video, natural language processing, game strategy, and autonomous driving and robotics are now being performed by machines at unprecedented levels of ability. This course will examine some of societal, economic, and political implications of these developments.

Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- name selected current societal topics and issues in artificial intelligence.
- explain the influence and impact of artificial intelligence on societal, economic, and polital topics.
- transfer theoretically-acquired knowledge to real-world cases.
- treat in a scientific manner a select topic in the form of a written essay.
- critically question and discuss current societal and political issues arising from the recent advances in artificial intelligence methodology.
- develop own problem-solving skills and processes through reflection on the possible impact of their future occupation in the sector of artificial intelligence.

Contents

- The seminar covers current topics concerning the societal impact of artificial intelligence. Each participant must create a seminar paper on a topic assigned to him/her. A current list of topics is given in the Learning Management System.

Literature
Compulsory Reading
Further Reading ▪ Bailey, S. J. (2020). Academic writing for international students of business and economics (Third edition). Routledge. ▪ Day, T. (2018). Success in academic writing. (2nd ed.). ▪ Fang, Z. (2021). Demystifying academic writing: genres, moves, skills, and strategies. Routledge, Taylor & Francis Group. ▪ Silvia, P. J. (2019). How to write a lot: a practical guide to productive academic writing (2nd ed.). American Psychological Association.

Study Format Distance Learning

Study Format	Course Type
Distance Learning	Seminar

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	**Online Tests:** no
Type of Exam	Written Assessment: Research Essay

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Slides	☑ Guideline

Study Format myStudies

Study Format	Course Type
myStudies	Seminar

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	**Online Tests:** no
Type of Exam	Written Assessment: Research Essay

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Slides	☑ Guideline

Management Consulting

Modulcode: MWBC-01

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. Andreas Herrmann (Management Consulting I) / Dierk Rommel (Management Consulting II)

Kurse im Modul

- Management Consulting I (MWBC01-01)
- Management Consulting II (MWBC02-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Management Consulting I • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Management Consulting II • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Management Consulting I

- Unternehmensberatung als professionelle Dienstleistung
- Marktsegmente und Merkmale
- Typische Gründe und Situationen für den Einsatz von Beratung
- Beratungsorganisationen und Geschäftsmodelle
- Beratungsprojekte und Projektleitung
- Logisches Schlussfolgern
- Überzeugendes Darstellen von Erkenntnissen

Management Consulting II

- Generische Strategien von Porter
- Segmentierung und Portfolioanalyse
- Optimierung des Betriebs
- Investitionsentscheidungen
- Innovation und Disruption
- Anwendung in der Praxis: Fall für das Selbststudium

Qualifikationsziele des Moduls

Management Consulting I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die prinzipielle Bedeutung der Unternehmensberatung für die Gesamtwirtschaft und die Unternehmen als Angebotsseite der Wirtschaft zu beschreiben.
- zu verstehen, was die Nachfrage nach Beratungsleistungen antreibt und warum Berater beschäftigt werden.
- den Aufbau und das Geschäftsmodell der Beratungsunternehmen sowie die Durchführung von Beratungsprojekte zu erklären.
- ausgewählte Prinzipien des analytischen Denkens sowie der effektiven Kommunikation zu beherrschen.

Management Consulting II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zu verstehen, welche generischen strategischen Positionierungen Unternehmen einnehmen können und wie diese Positionierungen mit dem Lebenszyklus der Branche zusammenhängen.
- einige der grundlegenden Konzepte und Werkzeuge anzuwenden, die Unternehmensberater verwenden, um Kunden bei der strategischen Positionierung zu unterstützen.
- das erworbene Wissen auf ein komplexes Geschäftsproblem anzuwenden und daraus umsetzbare Handlungsempfehlungen abzuleiten.

