



Institut für
Arbeitswissenschaft

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Modulhandbuch

**Zum Weiterbildungsstudiengang
„Organizational Management“ mit dem
Abschlussgrad Master of Arts**

Stand April 2022

Inhalt

- 1. Studienberatung**
- 2. Studienplan**
- 3. Modulangebot**
- 4. Kurze Beschreibung des Modularisierungskonzepts**
- 5. Kurze Beschreibung der Prüfungsformen**
- 6. Wichtige Hinweise aus der Prüfungsordnung**
- 7. Sonstiges**

1. Studienberatung

Die Kontaktadressen und Sprechzeiten der einzelnen Hochschullehrer (w/w/d) sowie der Mitarbeiter (m/w/d) der verschiedenen Lehrstühle und Fachgebiete finden Sie auf der Homepage des Instituts für Arbeitswissenschaft <https://www.iaw.ruhr-uni-bochum.de/>.

Das IAW stellt Beratungsleistungen für die Bewerbungsphase und die Studienphase bereit. Beratungszeiten können individuell über die Homepage, per Email oder telefonisch vereinbart werden. Es ist sichergestellt, dass Beratung auch zu Randtageszeiten erfolgen kann und auf Wunsch auch Kontakte zu Alumni hergestellt werden.

2. Studienplan

Bei den zwei verschiedenen Studienplänen handelt es sich um idealtypische Studienverläufe. Die Studierenden können selbst über die Anzahl der Module pro Semester je nach ihren zeitlichen Ressourcen und Interessen entscheiden. Je nach Terminplanung kann es zu Verschiebungen der Pflichtmodule kommen.

Start zum Sommersemester (1.04.)

Semester	Lehrmodule	CP	Phase
1. Semester	Kommunikation und Wissensaustausch	10 CP	Studienphase
	Wahlmodul 1	10 CP	
	Wahlmodul 2	10 CP	
2. Semester	Spring School (Einführungsveranstaltung)	2 CP	
	Personalführung und Führungskräfteentwicklung	10 CP	
	Organisationaler Wandel (Change Management)	10 CP	
	Wahlmodul 3	10 CP	
3. Semester	Wahlmodul 4	10 CP	
	Empirie im Unternehmen	8 CP	
	Vertiefungsprojekt	10 CP	
4. Semester	Masterarbeit	20 CP	Abschlussphase
	Disputation	10 CP	
			24 Monate Studienzeit inkl. Masterarbeit

Start zum Wintersemester (1.10.)

Semester	Lehrmodule		Phase
1. Semester	Spring School (Einführungsveranstaltung)	2 CP	Studienphase
	Personalführung und Führungskräfteentwicklung	10 CP	
	Organisationaler Wandel (Change Management)	10 CP	
	Wahlmodul 1	10 CP	
2. Semester	Kommunikation und Wissensaustausch	10 CP	
	Wahlmodul 2	10 CP	
	Wahlmodul 3	8 CP	
3. Semester	Empirie im Unternehmen	10 CP	
	Wahlmodul 4	10 CP	
	Vertiefungsprojekt	10 CP	
4. Semester	Masterarbeit	20 CP	Abschlussphase
	Disputation	10 CP	
			24 Monate Studienzeit inkl. Masterarbeit



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

3. Modulangebot

Modulbeschreibungen zum Master of Arts Weiterbildungsstudiengang „Organizational Management“

Im Rahmen des Weiterbildungsstudiums werden folgende Lehrmodule angeboten:

Pflichtmodule:

- Personalführung und Führungskräfteentwicklung (WiSe)
- Change Management / Organisationaler Wandel (WiSe)
- Kommunikation und Wissensaustausch in Unternehmen (SoSe)
- Spring School / Einführungsveranstaltung
- Empirie in Unternehmen
- Vertiefungsprojekt

Pflichtmodule für Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“

- Management und Verwaltung
- Digitalisierung der Verwaltungen

Pflichtmodule für Spezialisierung „Human Resources & Kompetenzmanagement“ sowie Wahlmodul

- Human Resource Management
- Kompetenzmanagement

Wahlmodule:

- Innovation durch Prozessmanagement
- Projektmanagement
- Integriertes Qualitäts- und Personalmanagement
- Psychologie in Organisationen
- Strategische Unternehmensführung
- Management des Digitalen Wandels
- Entscheidungsunterstützungssysteme und Künstliche Intelligenz
- Beschäftigtenpartizipation
- Personalentwicklung in der digitalen Transformation
- Human Resource Analytics (derzeit nicht im Angebot)



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Personalführung und Führungskräfteentwicklung“					
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"> • Die divergenten Erwartungen an die Rolle als Führungskraft verstehen und konzeptionell geleitet Übersetzungen für das eigene Führungshandeln daraus ableiten können • Führungskonzepte kontextspezifisch in eigenes Führungshandeln übersetzen können • Schwierige Gesprächssituationen mit Mitarbeitern (z.B. Schlechtleistung, Alkoholkonsum während der Arbeit, mögliche Kündigung von Leistungsträgern, etc.) meistern können • Die Herausforderungen der Mitarbeiterführung mit Herausforderungen des organisationalen Wandels verbinden können • Unterschiedliche Ansätze der Führungskräfteentwicklung hinsichtlich ihrer Wirksamkeit einordnen und situationsangemessen einsetzen können 				
3	Inhalte Studierende setzen sich mit der Führungsrolle im allgemeinen Sinne der Mitarbeiterführung und mit den speziellen Herausforderungen der Führungskraft bei der Begleitung von Mitarbeitern in betrieblicher Veränderungsprozesse auseinander. Sie lernen aktuelle Konzeptionen einer integrierten Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung kennen, darunter ambidextre Führung, Servant Leadership, transaktionale und transformationale Führung sowie Empowering Leadership und Nudging. Sie lernen ebenso Instrumente der Führungskräfteentwicklung kennen und einzuordnen. In praktischer Hinsicht trainieren sie „Das schwierige Mitarbeitergespräch“ mit Schauspielern (m/w/d), die die Rolle der Mitarbeiter (m/w/d) einnehmen -				
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, Gesprächssimulation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen				
5	Teilnahmevoraussetzungen Praktische Erfahrungen im Bereich der Personalführung sind 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) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Change Management, Projektmanagement, 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. Uta Wilkens
11	Sonstige Informationen Es steht ein umfassender Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten aktuellen Zeitschriftenbeiträgen bereit. Als Grundlagenwerk wird empfohlen: Weibler, J. (2016): Personalführung, 3. Aufl., München: Vahlen



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).



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Kommunikation und Wissensaustausch in Unternehmen“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer-semester	jeweils im Sommersemester	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"> • Sie können erklären, wie Verständigung in der Kommunikation möglich ist und unter welchen Bedingungen ausgetauschtes Wissen verstehbar ist. • Sie verstehen, wie die kommunikationstheoretischen Ansätze sich auf das kommunikative Verhalten in Situationen der Gesprächsführung übertragen lassen. • Sie haben Kenntnis über relevante Kommunikationskompetenzen und deren Anwendung in der situativen Gesprächsführung. • Sie haben Kenntnis über die Grundlagen der internen und externen Unternehmenskommunikation und verstehen diesbezügliche Chancen und Herausforderung in Zeiten der Digitalisierung. • Sie kennen die Aufgaben und Instrumente des Kommunikationscontrollings. • Sie haben ein vertieftes Verständnis des Wissensbegriffs und haben Kenntnis über den Wert und die Grundlagen des Wissensmanagements in Organisationen. • Sie kennen die relevanten Aktivitäten des betrieblichen Wissensmanagements und wissen, wie man ein Wissensmanagementprojekt im Unternehmen organisiert. • Sie können betriebliche Probleme im Bereich Kommunikation und Wissensmanagement analysieren und Ansätze zur Lösung entwickeln. 				
3	Inhalte Durch effektive Kommunikation und systematische Wissensorganisation aktivieren Unternehmen Potentiale in ihrer Belegschaft, um die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden von Beschäftigten zu verbessern. Managemententscheidungen zur technisch-organisatorischen Unterstützung des Wissensaustauschs sind mit der strategischen Orientierung des Unternehmens abzustimmen, um zum Beispiel die Motivation der Belegschaft zu erhöhen, die				

	<p>Informationsbasis für Entscheidungen zu verbessern, das organisatorische Lernen zu beflügeln etc..</p> <p>Ziel des Moduls ist es, Theorien, Methoden und Werkzeuge zur Gestaltung und Begleitung persönlicher, organisationaler und überorganisationaler Kommunikations- und Wissensaustauschprozesse zu vermitteln. Zu den Inhalten im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Grundlagen von Kommunikation, Information und Wissen • Anwendung von kommunikationstheoretischen Ansätzen auf Kommunikationsaufgaben der Praxis: Gesprächsvorbereitung und Gesprächsführung (z.B. anlassabhängige Mitarbeitergespräche, Feedbackgespräche) • Erkundung des eigenen Kommunikationsstils • Grundlagen, Theorien und Kanäle der internen und externen Unternehmenskommunikation • Die Rolle von Kommunikationsmanagement und Instrumente des Kommunikationscontrolling • Chancen und Herausforderungen für Unternehmenskommunikation durch die Digitalisierung: Web 2.0, Social Media und Content Management • Die Rolle von Storytelling in der Unternehmenskommunikation • Grundlagen, Methoden und Tools des Wissensmanagements • Analyse, Bewertung und Verbesserung von Wissensprozessen und Wissensmanagement-Strukturen in Unternehmen • Wissensmanagement in der Praxis: u.a. Strategie und Organisationsaufbau; Implementierung von Wissensmanagementprojekten; Barriere- und Erfolgsfaktoren
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, kommunikationsorientierte Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, praktische Gruppenübungen und Moderation, komplexe Fallbearbeitung und projektorientierte Gruppenarbeit im Rahmen der Praxiswoche</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <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 <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Kreativitäts-, Change- und Prozessmanagement.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt.</p> <p>Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Christian Meske</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>/</p>



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul					
„Spring School“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	60h	2 CP	Sommer-semester	jeweils zu Beginn des Sommersemester	2 Tage
1	Lehrveranstaltungen 2-tägiges interaktives Teamtraining		Kontaktzeit 16h	Selbststudium 44h	geplante Gruppengröße max. 25
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • den interdisziplinären Zugang zum Gegenstandsbereich „betriebliche Veränderungsprozesse“ verstehen und dessen Mehrwert einordnen können • Die sozio-technische Perspektive der Arbeitswissenschaft verstehen und einordnen können • Die Zentralität von Digitalisierung im betrieblichen Veränderungsprozess verstehen und durch eigene Beispiele anreichern können • Gruppenprozesse verstehen, gestalten und als Quelle von interdisziplinären Problemlösungen fruchtbar machen können • Die dem Masterstudiengang zugrundeliegenden Formen des Lernens „gecoachtes Selbststudium“ kennen und entsprechend handeln können • Unterschiedliche wissenschaftliche Konzepte und Zugänge am Institut für Arbeitswissenschaft kennen und den jeweiligen Nutzen dieser Perspektiven für die praktische Problemlösung einordnen können 				
3	Inhalte Die Spring-School hat Einführungs- und Orientierungscharakter. Neben der Darstellung der Inhalte und des besonderen methodisch-didaktischen Vorgehens des Lehrangebots am Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) geht es auch um die Erläuterung von ausgewählten Ergebnissen aus den Forschungsprojekten am Institut für Arbeitswissenschaft. Innerhalb der Gruppe der Studierenden soll die Spring School zum Teambuilding dienen. Außerdem werden die Erwartungen der Studierenden mit denen der Lehrenden abgeglichen.				

