



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Change Management / Organisationaler Wandel“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Winter- semester	jeweils im Wintersemester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Orientierungsveranstaltung, 2 Blockveranstaltungen oder 6 Einzelcoaching-Termine sowie 1 Praxiswoche		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 25 Teilnehmer
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Grundzüge und zentrale Annahmen des traditionellen Change Managements kritisch reflektieren und verschiedene Formen des Wandels unterscheiden können • Grundlagen der Organisationstheorie kennen und ein Verständnis organisationaler Prozesse und Abläufe entwickeln • die typischen Phasen und den Ablauf von Change-Prozessen inhaltlich beschreiben können und die damit verbundenen Herausforderungen für die Führung in Prozessen organisationalen Wandels kennenlernen • die Ursachen von Widerständen und Hemmnissen in Veränderungsprozessen beschreiben und geeignete Handlungsstrategien reflektieren können • die Bedeutung der Unternehmenskultur bei Veränderungsprozessen reflektieren • das Verhalten und die Reaktion von Beschäftigten in Change-Prozessen systematisch einordnen • Methoden und Instrumente zur aktiven Beteiligung von Beschäftigten kennenlernen • Besonderheiten von Restrukturierungen und digitalen Modellen im Zusammenhang von Change kennenlernen 				
3	Inhalte Change Management wird für moderne Unternehmen heute mehr denn je zu einem strategischen Erfolgsfaktor. Ziel dieses Moduls ist es zu verstehen, wie sich organisationaler Wandel vollzieht und wie professionelles Change Management dazu beitragen kann, Veränderungsprozesse erfolgreich und nachhaltig zu gestalten. In den Blick genommen werden dazu die Phasen- und Ablauf-Modelle des klassischen Change Managements (u.a. Lewin, Kotter, Hayes), die besonderen Anforderungen an Führungskräfte in betrieblichen Veränderungsprozessen und die Folgen für Beschäftigte und ihre Belastungssituation. Zudem werden Folgen für Beschäftigte und die Rolle der Unternehmenskultur thematisiert. Die Studierenden lernen so auf der einen Seite, wie erfolgreich mit Widerständen und Blockaden in der Organisation umgegangen werden kann; auf der anderen Seite erfahren sie, wie Change nachhaltig gestaltbar ist.				

	Wichtige Inhalte bilden Grundlagen der Organisationsforschung sowie Theorien zum Wandel von Organisationen. Auch konkrete Methoden partizipativer Gestaltung werden betrachtet. Einen Schwerpunkt des Moduls bilden zudem die Digitalisierung als Treiber betrieblicher Veränderungsprozesse sowie Restrukturierungen in Unternehmen.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Es sind praktische Erfahrungen im Bereich der Organisationsentwicklung wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Es gibt inhaltliche Bezüge zu den Modulen Beschäftigtenpartizipation, Strategische Unternehmensführung und Human Resource Management.
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Markus Hertwig
11	Sonstige Informationen Literatur zur Einführung <ul style="list-style-type: none"> • Preisendörfer, Peter (2012): Organisationssoziologie. Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden • Hayes, J. (2014): The Theory and Practice of Change Management. New York • Kotter, J. P. (1995): Leading Change: Why transformation efforts fall. In: Harvard Business Review 73 (2), S. 59 – 67 Ein Reader mit Texten zur Unterstützung des Selbststudiums und der AGs in den Coachings wird zur Verfügung gestellt (per Moodle).