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

Management Consulting I

Kurscode: MWBC01-01

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

Beschreibung des Kurses

Volkswirtschaften können als selbstregulierende Gebilde betrachtet werden, in denen Innovationen kreative Disruption bewirken. Dies führt zu einem kontinuierlichen Umbau der Volkswirtschaften. Neue Unternehmen und neue Wege der Wertschöpfung entstehen, die das Althergebrachte ersetzen. . Wirtschaftsteilnehmer setzen Unternehmensberater ein, um diese kreative Disruption und den damit verbundenen Wandel voranzutreiben und zu managen. Damit leisten Unternehmensberater einen wichtigen Beitrag zur Umgestaltung der Volkswirtschaften und steigern die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Klienten. Dabei entwickeln die Unternehmensberatungen ihre Beratungsmethoden weiter, die dann von den Klienten in ihr Standardinstrumentarium aufgenommen werden.Für ihre Arbeit benötigen Unternehmensberater ein differenziertes Profil an fachlich-methodischen und persönlich-sozialen Kompetenzen. Zu den fachlichen Kompetenzen gehören fundierte Kenntnisse relevanter Analysemethoden und -instrumente sowie Grund- und Spezialkenntnisse der Betriebswirtschaft und des strategischen Managements. Hinzu kommt ein tiefes Verständnis für Märkte und gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen. Berater müssen in der Lage sein, Beratungsprojekte zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes auf der Basis strategischer Konzepte zu planen, durchzuführen und deren Erfolg zu kontrollieren. Persönliche und soziale Kompetenzen ergänzen die fachlichen und methodischen Fähigkeiten. Sie befähigen Berater, die Erwartungen ihrer Klienten zu verstehen, Beratungskonzepte auf den individuellen Beratungsbedarf abzustimmen und die Berater-Klienten-Beziehung im Sinne einer wertschöpfenden Leistungspartnerschaft aktiv zu gestalten.In Management Consulting I lernen die Studierenden, warum Unternehmen Berater beauftragen und wie Beratungsunternehmen und -projekte aufgebaut und gesteuert werden. Darüber hinaus werden die Studierenden mit ausgewählten grundlegenden Werkzeugen des logischen Denkens und der effektiven Kommunikation vertraut gemacht, die die Basis der täglichen Arbeit von Beratern bilden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die prinzipielle Bedeutung der Unternehmensberatung für die Gesamtwirtschaft und die Unternehmen als Angebotsseite der Wirtschaft zu beschreiben.
- zu verstehen, was die Nachfrage nach Beratungsleistungen antreibt und warum Berater beschäftigt werden.
- den Aufbau und das Geschäftsmodell der Beratungsunternehmen sowie die Durchführung von Beratungsprojekte zu erklären.
- ausgewählte Prinzipien des analytischen Denkens sowie der effektiven Kommunikation zu beherrschen.

Kursinhalt

1. Management Consulting als professionelle Dienstleistung
   - 1.1 Definition und Begriffserklärung „Unternehmensberatung“
   - 1.2 Managementberatung – die Perspektive des Topmanagements
   - 1.3 Geschichte des Management Consulting
   - 1.4 Disruption durch Megatrends
   - 1.5 Markt und Hauptakteure
2. Typische Gründe und Situationen für den Einsatz von Beratung
   - 2.1 Ergänzende Managementressourcen: Methodenkompetenz, Fachwissen und Kapazitäten
   - 2.2 Unabhängigkeit der Managementberatung: Zweitmeinung, Rechtfertigung, Überwindung von Widerständen und Unvoreingenommenheit
   - 2.3 Themenfelder für Managementberatungen
3. Beratungsorganisationen und Geschäftsmodelle
   - 3.1 Rechtliche und vertragliche Aspekte
   - 3.2 Geschäftsmodell
   - 3.3 Zentrale Erfolgsfaktoren der Value Creation
4. Aufbau und Ablauf von Beratungsprojekten
   - 4.1 Das Beratungsprojekt: Aufbau und Rollen
   - 4.2 Durchführung und Ablauf
   - 4.3 Techniken für eine erfolgreiche Modulbearbeitung
5. Logisches Schlussfolgern
   - 5.1 Die Welt umspannen: Das MECE-Konzept
   - 5.2 Hypothesengetriebenes Arbeiten
   - 5.3 Die Kunst des Schlussfolgerns: Induktion und Deduktion