4	Lehrformen Im Zentrum stehen praktische Übungen zum projektorientierten Arbeiten in Kleingruppen, Kurzpräsentationen, Erfahrungsaustausch, Teambildungsaktivitäten und gemeinsame Events.
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen bei Bedarf: Gruppenpräsentationen (unbenotet)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme, aktive Mitwirkung
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)
9	Stellenwert der Note in der Endnote nicht einbezogen
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Uta Wilkens, Prof. Dr.-Ing. Thomas Herrmann, apl. Prof. Dr. Martin Kröll
11	Sonstige Informationen Material wird in Moodle zur Verfügung gestellt

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Empirie in Unternehmen“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	240	8 CP	Sommer- semester	jeweils im Sommersemester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Orientierungsveranstaltung, 6 Einzelcoaching-Termine		Kontaktzeit 26 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 210	geplante Gruppengröße max. 18 Teilnehmer
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • ausgehend von einer bestimmten Forschungsfrage ein spezifisches Untersuchungsdesign herauszuarbeiten • Methoden der empirischen Forschung zum einen für die Zwecke wissenschaftlich fundierten Erkenntnisgewinns und zum anderen zur Erzielung zuverlässiger Aussagen über die Situation in Unternehmen und /oder ihrer Umgebung einsetzen können • unterschiedliche qualitative und quantitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden kennen und bedarfsgerecht nutzen • Chancen, Grenzen und Fallstricke qualitativer und quantitativer Verfahren beurteilen • die Qualität der empirischen Grundlagen beurteilen und die erlernten Methoden sowohl in der beruflichen Praxis als auch für die Anfertigung der Masterarbeit einsetzen 				
3	Inhalte Den Abschluss des berufsbegleitenden Studienganges „Master of Arts Organizational Management“ bildet die Anfertigung einer Masterarbeit, welche in der Regel die Durchführung einer empirischen Studie im eigenen Unternehmenskontext umfasst. In Vorbereitung darauf nimmt das Modul „Empirie in Unternehmen“ qualitative und quantitative Methoden in den Fokus, welche die wissenschaftliche Basis zur Durchführung einer empirischen Untersuchung bilden. Das Modul thematisiert in diesem Zusammenhang den gesamten Prozess des methodischen Vorgehens beim Erstellen einer Masterarbeit. Beginnend mit der Ableitung einer klar begründeten Fragestellung behandelt das Modul die Auswahl des Untersuchungsfeldes, die Wahl der Methode, die Aufbereitung und Interpretation der Daten sowie die Einordnung der Befunde in den theoretischen Kontext. Die Studierenden lernen nicht nur unterschiedliche Methoden und Untersuchungsdesigns kennen, sondern auch die damit verbundenen Fallstricke und mögliche Fehlerquellen. Flankierend findet ein kontinuierlicher Praxistransfer statt, in dessen Zuge die Studierenden sich in der Ableitung eines eigenen Untersuchungsdesigns erproben. Zu den Inhalten im Einzelnen: <ul style="list-style-type: none"> • Untersuchungsdesigns für Studien zu betrieblichen Fragestellungen • Entscheidungsfindung zur Nutzung qualitativer oder quantitativer Verfahren 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Formen und Beispiele von qualitativen Methoden, wann und wo werden qualitative Methoden eingesetzt • Ansätze zur Entwicklung qualitativer Untersuchungsdesigns • Fokus: Interviewmethode • Instrumente der qualitativen Auswertung und deren Güte • Fokus: qualitative Inhaltsanalyse • Stolpersteine bei der Interpretation und Auswertung • Formen und Beispiele von quantitativen Methoden • Ansätze zur Entwicklung qualitativer Untersuchungsdesigns • Fokus: Fragebogenmethode • Instrumente der quantitativen Auswertung und deren Güte • Fokus: Verfahren der deskriptiven Statistik sowie Kennenlernen von Verfahren der „schließenden“ Statistik • Stolpersteine bei der Interpretation und Auswertung • Ansätze zur nachhaltigen Sicherung des Nutzens von qualitativen und quantitativen Verfahren <p>Praktische Anwendung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung des Erlernten auf konkrete (datengestützte) Beispiele • Erprobung der Ableitung eines eigenen Untersuchungsdesigns (Fragestellung, Untersuchungsdesign, angezielte Ergebnisse)
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, praktische Übungen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>es sollten mindestens zwei Pflichtmodule erfolgreich abgeschlossen sein</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Präsentation oder Seminarbeitrag (bestanden oder nicht bestanden beurteilt)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mündliche Präsentation oder Seminarbeitrag
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist zahlreiche methodische Bezüge zu den anderen Modulen auf. Es dient zur Vorbereitung auf das Vertiefungsprojekt und die Masterarbeit.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kein Einfluss</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>lehrstuhlübergreifend</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Bortz, J./ Döring, N. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (5. Auflage). Berlin: Springer</p> <p>Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In G. Mey & K. Muck (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie (S. 601-613). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Gläser, J./Laudel, G. (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p>

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul					
„Vertiefungsprojekt“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Winter-/ Sommer-semester	jedes Jahr	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen 2 Blocktermine		Kontaktzeit 16 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 8h)	Selbststudium ca. 276 h (inkl. Ausarbeitung einer schriftlichen Darstellung)	geplante Gruppengröße max. 25 Teilnehmer
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Das Vertiefungsprojekt dient der Entwicklung der forschungsmethodischen Expertise und stellt in dieser Hinsicht eine Vorbereitung auf die Masterarbeit dar. Nach Abschluss des Moduls sollen die Studierenden über folgende Kompetenzen verfügen: <ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Ansätze für einen praktischen Kontext bzw. einen selbst gewählten Praxisfalls auswählen und darauf anwenden können • Problemlösungsansätze methodenbasiert eigenständig in ein Untersuchungsdesign überführen können • Erhebungsinstrumente zielgerichtet auswählen und konzipieren können • Forschungsergebnisse klar verständlich und unter Nutzung von Wissenschaftssprache verschriftlichen können 				
3	Inhalte Die Studierenden wählen vor dem Hintergrund eines selbst gewählten Problems aus der Praxis theoretische Ansätze aus, die zu dessen Lösung beitragen könnten. Dabei sollen sie den aktuellen Forschungsstand zum gewählten Thema rezipieren sowie die Wahl des jeweiligen theoretischen Ansatzes zur Lösung des Praxisfalls überzeugend begründen. Es wird in der Regel eine empirische Untersuchung konzipiert und auf dem Niveau eines Pretests umgesetzt. Die Anwendung des theoretischen Hintergrunds auf das Praxisproblem sowie die Erfahrungen mit der empirischen Erhebung und Auswertung werden zunächst mündlich präsentiert und dann in einer schriftlichen Ausarbeitung zusammengefasst.				
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Feedback zu schriftlichen Ausarbeitungen				
5	Teilnahmevoraussetzungen Teilnahme an „Empirie in Unternehmen“ dringend empfohlen				

6	Prüfungsformen Schriftliche Ausarbeitung
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung einer Präsentation als Vorbereitung der schriftlichen Ausarbeitung • Schriftliche Ausarbeitung ((bestanden oder nicht bestanden)
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Vertiefungsprojekt dient der Vorbereitung auf die Masterthesis.
9	Stellenwert der Note in der Endnote kein Einfluss
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende lehrstuhlübergreifend
11	Sonstige Informationen Material wird in Moodle zur Verfügung gestellt



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul im Rahmen der Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“					
Management und Verwaltung					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer-semester	jeweils im Sommersemester	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 Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • ausgehend von den spezifischen Merkmalen der öffentlichen Verwaltungen, das grundlegende Verständnis von Organisation und Management erläutern und transferieren • die Besonderheiten einer Verwaltung als Träger öffentlichen Rechts sowie die Notwendigkeit von Verwaltungsreformen verstehen können • Demografischer Wandel und seine Folgen für die öffentliche Verwaltung einschätzen können • Demografieorientiertes Personalmanagement im Hinblick auf die Besonderheiten der Verwaltung erläutern können • strukturelle Anpassungsfähigkeit und effektive Organisationssteuerung der Verwaltung einschätzen können 				
3	Inhalte Die (öffentliche) Verwaltung steht unter hohem Veränderungsdruck im Hinblick auf Arbeitsprozesse und innere Strukturen. Als Grundpfeiler der Verwaltungsstrukturreform gelten das Neue Steuerungsmodell und das Neue Kommunale Finanzmanagement, deren Erfolg zwiespältig beurteilt wird. Die jahrzehntelange Verwaltungsreformpraxis hat gezeigt, dass die Durchsetzung solcher Steuerungsmodelle durch Beharrungskräfte und mikropolitische Einflüsse erschwert werden. Mittlerweile sind diese klassischen Reformmodelle von neuen Herausforderungen für öffentliche Verwaltungen eingeholt worden. Zu nennen sind insbesondere der demografische Wandel, die Digitalisierung und die Frage nach der strukturellen Anpassungsfähigkeit und einer effektiven Organisationsteuerung. Die Inhalte im Einzelnen: <ul style="list-style-type: none"> • Merkmale von Organisationen und von Management • Management & Verwaltung – wie passt das zusammen? • Besonderheiten der Verwaltung (Bürokratie) • Steuerungsfähigkeit von Organisationen und Verwaltungen 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Beispiele für Managementaufgaben: Krisen, Klimaschutz, Flüchtlingsstrom, Wandel • Neues Steuerungsmodell (NSM) • Neues Kommunales Finanzmanagement (NKF) • Erfolge und Umsetzungsprobleme von Verwaltungsreformen • Absehbare Reformprozesse • Interessensverfolgung, Aushandlungsprozesse, Machtkämpfe in Organisationen • Mikropolitische Auseinandersetzungen in Verwaltungen und Unternehmen zwischen Routine und Innovation • Multirationales Management • Definition und Erscheinungsformen des Demografischer Wandel • Pfadabhängigkeiten • Erneuerungsbedürftige Strukturen • Wissensverlust • Gefahr der Problemreproduktion • Personalgewinnung und -bindung in der Verwaltung • Neue Akquisitionsmodelle, Neue Arbeits- und Arbeitszeitmodelle und neue Vergütungsmodelle? • Möglichkeiten und Grenzen der Steuerung • Kommunikation intern und extern • Wirkungen überprüfen: Monitoring und Evaluation • Public Corporate Governance • Strategie und Management
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Grundkenntnisse der öffentlichen Verwaltung sind von Vorteil.
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) Das Modul weist zahlreiche inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z. B. Digitalisierung der Verwaltungen.
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 Dr. André Jethon / Maik Luhmann
11	Sonstige Informationen Reader zur Unterstützung des Selbststudiums



