

**Modulbeschreibung**  
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang  
**Organizational Management**

<b>Pflichtmodul</b> <b>„Change Management / Organisationaler Wandel“</b>					
	<b>Kennnummer</b>	<b>Workload</b>	<b>Credits</b>	<b>Studiensemester</b>	<b>Häufigkeit des Angebots</b>
		300 h	10 CP	Wintersemester Wintersemester	jeweils im Wintersemester
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b> Orientierungsveranstaltung, 2 Blockveranstaltungen oder 6 Einzelcoaching-Termine sowie 1 Praxiswoche			<b>Kontaktzeit</b> 66 h zzgl. individ. Betreuung (ca. 4h)	<b>Selbststudium</b> ca. 230 h
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b>  Die Studierenden sollen sich folgende Kompetenzen aneignen:				<b>geplante Gruppengröße</b> max. 25 Teilnehmer
<b>3</b>	<b>Inhalte</b>  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.
<b>4</b>	<b>Lehrformen</b>  Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>  Es sind praktische Erfahrungen im Bereich der Organisationsentwicklung wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen</b>  Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)
<b>7</b>	<b>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</b>  Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs</li><li>• Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche</li></ul> Prüfungen (benotet): <ul style="list-style-type: none"><li>• Klausur</li></ul>
<b>8</b>	<b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)  Es gibt inhaltliche Bezüge zu den Modulen Beschäftigtenpartizipation, Strategische Unternehmensführung und Human Resource Management.
<b>9</b>	<b>Stellenwert der Note in der Endnote</b>  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
<b>10</b>	<b>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</b>  Prof. Dr. Markus Hertwig
<b>11</b>	<b>Sonstige Informationen</b> Literatur zur Einführung <ul style="list-style-type: none"><li>• Preisendorfer, Peter (2012): Organisationssoziologie. Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden</li><li>• Hayes, J. (2014): The Theory and Practice of Change Management. New York</li><li>• Kotter, J. P. (1995): Leading Change: Why transformation efforts fail. In: Harvard Business Review 73 (2), S. 59 – 67</li></ul> Ein Reader mit Texten zur Unterstützung des Selbststudiums und der AGs in den Coachings wird zur Verfügung gestellt (per Moodle).