5.4 Interdependenzen finden: Korrelation und Kausalität

6. Überzeugendes Darstellen von Erkenntnissen

6.1 Grafische Darstellungen von Informationen

6.2 Grundsätze für gutes Schaubilddesign

6.3 Strukturierung von Informationen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bono, E. de. (repr 2002, 1982): De Bono's Thinking Course (new edition): Powerful Tools to Transform Your Thinking. rev. and updated ed., BBC Books, London.
- Christensen, C. M./ Wang, D./ van Bever, D. (2013): Consulting on the Cusp of Disruption:
- Competitive Strategy. Harvard Business Review91, no. 10: 106-114.
- Minto, B. (2001): The pyramid principle: Present your thinking so clearly that the ideas jump off the page and into the reader's mind. 3rd ed., FT Publishing International, New Jersey.
- Schumpeter, J. A. (1934): The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital,
- Credit, Interest, and the Business Cycle. Harvard economic studies: vol. XLVI. Harvard University Press, Cambridge.
- Zelazny, G.(2015): Wie aus Zahlen Bilder werden: Der Weg zur visuellen Kommunikation.7. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Management Consulting II

Kurscode: MWBC02-01

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

Beschreibung des Kurses

Volkswirtschaften können als selbstregulierende Gebilde betrachtet werden, in denen Innovationen kreative Disruption bewirken. Dies führt zu einem kontinuierlichen Umbau der Volkswirtschaften. Neue Unternehmen und neue Wege der Wertschöpfung entstehen, die das Althergebrachte ersetzen. . Wirtschaftsteilnehmer setzen Unternehmensberater ein, um diese kreative Disruption und den damit verbundenen Wandel voranzutreiben und zu managen. Damit leisten Unternehmensberater einen wichtigen Beitrag zur Umgestaltung der Volkswirtschaften und steigern die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Klienten. Dabei entwickeln die Unternehmensberatungen ihre Beratungsmethoden weiter, die dann von den Klienten in ihr Standardinstrumentarium aufgenommen werden.Für ihre Arbeit benötigen Unternehmensberater ein differenziertes Profil an fachlich-methodischen und persönlich-sozialen Kompetenzen. Zu den fachlichen Kompetenzen gehören fundierte Kenntnisse relevanter Analysemethoden und -instrumente sowie Grund- und Spezialkenntnisse der Betriebswirtschaft und des strategischen Managements. Hinzu kommt ein tiefes Verständnis für Märkte und gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen. Berater müssen in der Lage sein, Beratungsprojekte zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes auf der Basis strategischer Konzepte zu planen, durchzuführen und deren Erfolg zu kontrollieren. Persönliche und soziale Kompetenzen ergänzen die fachlichen und methodischen Fähigkeiten. Sie befähigen Berater, die Erwartungen ihrer Klienten zu verstehen, Beratungskonzepte auf den individuellen Beratungsbedarf abzustimmen und die Berater-Klienten-Beziehung im Sinne einer wertschöpfenden Leistungspartnerschaft aktiv zu gestalten.In Management Consulting II werden die Studierenden anhand von Fallbeispielen mit dem Standardinstrumentarium der Unternehmensberater zur Lösung typischer betriebswirtschaftlicher Probleme vertraut gemacht, um daraus zielführende Handlungsempfehlungen abzuleiten. Am Ende des Kurses erhalten die Studierenden die Möglichkeit, ihr kombiniertes Wissen auf einen komplexen Geschäftsfall anzuwenden und ihre Ergebnisse im Rahmen des Kurs-Tutoriums zu präsentieren und zu diskutieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zu verstehen, welche generischen strategischen Positionierungen Unternehmen einnehmen können und wie diese Positionierungen mit dem Lebenszyklus der Branche zusammenhängen.
- einige der grundlegenden Konzepte und Werkzeuge anzuwenden, die Unternehmensberater verwenden, um Kunden bei der strategischen Positionierung zu unterstützen.
- das erworbene Wissen auf ein komplexes Geschäftsproblem anzuwenden und daraus umsetzbare Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Kursinhalt

1. Generische Strategien von Porter
   - 1.1 Die grundsätzlichen strategischen Positionierungen
   - 1.2 Industrie-Lebenszyklus
   - 1.3 Die Bedeutung von Skaleneffekten und Erfahrungskurve
   - 1.4 Werkzeuge zur Bewertung: SWOT und 5-Forces
2. Segmentierung und Portfolioanalyse
   - 2.1 Grundsätze der Segmentierung
   - 2.2 Die BCG-Matrix und ihre Anwendungen
   - 2.3 Weitere Ansätze zur Portfolioanalyse
3. Optimierung des Betriebs
   - 3.1 Working Capital Management und der Cash Conversion Cycle
   - 3.2 Komplexitätsreduktion: Das Pareto-Prinzip und seine Anwendungen
   - 3.3 De-Bottlenecking: Der geschwindigkeitsbestimmende Schritt
4. Investitionsentscheidungen
   - 4.1 Relevante Kosten bei der Entscheidungsfindung
   - 4.2 Entscheidungen über Grenzertragsbetrachtungen
   - 4.3 Cashflowbasierte Investitionsrechnung
5. Innovation und Disruption
   - 5.1 Blue-Ocean-Strategie
   - 5.2 10-Typen of Innovations
   - 5.3 Entscheidungen unter Ungewissheit: Die bekannten Unbekannten in der Szenarioplanung
6. Praxisanwendung: Fall für das Selbststudium
   - 6.1 Fallbeschreibung