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

„Digitalisierung der Verwaltungen“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Wintersemester	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 Teilnehmende des Moduls sollen sich mit den Trends und Perspektiven des digitalen Wandels in Verwaltungen auseinandersetzen, diese einordnen und bewerten können. Sie sollen in der Lage sein, die Potenziale des digitalen Wandels für die Entwicklung der eigenen Organisation/Verwaltung zu erkennen und nutzbar zu machen. Es geht darum, konkrete Gestaltungsfelder und damit einhergehende Herausforderungen der digitalen Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung kennen zu lernen: Darunter die digitale Stadtentwicklung, die Optimierung von Prozessen und Dienstleistungen, die Organisation und Führung agiler Arbeitseinheiten, die Förderung von „Digital Empowerment“ der Beschäftigten durch Kompetenzentwicklung, zielgerichteter Einsatz von künstlicher und individueller Intelligenz sowie die Gestaltung des gesamten Transformationsprozesses. Darüber hinaus sollen die Teilnehmenden lernen, wie sie geeignete Ansätze und Tools verantwortungsvoll gestalten und umsetzen können.				
3	Inhalte Digitalisierung und der dadurch ausgelöste Wandel machen weder vor Unternehmen noch vor Verwaltungen halt. Im Unterschied zu Unternehmen haben sich öffentliche Verwaltungen am Gemeinwohl zu orientieren bzw. Daseinsvorsorge zu betreiben. Insbesondere Städte, Gemeinden und Landkreise stellen sich zudem der Aufgabe, mithilfe digitaler Angebote ihre Services und Dienstleistungen zu verbessern. Für Kommunalverwaltungen führt das zu einer zweigeteilten Herausforderung: Sie müssen sich einerseits um die digitale Gestaltung des Lebensumfeldes der Bürgerinnen und Bürger kümmern und andererseits sind sie verantwortlich für die digitale Transformation der Verwaltung. Hierzu braucht es die Optimierung von Prozessen, die Entwicklung neuer digitaler Formen der (Zusammen-) Arbeit, die Förderung digitaler Kompetenzen sowie das Verständnis für den umfassenden Veränderungsprozess. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Corona-Pandemie nimmt der digitale Veränderungsdruck auf öffentliche Einrichtungen und Verwaltungen deutlich zu. Die Behördenleitungen und zuständigen Entscheidungsgremien der öffentlichen Verwaltung stehen vor der Herausforderung, den dargestellten Erwartungen umfangreich und schnell zu genügen. Nachhaltige Erfolge werden sich aber nur dann einstellen, wenn der organisationale				

	Wandel mittels innovativer Ansätze gestaltet wird, die teilweise starren Strukturen optimiert und der Weg des „Digital Empowerment“ beschritten wird. Im Rahmen des Moduls werden hierzu theoretische Grundlagen erarbeitet und praktische Lösungen auf der Grundlage neuester verwaltungswissenschaftlicher Erkenntnisse entwickelt.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, kommunikations-orientierte Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen und Videoanalyse, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen
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 in den einzelnen Coachings, Einbringen eigener beruflicher Erfahrungen • 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) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, insbesondere zu Management und Verwaltung, sowie auch zu Kommunikation und Wissensaustausch in Unternehmen, Change- und Prozessmanagement.
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Muss gewählt werden, wenn der Schwerpunkt des Masters auf Modernes Verwaltungsmanagement gelegt werden soll. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Modulbeauftragte: Maik Luhmann, Matthias Warnecke Hauptamtlich Lehrender: Prof. Thomas Herrmann
11	Sonstige Informationen Reader mit ausgewählter Literatur zum Selbststudium sowie zur Vorbereitung der Coachings; weitere Literatur in digitaler Form auf einer Kommunikationsplattform



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul im Rahmen der Spezialisierung „Human Resources & Kompetenzmanagement“ sowie allgemeines Wahlmodul „Human Resource Management“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer- semester	in der Regel jeweils im Sommersemester	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 Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Den Wandel und die Vielfalt von Arbeitssystemen und Arbeitsbeziehungen verstehen und deren Einfluss auf das Personalmanagement deuten können • Aus dem Wandel resultierende Anforderungen an das Personalmanagement ableiten und differenzieren können (Fokus: Flexibilität, Stabilität, Vielfalt und Internationalität in Organisationen) • Theoretische Konzepte, Methoden und Instrumente des Personalmanagements vor dem Hintergrund von Wandel und Vielfalt beurteilen können (Themen: z.B. Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalabbau) • Beispiele aus der Unternehmenspraxis sowie die Organisation der Personalarbeit im Unternehmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit beurteilen können • Basierend auf den erlernten Inhalten, das Personalkonzept eines Praxispartners in einem ausgewählten Themenfeld analysieren und weiterentwickeln können 				
3	Inhalte Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt kommt dem Human Resource Management (HRM) eine wichtige Bedeutung zu, um die Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen zu erhalten. Das Personalmanagement ist gefragt, die Organisation flexibel für den Wandel aufzustellen, gleichzeitig aber notwendige Stabilität in Prozessen und Beschäftigung zu wahren. Dabei kann es nicht mehr auf „one-size-fits-all“ Konzepte zurückgreifen, sondern muss sich mit der Pluralität von und in Arbeitssystemen auseinandersetzen. Im Rahmen des Moduls, reflektieren die Studierenden den Wandel von Arbeitssystemen und -beziehungen und diskutieren die Gestaltung von Personalmanagement vor diesem Hintergrund. Schlüsselthemen sind Personalbeschaffung, -entwicklung und -abbau, das Management von Vielfalt und Internationalität und die Organisation der Personalarbeit. Es wird besonderer Wert auf die Verknüpfung wissenschaftlicher Erkenntnisse mit unternehmerischer Praxis gelegt. Die Lerninhalte im Einzelnen:				

	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an das Human Resource Management vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitssysteme und Arbeitsbeziehungen • Gestaltung der Rekrutierung im Spannungsfeld aus Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen • Personalentwicklung und sozialverträglicher Personalabbau als Antworten auf veränderte Arbeitsanforderungen • Inklusive Gestaltung von Human Resource Management zur Gewinnung, Bindung und Förderung diverser Beschäftigtengruppen • Strategische Gestaltung von Human Resource Management vor dem Hintergrund international verschiedener Arbeitssysteme
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Es sind praktische Erfahrungen im Bereich des Personalmanagements 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 oder 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) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Strategische Unternehmensführung, Change Management / Organisationaler Wandel, Kompetenzmanagement sowie Personalführung und Führungskräfteentwicklung.
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 Dr. Christian Riese, Britta Holzberg
11	Sonstige Informationen Es steht ein umfassender Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten aktuellen Zeitschriftenbeiträgen bereit. Als Grundlagenwerk wird empfohlen: Holtbrügge, D. (2018): Personalmanagement, 7. Aufl., Berlin: Springer Gabler



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul im Rahmen der Spezialisierung „Human Resources & Kompetenzmanagement“ sowie allgemeines Wahlmodul „Kompetenzmanagement“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	in der Regel Winter- semester	unregelmäßig	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 das Kompetenzmanagement als strategischen Gestaltungsansatz der Individuums- und Organisationsentwicklung verstehen und den Beitrag des Kompetenzmanagements zur strategischen Unternehmensführung kennen. Sie sollen grundlegende Konzepte des Kompetenzmanagements kennen und in der Lage sein, diese für die betriebliche Steuerung fruchtbar zu machen. Des Weiteren sollen die Studierenden Instrumente der Kompetenzdiagnostik einordnen und anwenden können sowie Fragen der Messqualität kritisch reflektieren können. Ferner sollen sie Kompetenzmanagement als personalwirtschaftliches Instrument zum Einsatz bringen können und Implementierungsansätze hinsichtlich ihrer Wirksamkeit einschätzen können.				
3	Inhalte Kompetenzmanagement zielt auf die Wandlungsfähigkeit von Individuen, Teams und Organisationen ab. Dahingehende Ansätze werden vorgestellt, integrativ aufeinander bezogen und auf betriebliche Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung eines Kompetenzmanagements heruntergebrochen. Diagnostiken zur Kompetenzanalyse werden dabei ebenso erprobt wie Ansätze zur Kompetenzentwicklung im Team, darunter der Besuch eines Escape Rooms, der durch Beobachtungsansätze zur Diagnostik von Teamkompetenz und Gruppenfeedback begleitet wird. Im Rahmen der Praxiswoche erhalten die Studierenden von einem Unternehmenspartner einen realen Auftrag und entwickeln daraufhin eigenständig ein Konzept, welches sie im Unternehmen präsentieren.				
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppensimulation, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Bearbeitung einer komplexen Fallstudie				

5	Teilnahmevoraussetzungen Kenntnisse aus dem Human Resource Management sind von Vorteil
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) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zum Human Resource Management und zur Strategischen Unternehmensführung auf.
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. Uta Wilkens
11	Sonstige Informationen Es steht ein Reader mit Artikeln und Buchauszügen zur Verfügung. Empfohlene Grundlagenwerke: Wilkens, U. (2009): Ausgewählte Stichworte zur Themengruppe Wissens- und Kompetenzmanagement: Kompetenz (S. 592-596), Kompetenzdiagnostik (S. 596-597), Kompetenzebenen (S. 597), Kompetenzmanagement (S. 597-598), Kompetenzmessung (S. 598-600), Lernen (S. 696-698), Sozial-kognitive Theorie (S. 1054-1057), Teamlernen (S. 1114), In: Scholz, C. (Hrsg.): Vahlens Großes Personallexikon. München: Beck [u.a.]. Wilkens, U., Keller, H., & Schmette, M. (2006). Wirkungsbeziehungen zwischen Ebenen individueller und kollektiver Kompetenz. Theoriezugänge und Modellbildung. In G. Schreyögg & P. Conrad (Hrsg.), Managementforschung Band 16: Management von Kompetenz (S. 121-161). Wiesbaden: Gabler. Hohagen, S. & Wilkens, U. (2019). Implementierungsansätze für ein nachhaltiges Kompetenzmanagement – Strategie- und Prozessorientierung. In V. Heyse, J. Erpenbeck & S. Ortmann (Hrsg.), Kompetenzen voll entfaltet. Münster: Waxmann, S. 147-160. Erpenbeck, J., Rosenstiel, L. v., & Grote, S. (2013). Kompetenzmodelle von Unternehmen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Innovation durch Prozessmanagement“					
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. 20 Teilnehmer
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: Die Studierenden werden in die Lage versetzt, die erlernten Methoden und Konzepte auf Praxisfälle zu übertragen. Hierzu wird möglichst früh im Verlauf der Veranstaltung mit Anwendungsfällen sowie Übungen begonnen und einem Praxispartner zusammengearbeitet.				
3	Inhalte Die Fähigkeit Arbeits- und Geschäftsprozesse neu zu gestalten oder kontinuierlich zu optimieren, gehört zu den zentralen Aufgaben von Führungskräften. Hierzu wird es zunehmend wichtig eine prozessorientierte Sichtweise einzunehmen, um erfolgreich agieren zu können. Die Lehrveranstaltung fokussiert sich auf die Grundlagen des Prozessmanagements und führt relevante Begriffe, Konzepte, Methoden und Werkzeuge ein. Im weiteren Verlauf der Veranstaltung wird ein stärkerer Fokus auf die Modellierung von Prozessen gelegt. Die Prozessmodellierung ist ein wesentlicher Bestandteil des Prozessmanagements und es werden unterschiedliche, häufig verwendete Ansätze vorgestellt. Es stehen arbeitsteilige Geschäftsprozesse im Vordergrund, die zum Beispiel durch einen Kundenauftrag ausgelöst und mit dessen Erfüllung sowie Abrechnung abgeschlossen werden. Es geht aber nicht nur um eine einmalige Innovation eines Prozesses, sondern auch darum, die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen vorzubereiten und zu ermöglichen. In diesem Sinne spielen auch Aspekte wie Prozessanalyse und Prozessoptimierung eine wichtige Rolle innerhalb der Lehrveranstaltung. Zu den Inhalten im Einzelnen:				

	<ul style="list-style-type: none"> • Hintergründe, Grundbegriffe und Ziele des Prozessmanagements • Unterschiedliche Konzepte zum Prozessmanagement mit historischem Bezug • Aktuelle Entwicklungen des Prozessmanagements • Grundlagen der Prozessmodellierung • Prozessmodellierung mittels Ereignisgesteuerten Prozessketten • Prozessmodellierung mittels Business Process Model and Notation 2.0 • Prozessanalyse und Optimierung von Prozessen
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Praxiswoche
5	Teilnahmevoraussetzungen
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 (benotet) • Klausur
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Change Management/ Organisationaler Wandel, Psychologie in Organisationen.
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. Christian Meske



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Projektmanagement“					
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 Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Projekte als spezifische Form der Arbeitsorganisation mit ihren besonderen personellen und strukturellen Anforderungen verstehen • Modelle und Instrumente der Projektplanung, -organisation und -steuerung kennen • Instrumente und Techniken für die Gestaltung von Kommunikations- und Dokumentationsprozessen kennen • Methoden und Instrumente des operativen und strategischen Projektcontrollings kennen • Idee und Konzept von agilen Projektmanagementframeworks wie SCRUM verstehen und anwenden können • Skalierbarkeit und Nachhaltigkeit von agilen Projekten verstehen 				
3	Inhalte Es wird vermittelt, wie Projekte als spezifische Arbeitsform zur Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen in ihrer strukturellen und personellen Einbettung in das Gesamtgefüge von Organisationen verstanden werden können und wie die hiermit verbundenen aufgabenspezifischen Facetten sowie deren instrumentelle Bewältigungsformen in der Rolle eines Projektverantwortlichen zu berücksichtigen sind. Ausgehend von einem systemischen Projektverständnis werden im ersten Coaching begriffliche Grundlagen des Projektmanagements behandelt. Darauf aufbauend schließen sich Gestaltungsformen der Projektorganisation in ihren auf- und ablauforganisatorischen Implikationen an. Auf der Ebene der Informationsprozesse werden insbesondere die Kommunikation und Dokumentation unter partizipativen Anforderungen reflektiert. Als Alternative zum klassischen Projektmanagement werden agile Vorgehen behandelt. Zudem wird auf Chancen und Hindernisse eines Übergangs zum nachhaltigen agilen Vorgehen behandelt und digitale Tools, die diese Prozesse unterstützten, besprochen. Hierbei fließen innovative Methoden und Instrumente aus der aktuellen Forschungs- und Projektarbeit am IAW ein. Die zielgerichtete Steuerung der Projektaktivitäten auf Einzelprojektebene sowie die				

	<p>Steuerung von Projekten auf Gesamt-Unternehmensebene werden vor dem Hintergrund von Ressourcenrestriktionen und strategischen Zielen differenziert bearbeitet. Die sozialen Aspekte im Projektmanagement werden aus Sicht der Projektleitung auf der Individual- und Gruppenebene betrachtet und fokussieren die besonderen Herausforderungen der Führungsarbeit im Kontext wechselnder Rollen und Disziplinarfunktionen.</p> <p>Projekte dienen der Lösung komplexer Aufgabenstellungen, die über alltägliche Routineprozesse nur unzureichend zu bewältigen sind. Im Kern stellen Projekte eine flexible Form der Arbeitsorganisation dar, die darauf abzielt, vorab definierte Ziele mit angemessenen Methoden in einem festgelegten Zeitraum zu bewältigen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass ein Projekt als soziales System mit einer komplexen Projektumwelt konfrontiert ist. In der Folge werden an Projekte bestimmte - teils auch widersprüchliche - Erwartungen adressiert, die konstruktiv aufzulösen sind.</p> <p>In Modul PM lernen Sie die Grundlagen und Anforderungen des modernen Projektmanagements unter den Bedingungen von Komplexität und Ressourcenrestriktion sowie Kenntnisse über Methoden und Instrumente für die operative Ausgestaltung des Projektmanagements kennen. Einen Schwerpunkt bildet die Perspektive der Projektleitung mit der Verantwortung für eine effiziente Ressourceneinbindung, aber auch deren potentiellen Schwierigkeiten. Dabei ist zu beachten, dass PM mehr ist, als nur der intelligente Umgang mit Aufgaben, Terminen und Ressourcen. Es geht vor allem um die Beziehungen von Personen und Gruppen inner- und außerhalb des Projektteams. Dieser oft vernachlässigte Aspekt findet in diesem interdisziplinär angelegten Modul besondere Berücksichtigung.</p> <p>In der Praxiswoche werden die Themenschwerpunkte im Rahmen einer Komplexfallstudie vertieft.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Es sind praktische Erfahrungen in der Projektarbeit wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <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 <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Change Management / Organisationaler Wandel.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt.</p> <p>Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>lehrstuhlübergreifend</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Fiedler, R. (2016): Controlling von Projekten, 7., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Wiesbaden</p> <p>Schwaber, K. (2004): Agiles Projektmanagement mit Scrum. Unterschleißheim</p>

Gloger, B. (2014): Das Scrum-Prinzip. Agile Organisationen aufbauen und gestalten. In: Wirtschaft und Management. - Schriftenreihe zur wirtschaftswissenschaftlichen Theorie und Praxis. Wien, S. 1-26.
Boes, A; Kämpf, T.; Langes, B; Lühr, T. (2018): Lean und Agil im Büro. Bielefeld.



Institut für
Arbeitswissenschaft

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Integriertes Qualitäts- und Personalmanagement“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer-semester	jeweils im Sommersemester	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 Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • TQM (u.a. EFQM-Modell, Integrierte Managementsysteme) als integratives Managementkonzept erläutern • Beziehung zwischen Qualitäts-, Innovations- und Personalmanagement verstehen und diese kritisch reflektieren • Auswirkungen von Industrie 4.0 bzw. Digitalisierung auf TQM-Ansätze und Organisation des Personalmanagements (Digitalisierungsmaßnahmen, Reifegradmodell, Formen der Transformation) beurteilen • Personaleinsatz und Instrumente des Qualitätsmanagements (z.B. Shopfloor Management, Poka Yoke, FMEA-Methodik, Six Sigma, Advanced Product Quality Planning (APQP), Quality Gate) verstehen • Instrumente des Qualitätsmanagements zur Feststellung von Qualitätsanforderungen (u.a. QFD-Ansatz, House of Quality, Critical Incident Technique), Multisource Feedback und Personalbeurteilung kennen und deren Nutzen kritisch einschätzen • Qualitätslenkung als Herausforderung für die Personalauswahl im Kontext der Ansätze zur Organisationskultur vor dem Hintergrund der Ergebnisse der internationalen Cranfield-Studie zum Strategic Human Resource Management verstehen • Instrumente zur Messung der Dienstleistungsqualität (u.a. Sequentielle Ereignismethode SEM, ServQual, Service-FMEA, Vignetten-Technik, Service-blueprint) vor dem Hintergrund des Megatrends der Digitalisierung und der Anforderungen an die Personalanpassung erläutern und deren Nutzung reflektieren 				

3	<p>Inhalte</p> <p>Nicht zuletzt sind ausgehend von der Digitalisierung die Qualitätsansprüche an Produkte und Dienstleistungen in den letzten Jahren gestiegen. Die Unternehmen versuchen durch konsequente Kundenorientierung, dieser Entwicklung gerecht zu werden. Dies hat steigende Produktvielfalt und kleinere Losgrößen, kürzere Lieferzeiten und immer geringer werdende Amortisationszeiten der eingesetzten Technik zur Folge. Einseitig technik- oder kostenorientierte Konzepte des Qualitäts- und Innovationsmanagements stoßen dabei in der betrieblichen Praxis an ihre Grenzen.</p> <p>Das Modul orientiert sich an umfassende Qualitätsmanagementkonzepte (z.B. Total Quality Management oder Business Excellence Modell der EFQM). Zentrale Kategorien von umfassenden Qualitätsmanagementansätzen sind vor allem Mitarbeiter-, Kunden- und Prozessorientierung. Ausgehend von der Herausforderung der digitalen Transformation werden ausgewählte Instrumente des Qualitätsmanagements untersucht und mit personalwirtschaftlichen Ansätzen verknüpft. Die Implementierung dieser Instrumente wird als Innovation interpretiert. Die Ausgangsfrage für das Modul lautet: Welche Auswirkungen haben Industrie 4.0, Digitalisierung und künstliche Intelligenz auf das Qualitäts- und Personalmanagement in Unternehmen?</p> <p>In der Praxiswoche werden das Anwendungsfeld der Konzepte zur Selbstbewertung aus dem Qualitätsmanagement sowie Instrumente des Ausbaus von Verbesserungspotenzialen und deren Einsatzmöglichkeiten erörtert. Zudem werden weitere ausgewählte Verfahren des TQM mit Experten in der betrieblichen Praxis erprobt.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, Workshops in Betrieben, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Reflexion durch Expertengespräche</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Praktische Erfahrungen im Bereich des Qualitäts-Managements und der Personalarbeit sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <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 <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Human Resource Management und Change Management / Organisationaler Wandel.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt.</p> <p>Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Apl. Prof. Dr. Martin Kröll</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Kamiske, G. (2013). Handbuch QM-Methoden. Die richtige Methode auswählen und erfolgreich umsetzen. München: Hanser Verlag</p>

<p>Pfeifer, T. & Schmitt, R. (Hrsg.) (2014/6): Masing Handbuch Qualitätsmanagement, 6. vollständig neu bearb. Aufl., Hanser-Verlag, München</p> <p>Plutz, M., an Haack, A., Schmitt, R. & Jeschke, S. (Hrsg.) (2015): Qualitätskultur. Neue Wege für ein erfolgreiches Qualitätsmanagement. Symposion Verlag. Düsseldorf</p> <p>Schmitt, R. & Pfeifer, T. (2015/5): Qualitätsmanagement. Strategien – Methoden – Techniken. 5. überarb. Aufl., Hanser-Verlag, München-Wien</p> <p>Reader zur Unterstützung des Selbststudiums</p>

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Psychologie in Organisationen“					
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 Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Motivation und des Lernens von Individuen verstehen und differenzieren • Identität und soziale Rolle in Organisationen kennen • Rollenwahrnehmung und Rollenkonflikte, Grundprinzipien der Kommunikation verstehen • Locus of Control, Attribution, Selbstwirksamkeit kennen • Ansätze zur Antizipation und Bewertung individuellen Verhaltens nachvollziehen und in praktischen Übungen anwenden • Machtmotivation und Einflussgrößen auf das Machthandeln kennen • Mikropolitik und deren Grundlagen kennen Psychologische Bedingungen innerbetrieblicher Verhandlungen, Kooperation und Konflikt kennen und reflektieren • Psychologische Interventionen in Gruppen und zur Messung von Gruppenverhalten kritisch reflektieren • Methoden zur Analyse von Arbeitsbedingungen Menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Aufgaben, Formen der partizipativen Arbeitsgestaltung kennen und beispielhaft anwenden • Möglichkeiten zur Herstellung von Zielkongruenz zwischen Organisation und Individuum kennen und reflektieren • Anforderungen an die Organisations- und Personalentwicklung kennen und gestalten • Methoden zur Analyse von Arbeitsbedingungen kennen • Persönlichkeits- und Leistungstests kennen 				

3	Inhalte Prozesse innerhalb von Organisationen lassen sich vielfach auf ein komplexes Ineinanderwirken von Verhalten, Kognitionen, Emotionen und Interaktionen einzelner Individuen und Gruppen von Individuen zurückführen. Insbesondere in dynamischen Arbeitswelten, in denen stetige Veränderungsprozesse auch eine Quelle von Unsicherheit für das Individuum darstellen, ist ein grundlegendes Verständnis psychologischer Phänomene von großem Nutzen. Das Modul zielt darauf ab, ein solches Grundverständnis sowohl über psychologische Theorien als auch über psychologische Methoden aufzubauen und für die Praxis anwendbar zu machen. Dabei spielen Themen der Gruppen- und Individualpsychologie sowie Psychologie im Arbeitsprozess und psychometrische Verfahren in Organisationen eine Rolle. In der Praxiswoche erfolgen die anwendungsorientierte Reflexion psychologischer Methoden in Organisationen und der Methodeneinsatz in der Praxis.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Vorkenntnisse in der Psychologie sind 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) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Personalführung und Führungskräfteentwicklung oder 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. Uta Wilkens, Valentin Langholf
11	Sonstige Informationen Reader zur Unterstützung des Selbststudiums



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Strategische Unternehmensführung“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer- semester	einmal jährlich	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 Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit zum strategischen Denken und Handeln erweitern • Quellen unternehmerischer Initiativen kennen und aktivieren können • Wertschöpfung als Netzwerkaktivität verstehen • Unterschiedliche Perspektiven auf die strategische Unternehmensführung kennen • Strategie(-entwicklung) als Prozess verstehen und gestalten können • Instrumente und Methoden der Unternehmens- und Unternehmensumfeld-Analyse vor dem Hintergrund spezifischer Unternehmensbelange auswählen und einsetzen können • Konzepte und Methoden zur Erarbeitung bzw. Konkretisierung (innovativer) strategischer Optionen verstehen und Ansätze zur Bewertung bzw. Priorisierung von Alternativen kennen • Strategien im Prozess implementieren und durch Change Management-Ansätze nachhalten können • Den General Management Navigator als übergreifendes Instrument der strategischen Unternehmensführung kennen und nutzen können 				

3	<p>Inhalte</p> <p>Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen wird üblicherweise im Kontext von erreichten bzw. erreichbaren Marktpositionen diskutiert. Neuere wissenschaftliche Ansätze erweitern diese Perspektive und zeigen, dass Kernkompetenzen und dynamische Fähigkeiten im Sinne spezifischer Ressourcen(-bündel) eine bedeutende Rolle bei der Erzielung nachhaltiger Wettbewerbsvorteile einnehmen können. Tatsächlich vollzieht sich strategisches Denken und Handeln in der Unternehmensführung in einem ständigen Diskurs zwischen Ressourcen- und Marktorientierung, zwischen internen Potenzialen und externen Marktbedingungen. Das Modul widmet sich diesem Diskurs anhand von Leitfragen und trainiert die Fähigkeit zur strategischen Entscheidung im Rahmen eines Unternehmensplanspiels, das die Entwicklung der Geschäftsaktivitäten vom Produktgeschäft hin zu integrierten Produkt-Service-Angeboten ins Zentrum stellt. Folgende Leitfragen strukturieren das Themenfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie entstehen unternehmerische Initiativen? • Welche Steuerungsprinzipien lassen sich unterscheiden? Welche Steuerungsinstrumente stehen zur Verfügung? • Lässt sich Wertschöpfung im Netzwerk orchestrieren? • Was bedeutet strategisch Denken und Handeln? • Wie lassen sich neue Marktchancen erkennen und strategische Positionen identifizieren? • Wie können strategierelevante Ressourcen und Fähigkeiten identifiziert und für die Wertschöpfung genutzt werden? • Wie lassen sich strategische Handlungsoptionen bewerten, priorisieren und umsetzen? • Wie spielen die Perspektiven des General Management Navigator zusammen und wie lassen sich diese auf konkrete Fälle übertragen?
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Gesprächssimulation, mehrtägiges Planspiel</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Kenntnisse aus den Pflichtmodulen Change Management und Personalführung und Führungskräfteentwicklung sind von Vorteil.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <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 an Planspielbearbeitung im Rahmen der Praxiswoche <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Change Management und Innovation in Unternehmen mit Anwendung von Design Thinking</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt.</p> <p>Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Uta Wilkens, Saskia Hohagen</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten Texten aus Lehrbüchern und Zeitschriften</p> <p>Müller-Stewens, G. & Lechner, C. (2011): Strategisches Management, 4. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel</p>



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Management des Digitalen Wandels“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer- 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 Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Digitalen Wandel nach unterschiedlichen Ansätzen systematisieren können und unterschiedliche Entwicklungsstände in den Betrieben einordnen können • Die Konsequenzen der Digitalisierung für die Entwicklung von Arbeit und Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Betrieben erkennen und verantwortlich gestaltend übersetzen können • Die Möglichkeiten der Prozessoptimierung kennen und umsetzen können • Varianten digitaler Geschäftsmodelle kennen und für unterschiedliche Kontexte fruchtbar machen können • Die Nutzungsmöglichkeiten und sozio-technischen Folgen des Einsatzes künstlicher Intelligenz im Arbeitsprozess kennen • Den digitalen Wandel in Ansätze der organisationalen Transformation überführen können 				
3	Inhalte Der digitale Wandel in Unternehmen vollzieht sich auf ganz unterschiedliche Weise. In den meisten Unternehmen geht es derzeit um eine Prozessoptimierung bei der Leistungserstellung. In anderen Unternehmen stehen digitale Geschäftsmodelle und Business Ökosysteme im Fokus. Idealerweise führt man diese Perspektiven zusammen und leistet vor diesem Hintergrund eine digitale Transformation. Nachhaltig erfolgreich gelingen kann dies jedoch nur, wenn das Management mittels innovativer Ansätze einen Weg findet, um die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern und menschenzentriert zu gestalten. Im Rahmen des Moduls werden praktische Lösungen auf der Grundlage neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse erarbeitet. Wesentlich sind dabei Ansätze zur Back-end- und Front-end-Digitalisierung, zur Differenzierung von Geschäftsmodellen und zur Organisationstransformation, die sich auf den digitalen Wandel beziehen.				

4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, (Poster-)Präsentationen, praktische Übungen, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Lösen einer komplexen Fallstudie im Betrieb
5	Teilnahmevoraussetzungen Kenntnisse im Change Management sind von Vorteil.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Posterpräsentation • 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)
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. Uta Wilkens, Henning Oberc
11	Sonstige Informationen Reader zur Unterstützung des Selbststudiums



Modulbeschreibung
für den Weiterbildungsstudiengang
Master of Arts Organizational Management

Wahlmodul Personalentwicklung im Kontext der digitalen Transformation					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-Semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 ECP		jeweils einmal im Jahr	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Einführungsveranstaltung, 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	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich folgende Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Entwicklungstendenzen und Herausforderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (z.B. agile Lernmethoden, Learning Analytics, adaptive Lernsysteme, intelligente CBR-Empfehlungssystem) einschätzen und entsprechende Lernziele formulieren • die Bedeutung des informellen neben dem formellen Lernen sowie des impliziten Wissens neben dem expliziten Wissen für Innovationen verstehen • wie sich die Kompetenzanforderungen sowie die Rolle der Bildungsakteure (Personalentwickler, Führungskräfte, Ausbilder etc.) durch die Anwendung von digitalen Lösungen und im Besonderen von KI-tools im Lernprozess verändern (Adressatensystem) • KI-Tools zur Unterstützung der Bildungsbedarfsanalyse der KE kritisch reflektieren, • Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung von Lernplattformen sowie weiteren IT- und KI-Tools für das kollaborative Lernen einschätzen • die Ansätze der Handlungskompetenzforschung sowie Formen des arbeitsintegrierten Lernens (Lernräume und -architektur) kritisch einschätzen • die Konzepte zum selbstorganisierten Lernen zur Nutzung von IT- und KI-basierten Lernsystemen kennen und kritisch einschätzen • den Nutzen von Formen des Feedbacks unter zur Hilfenahme von CBR-basierten Lernsystemen als zentraler Ansatzpunkt des Lernens beurteilen • mit IT-basierten Lernarrangements sowie dem Kompetenztransfer bei computer- und netzbasierten Lernszenarien (einschließlich der Akzeptanzproblematik) sich auseinandersetzen <p>In der Praxiswoche werden mit Hilfe von komplexen Fallstudien ausgewählte Schwerpunktbereiche, wie Fragen der Umsetzung von neuen methodisch-didaktischen Konzepten oder des Einsatzes von aktuellen Ansätzen des Transfers von erworbenen Kompetenzen und der Evaluation der Kompetenzentwicklung mit Kompetenzentwicklungsexperten vertieft.</p>				

3	<p>Inhalte</p> <p>Der digitale Wandel und die Industrie 4.0 führen sowohl zu nachhaltigen Veränderungen der Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt, als auch haben sie eine tiefgreifende Auswirkung auf die Rolle und die Aufgabe der beruflichen Aus- und Weiterbildung und damit auf die inhaltliche und methodisch-didaktische Ausgestaltung und Durchführung von Kompetenzentwicklungsangebote im Zeitalter der Digitalisierung. So setzt die zunehmende Nutzung von modernen Technologien und künstlicher Intelligenz (KI) in der Berufspraxis fortgeschrittene digitale Kompetenzen voraus, welche zunehmend durch neue zukunftsorientierte Lernformen gefördert werden können. Der Einsatz von digitalen Lösungen und KI-Tools im Bildungsbereich führt einerseits dazu, dass zeitlich und örtlich flexible virtuelle Lehr- und Lernformate entstehen, welche eine auf den individuellen Lernbedarf adaptive Lernumgebung anstreben und das Feedbackprozess sowie das kollaborative und selbstgesteuerte Lernen in Fokus haben. Andererseits ergibt sich dadurch für die Bildungsakteure die Notwendigkeit Weiterbildungsangebote zum Thema KI als künftige Basistechnologie zu entwickeln sowie ihre methodisch-didaktische und digitalen Kompetenzen im Zeichen einer zunehmenden Anwendung von Algorithmen in den Lern- und Bildungsprozessen auf- bzw. auszubauen.</p> <p>Der Einsatz von digitalen Lösungen und künstlicher Intelligenz (KI) in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung wird u.a. anhand von agilen IT-gestützten Lernkonzepten analysiert. Lernplattformen ermöglicht Lernen mit Hilfe von agilen Managementmethoden. Diskutiert wird die zentrale Rolle von konstruktiven Feedback-Prozessen und Benutzerfreundlichkeit für den Erfolg von kollaborativem und selbstorganisiertem Lernen und den Mentoring-Prozess. Im Mittelpunkt stehen Erkenntnisse aus Usability-Evaluationen u.a. von verschiedenen Lernplattform. Gleichzeitig wird aufgezeigt, welche Potenziale und Widerstände für die verschiedenen Nutzergruppen bei der Nutzung der Plattform auftreten können und wie diese Effekte durch KI-Werkzeuge in Zukunft verstärkt oder abgeschwächt werden können. Dabei wird in besonderer Weise auf die Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Innovationen und die Kreierung und Etablierung von neuen Dienstleistungs-ideen Bezug genommen.</p> <p>Vor dem Hintergrund der Konzepte zur prozess- und bibliographieorientierten Weiterbildung wird die Frage der Beziehung zwischen der Selbst- und Fremdsteuerung der Kompetenzentwicklung thematisiert. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen im Arbeitsleben erweisen sich die Kompetenzen der Selbstorganisation, des Selbstlernens und der Eigeninitiative als zentral. Ausgehend von der zunehmenden Bedeutung des informellen Lernens sind methodisch-didaktische Konzepte zur Gestaltung eines komplexen Lehr-Lernarrangements im Sinne einer Ermöglichungsdidaktik von entscheidender Relevanz. Diese gilt es durch IT- und KI-basierten Lernsysteme zu unterstützen. Dabei geht es u.a. um die zielgruppengerechte Vermittlung von Wissen zum Einsatz von Chatbots, Spracherkennungs-Tools und CBR-basierten Lernsystemen sowie um das Thema Cybersicherheit und Big Data. An Beispielen wie Selbstregulationskompetenzen sowie Medienkompetenz werden zentrale Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie deren Entwicklungspotenzial im Kontext der Informatisierung und Globalisierung der Arbeitswelt untersucht.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Präsentationen, Selbststudium, praktische Übungen, Workshops in Betrieben, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Praktische Erfahrungen im Bereich der Personalentwicklung bzw. der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1½ Stunden) und praktischer Leistungsnachweis im Rahmen der Praxiswoche</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <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 <p>Prüfungen (benotet): • Klausur</p>

8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Das Modul weist zahlreiche inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Kompetenzmanagement.</p>
9	<p>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.</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende apl. Prof. Dr. Martin Kröll</p>
11	<p>Sonstige Informationen Bauer, A., Jungclaus J., Korge, G. (2018): Agiles Sprintlernen. Eine neue Lernform für die digitalisierte Arbeitswelt, Stuttgart/Ulm. Online abrufbar unter: http://www.znl-ulm.de/Veroeffentlichungen/Korge_Jungclaus_Bauer_2018_agiles-Sprintlernen-ZWF.pdf [Stand: 11.12.2020]. Bräutigam, S., Höhne, B., Longmuß, J., Schindler, F. (2017): Agiles Lernen am Arbeitsplatz – Eine neue Lernkultur in Zeiten der Digitalisierung; In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Ausgabe2/2017, S.110–119, Online publiziert: 20. Juli 2017, Springer-Verlag GmbH Deutschland 2017. Richter, G. (Hrsg.) (2020): Lernen in der digitalen Transformation. Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart Werther, S. (2020): Feedback in Zeiten der Agilität, Freiburg. Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten Texten aus Lehrbüchern und Zeitschriften.</p>

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Beschäftigtenpartizipation“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer-semester	jeweils im Sommersemester	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 Studierende können sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Akteure, Institutionen und Prozesse im Bereich der Beschäftigtenpartizipation und der Arbeitsbeziehungen in ihrem Wechselspiel benennen • Unterschiedliche Typen der Arbeitsbeziehungen und Beschäftigtenpartizipation in Betrieben identifizieren und einordnen • Situationen und Aushandlungsprozesse in Betrieben unter Anwendung wissenschaftlicher Konzepte analysieren • Problemfelder und Konfliktsituationen analysieren und Lösungswege aufzeigen • Zusammenhänge zwischen arbeitsplatzbezogenen, betrieblichen und gesellschaftlichen Aspekten der Beteiligung kennen • Ein Verständnis von Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigtenbeteiligung besitzen • Reflexions- und Urteilsfähigkeit im Hinblick auf Konzepte, empirische Befunde und politische Debatten im Bereich der Arbeitsbeziehungen und Partizipation besitzen 				
3	Inhalte Die Studierenden lernen Grundlagen, Konzepte und empirische Befunde im Themenfeld Beschäftigtenpartizipation und Beteiligung kennen. Die Beteiligung von Beschäftigten in Betrieben bzw. Organisationen im Routinegeschäft, bei Innovationen oder Neugestaltungen gilt gemeinhin als ein wichtiges Feld des organisationalen Managements und als kritischer Erfolgsfaktor für Unternehmen. Denn Beteiligung kann beispielsweise die Motivation, Leistungsbereitschaft, Verbundenheit und Kreativität der Beschäftigten steigern. Unternehmen, Abteilungen und Teams erhalten auch Zugriff auf die „subjektiven“ Potenziale der Beschäftigten, wodurch es z. B. gelingen kann, Entscheidungen rationaler zu treffen und Blockaden von vornherein zu vermeiden. Organisationen profitieren so in mehrfacher Weise durch Strukturen, Prozesse und Instrumente der Beteiligung. Diese Aspekte werden mit Bezug zu ausgewählten Praxisfeldern wie der Digitalisierung, der Internationalisierung oder der Restrukturierung vertiefend analysiert.				

	Das Modul behandelt unterschiedliche Formen von Beteiligung auf den Ebenen des Arbeitsplatzes, des Betriebs, der Unternehmung und der Branche bzw. Gesamtwirtschaft. Betrachtet werden empirische Befunde zu funktionalen Effekten, aber auch zur demokratischen Qualität verschiedener Beteiligungsformen. Je nach Interesse der Studierenden können Themenfelder vertieft werden, wie Partizipation im Arbeitsprozess, Interessenvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften oder Formen der Interessenvertretung in globalen Konzernen.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, (Poster-)Präsentationen, praktische Übungen, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Vorträge, Exkursionen, erstellen bzw. lösen einer komplexen Fallstudie
5	Teilnahmevoraussetzungen Kenntnisse im Bereich Führung sind von Vorteil.
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)
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, Patrick Witzak
11	Sonstige Informationen Grundlegende Literatur: Müller-Jentsch, W. (2017): Strukturwandel der Industriellen Beziehungen. Wiesbaden: VS Verlag Pries, L. (2010): Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. Wiesbaden: VS Verlag Wilkinson, A.; Gollan, P.J.; Marchington, M.; Lewin, D. (2010): The Oxford Handbook of Participation in Organizations, Oxford Ein Reader mit Texten zur Unterstützung des Selbststudiums und der AGs in den Coachings wird zur Verfügung gestellt (per Moodle).



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul „Entscheidungsunterstützungssysteme und Künstliche Intelligenz“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer- semester	jeweils im Sommersemester	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"> • Sie lernen Grundlagen und Begrifflichkeiten aus dem Kontext Entscheidungsunterstützungssysteme (EUS) in Organisationen kennen, sowie unterschiedliche Anwendungen und Tools von EUS. • Sie erfassen die Grundlagen und die Relevanz von Künstlicher Intelligenz für Entscheidungsunterstützungssysteme. • Sie verstehen den Unterschied zwischen regelbasierter bzw. symbolischer Künstlicher Intelligenz im Vergleich zum Bereich Machine Learning inkl. Deep Learning. • Sie lernen die unterschiedlichen Eigenschaften, Stärken, Schwächen von KI sowie mit ihr verbundene, ethischen Herausforderungen kennen. • Sie können betriebliche Probleme im Bereich KI und EUS analysieren und Ansätze zur Lösung entwickeln. 				
3	Inhalte In der Lehrveranstaltung „Entscheidungsunterstützungssysteme und Künstliche Intelligenz“ soll es um die Grundlagen, Mehrwerte, Risiken und Chancen von EUS und KI gehen. Durch wissenschaftlich fundiertes Wissen und Ressourcen erhalten Sie eine neue Perspektive auf EUS und KI-basierte Informationssysteme in Ihrem Privat- und Berufsleben. Praxis und Forschung zeigen unterschiedliche Möglichkeiten auf, wie KI-basierte EUS Aufgaben automatisieren oder eine*n menschliche*n Entscheidungsträger*in unterstützen können. Hybriden Intelligenz (HI) fokussiert dabei auf die Kooperation bzw. Kombination von menschlicher und künstlicher Intelligenz. Mit Themen wie Big Data, Business Intelligence oder Data Science können innerhalb Organisationen moderne KI-Ansätze in EUS integriert werden. Zukunftsträchtige Ideen, Technologien sowie Möglichkeiten werden besprochen, sowie kritische Fragestellungen, Risiken und Herausforderungen reflektiert. Beispielhafte Fragen, denen wir nachgehen, sind: <ul style="list-style-type: none"> • Wie finden in Organisationen Entscheidungen statt und wie kann dies durch IT unterstützt werden? 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Wie unterscheiden sich Entscheidungsunterstützungssysteme (EUS) von anderen Anwendungssystemen in Organisationen? • Was ist Business Intelligence und welcher Bezug existiert zu EUS? • Was ist Data Governance und welche Rolle spielt es in Bezug zu BI und EUS? • Was ist Künstliche Intelligenz (KI) und welche Entwicklungen gibt es hinsichtlich der Erklärbarkeit von KI? • Was sind Chancen und Risiken sowie ethische Herausforderungen bezüglich KI-basierten EUS?
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, kommunikationsorientierte Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, praktische Gruppenübungen und Moderation, komplexe Fallbearbeitung und projektorientierte Gruppenarbeit im Rahmen der Praxiswoche
5	Teilnahmevoraussetzungen
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden), oder Hausarbeit
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) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Change- und Prozessmanagement.
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. Christian Meske
11	Sonstige Informationen /



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
"Human Resource Analytics"					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer-semester	jeweils im Sommersemester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Orientierungsveranstaltung, 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 Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Interessen, Erwartungen und Befürchtungen von verschiedenen Personengruppen zum Thema HR Analytics erläutern • Das Spannungsfeld zwischen Machbarkeit und ethischer Verantwortung bezogen auf HR Analytics interpretieren • Technische Möglichkeiten für HR Analytics Projekte in Organisationen einschätzen • den Beitrag HR Analytics zur organisationalen Performance einschätzen • Die datengetriebene Leistungsbeurteilung im Rahmen einer HR Analytics Strategie erläutern • die Unterschiede sowie Vorteile und Nachteile im Vergleich zu klassischer Leistungsbeurteilung, Rekrutierung, und dem Motivationsmanagement aufdecken und erklären können • Die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Einführung von HR Analytics erläutern können • Die Rolle von Change Kompetenzen im Hinblick auf die Einführung von HR Analytics verstehen Zur Vertiefung der erarbeiteten Inhalte wird den Teilnehmern/innen im Rahmen einer Praxiswoche die Möglichkeit geboten, dass erlernte Wissen an einem konkreten Unternehmensbeispiel anzuwenden.				
3	Inhalte Ermöglicht durch digitalisierte Arbeits- und Verwaltungsprozesse sowie „Big Data“, wird unter dem Schlagwort „Human Resource (HR) Analytics“ zunehmend über den Einsatz von Daten und statistischen Analysen im Human Resource Management (HRM) diskutiert. Diese Veränderungen haben weitreichende Konsequenzen insbesondere für Mitarbeitende im HR Bereich. Berufliche Aufgaben und Anforderungen sind im Wandel. Neben Fragen nach technischer Machbarkeit, der Interpretierbarkeit und Aussagekraft gewonnener Daten, beinhaltet eine datengetriebene HRM-				

	<p>Strategie intensive Auseinandersetzungen mit Themen wie Datenschutz, und -sicherheit, und der Frage was technisch machbar und gleichwohl ethisch vertretbar ist. Im Modul „Human Resource Analytics“ werden die absehbaren Veränderungen des HRM sowie Chancen und Risiken solcher datengetriebener HRM Strategien thematisiert. Konkret werden sich die Studierenden mit verschiedenen Standpunkten, Erwartungen und Befürchtungen relevanter Stakeholder auseinandersetzen.</p> <p>Im Rahmen des erfahrungsbasierten Lernens werden technische Möglichkeiten im Rahmen von HR Analytics Strategien für die Studierenden selbst unmittelbar erlebbar. Auf der Basis dieser Erfahrung und der Auseinandersetzung mit Möglichkeiten und Strategien im Einsatz von HR Analytics in den Bereichen Rekrutierung, Leistungsbeurteilung und Engagement-/Motivations-Monitoring werden die Studierenden mögliche, wünschenswerte und vermeidbare Technologiefolgen abschätzen und diskutieren.</p> <p>Ergänzend werden die notwendigen Kompetenzen von Mitarbeitenden im HR-Bereich sowie die Thematik der Implementierung von HR Analytics in Organisationen erarbeitet. Ziel ist es, die Studierenden zu befähigen HR-Analytics Strategien entwickeln und deren Möglichkeiten, Voraussetzungen und Folgen beurteilen zu können, mit dem Ziel, qualifizierte Ansprechperson in der betrieblichen Diskussion um HR Analytics zu sein.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Praktische Erfahrungen im Bereich des Human Resource Managements sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <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 <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt.</p> <p>Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Annette Kluge, Arnulf Schöffler, Greta Ontrup</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Reader zur Unterstützung des Selbststudiums</p>

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

„Masterthesis und Disputation zur Masterthesis“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	600 h (Masterthesis) 300 h (Disputation)	20 CP (Masterthesis) 10 CP (Disputation)	Winter- /Sommer- semester	Winter- /Sommersemester	6 – 9 Monate
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
			11 h (z.B.Kolloquien) 1 h (Disputation)	589 h (Masterthesis) 299 h (Disputation)	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	Studierende bearbeiten eine praktische Problemstellung auf wissenschaftlichem Niveau auf der Basis von theoretischen Ansätzen unter Zuhilfenahme von ausgewählten empirischen Methoden umfassend.				
3	Inhalte				
	<p>Zu den Inhalten ist folgendes anzumerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Masterarbeit soll zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein Problem aus dem Gebiet des Managements von Organisationen selbständig, projektorientiert und unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu bearbeiten kann Die Masterthesis kann theoretisch und/oder praktisch orientiert sein, das Thema wird mit dem jeweiligen Betreuer abgestimmt Die Masterarbeit soll eine konkrete und praktische Problemstellung aus dem Handlungs- und Forschungsfeld des „Organizational Management“ zum Gegenstand haben (z.B. auf der Basis einer Projektarbeit in Kooperation mit einer Organisation im In- oder Ausland) 				
4	Lehrformen				
	<ul style="list-style-type: none"> Aktive Betreuung: regelmäßige Treffen z.B. in Form von Kolloquien zu Beginn der schriftlichen Ausarbeitung und während dieser in Abhängigkeit vom Unterstützungsbedarf Ob Studierende an einem oder mehreren Kolloquien teilnehmen, hängt von ihrem Unterstützungs- und Feedbackbedarf ab. Es wird daher kein Umfang an Kreditpunkte festgelegt, die mit einem einzelnen Kolloquium verbunden sind. Feedback zu den jeweiligen Teilberichten und aktuellen Fortschritten Das Institut für Arbeitswissenschaft unterstützt nach Möglichkeit die Studierenden bei der Suche nach Organisationen für die Erstellung der Masterarbeit 				
5	Teilnahmevoraussetzungen				

	Sieben Module sowie Spring School / Einführungsveranstaltung, Empirie in Unternehmen und Vertiefungsprojekt
6	Prüfungsformen schriftliche Ausarbeitung (ca. 70 Seiten) (benotet) und eine einstündige mündliche Disputation, die sich auf die schriftliche Ausarbeitung bezieht (benotet)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Als Voraussetzung für die Anmeldung zur Disputation ist die Teilnahme an den Kolloquien zur Masterarbeit obligatorisch.
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)
9	Stellenwert der Note in der Endnote Arithmetische Mittel der schriftlichen Ausarbeitung und der mündlichen Disputation zur Masterthesis fließt zu 50 % in die Gesamtnote ein
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende alle als prüfungsberechtigt ausgewiesenen Professoren (m/w/d) und akademischen Oberräte
11	Sonstige Informationen Für Studierende wird die Möglichkeit eingeräumt, die Masterarbeit in englischer Sprache anzufertigen.

4. Kurze Beschreibung des Modularisierungskonzepts

Ein Modul wird als eine inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheit betrachtet. In der Regel besteht es aus einer Orientierungsphase, einem ge-coachten Selbststudium, einer Klausur sowie einer abschließenden Praxiswoche. Durch das Bestehen einer dazugehörigen Modulprüfung, in den meisten Fällen einer Klausur (außer bei den Veranstaltungsformen „Spring School“, „Empirie in Unternehmen“ und „Vertiefungsprojekt“), schließen die Studierenden ein Modul erfolgreich ab.

Die Studierenden erhalten für den erfolgreichen Abschluss der Pflicht-, Wahlpflicht- oder Wahlmodule 10 CP - außer bei den Veranstaltungsformen „Spring School“ und „Empirie in Unternehmen“ (siehe hierzu auch die verschiedenen Varianten des Studienplans oben). Im ersten Fall der „Spring School“, die einen Einführungs- und Orientierungscharakter hat, erhalten die Studierenden für die erfolgreiche Teilnahme 2 CP. Die Veranstaltung „Empirie in Unternehmen“ ist die zweite Lehrveranstaltung mit weniger als 10 CP. Durch die erfolgreiche Teilnahme an dieser Lernveranstaltung erwerben die Studierenden 8 CP.

In der Regel finden alle Lehrmodule des Masters of Arts Organizational Management einmal jährlich statt. Ein halbes Jahr vor Beginn eines Semesters stehen alle Termine für die Lehrveranstaltungen fest. Die Veranstaltungen werden nahezu überschneidungsfrei angeboten. Falls die Studierenden eine Prüfung nicht bestanden haben, dann besteht im selben Semester eine Wiederholungsmöglichkeit. Wird die Modulprüfung auch nach der dritten Wiederholung nicht erfolgreich abgeschlossen, so gilt diese als endgültig nicht bestanden. Vorausgesetzt die Studierenden haben ein Pflichtmodul endgültig nicht bestanden, dann führt dies zum Ausschluss vom Studium. Der erfolgreiche Abschluss eines Pflichtmoduls ist keine Voraussetzung zur Teilnahme an einem anderen Modul.

5. Kurze Beschreibung der Prüfungsformen

In der Regel wird die Prüfungsleistung in einem Modul in Form einer Klausur erbracht (außer der „Spring School“, dem „Vertiefungsprojekt“ und der „Empirie im Unternehmen“ sowie den Ergänzungsmodulen). Die Dauer einer Klausurarbeit umfasst 90 Minuten. Die Klausuren werden gemäß der Notenskala (siehe § 9 dieser Prüfungsordnung) benotet. Das Ergebnis der Klausur ist ausschlaggebend für die Endnote des Moduls. Darüber hinaus wird von den Studierenden ein Eigenbeitrag bezogen auf die von ihnen ausgewählte Coaching-Sitzung sowie eine angemessene Beteiligung an der Praxiswoche erwartet. Die Leistungsnachweise, die in der Spring School (Einführungsveranstaltung), in der Veranstaltung „Empirie im Unternehmen“ und im Vertiefungsprojekte erworben werden, werden nach den Kriterien „bestanden“ und „nicht bestanden“ beurteilt.

Weitere mögliche Prüfungsleistungen können gemäß § 6 der Prüfungsordnung in Form einer mündlichen Prüfung, eines Seminarbeitrags, eines Referates oder einer Präsentation, einer Hausarbeit, einer Projektarbeit, einer praktischen Prüfung oder eines Kolloquiumvortrags erbracht werden. Zu Beginn des Semesters wird die endgültige Form der Prüfungsleistungen im Fall von alternativen Möglichkeiten bekannt gegeben.

Die Masterprüfung besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil (Disputation). Die mündliche Prüfung (Disputation) dauert je Studierenden in der Regel mindestens 55, höchstens 65 Minuten. Die Studierenden legen die mündliche Prüfung vor zwei prüfenden Personen in Gegenwart einer sachkundigen beisitzenden Person als Gruppenprüfung oder als Einzelprüfung ab.

6. Wichtige Hinweise aus der Prüfungsordnung

Für die Teilnahme an den Modulen sowie den Erwerb von Prüfungsleistungen im Rahmen des wissenschaftlichen Weiterbildungsstudiengangs Master of Arts Organizational Management sind u.a. § 17 und § 21 der Prüfungsordnung (Amtliche Bekanntmachung, Nr. 1315) vom 22. 08. 2019 von Relevanz:

§ 17 Zulassung zur Masterprüfung

(1) Zur Masterprüfung zum Weiterbildungsstudiengang „Organizational Management“ ohne Spezialisierung kann nur zugelassen werden, wer

1. die in § 3 bezeichneten Zugangsvoraussetzungen erfüllt und an der Ruhr-Universität Bochum als gasthörende Person für den Studiengang „Organizational Management“ zugelassen ist und die anfallenden Gebühren entrichtet hat;
2. folgende Leistungen erbracht hat:
 - a) einen Leistungsnachweis zur Einführungsveranstaltung;
 - b) drei Pflichtmodule erfolgreich abgeschlossen;
 - c) einen Leistungsnachweis im Rahmen der Veranstaltung „Empirie im Unternehmen“;
 - d) vier Module aus den Wahlbereichen erfolgreich abgeschlossen;
 - e) einen Leistungsnachweis durch die erfolgreiche Teilnahme an dem Vertiefungsprojekt.

Für die Bewertung der Leistungsnachweise, die in der Einführungsveranstaltung, in der Veranstaltung „Empirie im Unternehmen“ und im Vertiefungsprojekte erworben werden, sind die Kriterien „bestanden“ und „nicht bestanden“ anzuwenden.

Die weiteren schriftlichen Leistungsnachweise der Module werden benotet (Zur Notenskala siehe § 9 dieser Prüfungsordnung). Grundlage für die Note ist die Klausur, die in den jeweiligen Modulen geschrieben wird. Der praktische Leistungsnachweis wird mit „bestanden“ und „nicht bestanden“ beurteilt.

(2) Zur Masterprüfung zum Weiterbildungsstudiengang „Organizational Management“ mit Spezialisierung kann nur zugelassen werden, wer

1. die in § 3 bezeichneten Zugangsvoraussetzungen erfüllt und an der Ruhr-Universität Bochum als gasthörende Person für den Studiengang „Organizational Management“ zugelassen ist und die anfallenden Gebühren entrichtet hat;
2. folgende Leistungen erbracht hat:
 - a) einen Leistungsnachweis zur Einführungsveranstaltung;
 - b) fünf Pflichtmodule erfolgreich abgeschlossen;
 - c) einen Leistungsnachweis im Rahmen der Veranstaltung „Empirie im Unternehmen“;
 - d) zwei Module aus den Wahlbereichen erfolgreich abgeschlossen;
 - e) einen Leistungsnachweis durch die erfolgreiche Teilnahme an dem Vertiefungsprojekt.

Für die Bewertung der Leistungsnachweise, die in der Einführungsveranstaltung, in der Veranstaltung „Empirie im Unternehmen“ und im Vertiefungsprojekte erworben werden, sind die Kriterien „bestanden“ und „nicht bestanden“ anzuwenden.

Die weiteren schriftlichen Leistungsnachweise der Module werden benotet (Zur Notenskala siehe § 9 dieser Prüfungsordnung). Grundlage für die Note ist die Klausur, die in den jeweiligen Modulen geschrieben wird. Der praktische Leistungsnachweis wird mit „bestanden“ und „nicht bestanden“ beurteilt.

(3) Für die Zulassung zur Masterprüfung, mit der eine Spezialisierung nachgewiesen werden soll, ist erforderlich, dass im Wahlbereich mindestens zwei der für den Spezialisierungsbereich einschlägigen Pflichtmodule erfolgreich abgeschlossen wurden.

Die Spezialisierungspflichtmodule für Modernes Verwaltungsmanagement sind dies

1. „Verwaltungsrecht“ und
2. „Management und Verwaltung“.

Die Spezialisierungspflichtmodule für Human Resources und Kompetenzmanagement sind dies

1. „Human Resource Management“ und
2. „Kompetenzmanagement“.

In begründeten Fällen können gleichwertige Substitute für die Spezialisierungspflichtmodule durch Vorstandsbeschluss benannt werden.

§ 21 Bewertung der Prüfungsleistungen

- (1) Die Masterprüfung ist bestanden, wenn alle erforderlichen Module erfolgreich absolviert sind, die Masterarbeit und die Note der Disputation mindestens „ausreichend“ 4,0 ist und 120 CP erreicht wurden.
- (2) Mit bestandener Master-Prüfung ist das Master-Studium abgeschlossen.
- (3) Die Gesamtnote errechnet sich nach folgender Gewichtung:
 - 50% des arithmetischen Mittels von fünf Noten der schriftlichen Leistungsnachweise der nach § 17 erforderlichen Module
 - o Im Fall des Master of Organizational Management ohne Spezialisierung werden fünf ausgewählte Noten angerechnet, wobei mindestens eine Note aus dem Bereich der Pflichtmodule einzubeziehen ist. Wenn keine anderen schriftlichen Bekundungen seitens der Studierenden vorliegen, werden die fünf besten Modulnoten angerechnet.
 - o Im Falle einer Spezialisierung werden fünf ausgewählte Noten angerechnet, wobei die beiden Spezialisierungspflichtmodule sowie mindestens eine Note aus dem Bereich der Pflichtmodule einzubeziehen sind. Wenn keine anderen schriftlichen Bekundungen seitens der Studierenden vorliegen, werden die fünf besten Modulnoten angerechnet.
 - 50% des arithmetischen Mittels der Note der Masterarbeit und der Note der mündlichen Prüfung zur Masterarbeit (Disputation).

7. Sonstiges