6.2 Leitfragen

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Goldratt, E. M./ Cox, J. (1993): The goal: A process of ongoing improvement. 2nd rev. ed., Gower, Aldershot. ▪ Juran, J. M. (1995): Managerial breakthrough: The classic book on improving management performance. Rev. ed., internat. ed., McGraw-Hill, New Jersey. ▪ Keeley, L. (2013): Ten types of innovation: The discipline of building breakthroughs. John Wiley & Sons, New Jersey. ▪ Kim, W. C. / Mauborgne, R. (2015): Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant. revised and expanded edition, Harvard business School Press, Cambridge. ▪ Oetinger, B. (2001): Das Boston Consulting Group Strategie-Buch: Die wichtigsten Managementkonzepte für den Praktiker. 9. Auflage, Econ, Düsseldorf. ▪ Porter, M. E. (1998): Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance: with a new introduction. 2nd ed., Free Press, New York

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions		

Diversity Management

Modulcode: DLMSVDM

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)

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
	Diversity Management • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50) Seminar: Diversity Management • 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	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	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	Kursart
Fernstudium	Theoriekurs

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

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 Themenböcke 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**
- Rekruitierung, 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.
- Entrekin, 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	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessi-ons/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

AI and Mastering AI Prompting

Module Code: DLMEAIMAIP

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. Claudia Heß (Artificial Intelligence) / Prof. Dr. Gissel Velarde Perez (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 • Study Format "myStudies": 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	Links to other Study Programs of the University
This module is similar to other modules in the field of Data Science & Artificial Intelligence	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	Course Type
Distance Learning	Theory Course

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed	☑ Course Book	☑ Practice Exam
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Slides	

Study Format myStudies

Study Format	Course Type
myStudies	Theory Course

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed	☑ Course Book	☑ Practice Exam
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Slides	

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-though prompting elicit reasoning in large language models. arXiv. https://arxiv.org/pdf/2201.11903.pdf

Study Format Distance Learning

Study Format	Course Type
Distance Learning	Project

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

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

Instructional Methods		
Tutorial Support	**Learning Material**	**Exam Preparation**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Slides	☑ Guideline

Study Format myStudies

Study Format	Course Type
myStudies	Project

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

Student Workload					
Self Study	**Contact Hours**	**Tutorial/Tutorial Support**	**Self Test**	**Independent Study**	**Hours Total**
0 h	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h

Instructional Methods	
Tutorial Support ☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	**Learning Material** ☑ Slides

4. Semester

Masterarbeit

Modulcode: MMTH

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung	MA	30	900 h

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

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

Kurse im Modul
▪ Masterarbeit (MMTH01) ▪ Kolloquium (MMTH02)

Art der Prüfung(en)	
Modulprüfung	**Teilmodulprüfung** Masterarbeit • Studienformat "Fernstudium": Masterarbeit Kolloquium • Studienformat "Fernstudium": Kolloquium
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls

Masterarbeit

- Masterarbeit

Kolloquium

- Kolloquium zur Masterarbeit

Qualifikationsziele des Moduls

Masterarbeit

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 zu erstellen.

Kolloquium

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.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Alle Module im Masterprogramm	Alle Masterprogramme im Fernstudium

Masterarbeit

Kurscode: MMTH01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		27	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 Bedürfnissen 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 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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Abschlussarbeit

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Masterarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
810 h	0 h	0 h	0 h	0 h	810 h

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

Kolloquium

Kurscode: MMTH02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		3	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	Kursart
Fernstudium	Abschlussarbeit

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Kolloquium

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

Lehrmethoden
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung.