



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Modulhandbuch

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

Stand Juni 2025

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 Hochschullehrenden sowie der Mitarbeitenden 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 E-Mail oder telefonisch vereinbart werden. Es ist sichergestellt, dass eine Beratung auch zu Randtageszeiten erfolgen kann und auf Wunsch auch Kontakte zu Alumni hergestellt werden.

2. Studienplan

Bei den vier 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.

Berufsbegleitende Variante: Start zum Sommersemester (1.04.)

Semester	Lehrmodule		Phase
1. Semester	Informations- und Wissensmanagement	10 CP	
	Wahlmodul 1 / Spezialisierungspflichtmodul 1	10 CP	
2. Semester	Einführungsveranstaltung	2 CP	
	Personalführung und Führungskräfteentwicklung	10 CP	
	Organisation in Theorie und Praxis	10 CP	
3. Semester	Wahlmodul 2	10 CP	
	Empirie im Unternehmen	8 CP	
4. Semester	Wahlmodul 3 / Spezialisierungspflichtmodul 2	10 CP	
	Vertiefungsprojekt	10 CP	
5. Semester	Wahlmodul 4	10 CP	
	Masterarbeit	20 CP	Abschlussphase
6. Semester	Disputation	10 CP	

36 Monate Studienzeit inkl. Masterarbeit
--

Berufsbegleitende Variante: Start zum Wintersemester (1.10.)

Semester	Lehrmodule		Phase
1. Semester	Einführungsveranstaltung	2 CP	Studienphase
	Personalführung und Führungskräfteentwicklung	10 CP	
	Organisation in Theorie und Praxis	10 CP	
2. Semester	Informations- und Wissensmanagement	10 CP	
	Wahlmodul 1 / Spezialisierungspflichtmodul 1	10 CP	
3. Semester	Wahlmodul 2 / Spezialisierungspflichtmodul 2	10 CP	
	Empirie im Unternehmen	8 CP	
4. Semester	Wahlmodul 3	10 CP	
	Vertiefungsprojekt	10 CP	
5. Semester	Wahlmodul 4	10 CP	
	Masterarbeit	20 CP	Abschlussphase
6. Semester			
	Disputation	10 CP	
36 Monate Studienzeit inkl. Masterarbeit			

Vollzeitvariante: Start zum Sommersemester (1.04.)

Semester	Lehrmodule		Phase
1. Semester	Informations- und Wissensmanagement	10 CP	Studienphase
	Wahlmodul 1 / Spezialisierungspflichtmodul 1	10 CP	
	Wahlmodul 2	10 CP	
2. Semester	Einführungsveranstaltung	2 CP	
	Personalführung und Führungskräfteentwicklung	10 CP	
	Organisation in Theorie und Praxis	10 CP	
	Wahlmodul 3 / Spezialisierungspflichtmodul 2	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

Vollzeitvariante: Start zum Wintersemester (1.10.)

Semester	Lehrmodule		Phase
1. Semester	Einführungsveranstaltung	2 CP	Studienphase
	Personalführung und Führungskräfteentwicklung	10 CP	
	Organisation in Theorie und Praxis	10 CP	
	Wahlmodul 1 / Spezialisierungspflichtmodul 1	10 CP	
2. Semester	Informations- und Wissensmanagement	10 CP	
	Wahlmodul 2 / Spezialisierungspflichtmodul 2	10 CP	
	Wahlmodul 3	10 CP	
3. Semester	Empirie im Unternehmen	8 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)
- Organisation in Theorie und Praxis (WiSe)
- Informations- und Wissensmanagement (SoSe)
- Vertiefungsprojekt (jedes Semester)
- Empirie im Unternehmen (jedes Semester)
- Einführungsveranstaltung (Spring School) (WiSe; zum SoSe findet eine halbtägige Begrüßung und Einführung in digitaler Form statt)

Pflichtmodule für Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“ sowie Wahlmodul

- Management und Verwaltung
- Digitalisierung der Verwaltung

Pflichtmodule für Spezialisierung „Human Resources & Kompetenzmanagement“ sowie Wahlmodul

- Human Ressource Management
- Kompetenzmanagement

Wahlmodule:

- Projektmanagement
- Integriertes Qualitäts- und Personalmanagement
- Psychologie in Organisationen (unregelmäßig)
- Unternehmensführung: Strategie und Change Management
- Management des Digitalen Wandels
- KI in Organisationen und Gesellschaft: Grundlagen, Erklärbarkeit und Akzeptanz
- Partizipation in Organisationen
- Personalentwicklung in der digitalen Transformation
- Human Resource Analytics (unregelmäßig)
- Wandel der Arbeitswelt aus soziologischer Perspektive
- Perspektiven auf ein verantwortliches Management - Nachhaltige Unternehmensentwicklung und humanzentrierter Technologieeinsatz



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 Schauspieler:innen, die die Rolle der Mitarbeiter:innen 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: • 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): • 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



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Organisation in Theorie und Praxis“					
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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 Organisationen 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 grundlegende Prozesse in Organisationen und die Rolle der Unternehmenskultur aus verschiedenen Theorieperspektiven thematisiert. Die Studierenden erhalten so grundlegende Kenntnisse über die Dynamiken moderner Organisationen. Sie lernen 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.
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: • 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): • 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	S Sonstige Informationen Literatur zur Einführung • Preisendörfer, Peter (2016): Organisationssoziologie. Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden • Hayes, J. (2018): 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).



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Informations- und Wissensmanagement“					
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: • Sie können einordnen, was der Unterschied zwischen Daten, Informationen und Wissen ist. • Sie verstehen die Grundlagen des Informationsmanagements. • Sie erlernen beispielhafte Instrumente des strategischen Informationsmanagements. • Sie lernen beispielhafte Instrumente des operativen Informationsmanagements kennen. • 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 Informations- und Wissensmanagement analysieren sowie Ansätze zur Lösung entwickeln.				
3	Inhalte Daten und Informationen werden häufig als das „neue Öl“ für Unternehmen beschrieben. Das erfolgreiche Management von Informationen und entsprechender Informationssysteme auf strategischer und operativer Ebene ist daher unabdingbar, um im Wettbewerb zu bestehen. Zugleich sind Managemententscheidungen zur technisch-organisatorischen Unterstützung des Wissensaustauschs mit der strategischen Orientierung des Unternehmens abzustimmen, um zum Beispiel die Motivation der Belegschaft zu erhöhen, die Informationsbasis für Entscheidungen zu verbessern oder das organisatorische Lernen zu beflügeln. Ziel des Moduls ist es, Theorien, Methoden und Werkzeuge zur Gestaltung und Begleitung des Informations- und Wissensmanagements zu vermitteln. Zu den Inhalten zählen u.a. • Theoretische Grundlagen von Daten, Informationen und Wissen • Strategische Situationsanalyse und Strategietypologie mit Bezug zur spezifischen Informationsfunktion eines Unternehmens • Sourcing von Informationstechnologie				

	• Grundlagen des operativen Informationsmanagements • Big Data und Data Analytics • 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	Lehrformen Selbststudium, Coaching, 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)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Digitalisierung der Verwaltung
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 /



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul					
„Einführungsveranstaltung (Spring School)“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	60h	2 CP	Sommer- semester	jeweils zu Beginn des Wintersemesters	2 Tage
1	Lehrveranstaltungen 2-tägiges interaktives Teamtraining		Kontaktzeit 16h	Selbststudium 44h	geplante Gruppengröße max. 25 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 • Präsentationen in den Coachings vorbereiten, gestalten und durchführen können • Ihr verbales und nonverbales Verhalten in Präsentationen und Diskussionen reflektieren und verbessern können • Eine Diskussion als Moderator/in führen und gestalten können				
3	Inhalte Die Einführungsveranstaltung (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 Einführungsveranstaltung (Spring School) zum Teambuilding dienen. Außerdem werden die Erwartungen der Studierenden mit denen der Lehrenden abgeglichen. An Tag zwei bekommen die Studierenden als Gruppe ein Kommunikationstraining von einem professionellen und erfahrenen Coach. Das Training soll als Vorbereitung der Coachingsitzungen dienen, um einen interaktiven und interessanten Austausch unter den Studierenden zu gewährleisten.
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. Markus Hertwig, Prof. Dr. Christian Meske, apl. Prof. Dr. Martin Kröll
11	Sonstige Informationen Material wird in Moodle zur Verfügung gestellt



Institut für
Arbeitswissenschaft

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Empirie im Unternehmen“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	240	8 CP	SoSe/WiSe	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Orientierungsveranstaltung, 4 Einzelcoaching-Termine		Kontaktzeit 26 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 210	geplante Gruppengröße max. 18 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 im 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: • Untersuchungsdesigns für Studien zu betrieblichen Fragestellungen • Entscheidungsfindung zur Nutzung qualitativer oder quantitativer Verfahren • Formen und Beispiele von qualitativen Methoden, wann und wo werden qualitative Methoden eingesetzt • Ansätze zur Entwicklung qualitativer Untersuchungsdesigns • Fokus: Interviewmethode (Leitfadenerstellung und Fragetechnik) • Instrumente der qualitativen Auswertung und deren Güte • Fokus: qualitative Inhaltsanalyse, Gioia-Methodik • Kennenlernen der Software MAXQDA • Stolpersteine bei der Interpretation und Auswertung • Formen und Beispiele von quantitativen Methoden • Ansätze zur Entwicklung qualitativer Untersuchungsdesigns • Fokus: Fragebogenmethode in einer Belegschaftsbefragung • Instrumente der quantitativen Auswertung und deren Güte • Fokus: Verfahren der deskriptiven Statistik sowie Kennenlernen • von Verfahren der „schließenden“ Statistik (u.a. Strukturgleichungsmodelle) • Kennenlernen der Software SPSS und SmartPLS • Stolpersteine bei der Interpretation und Auswertung • Ansätze zur nachhaltigen Sicherung des Nutzens von qualitativen und quantitativen Verfahren Praktische Anwendung • Anwendung des Erlernten auf konkrete (datengestützte) Beispiele • Erprobung der Ableitung eines eigenen Untersuchungsdesigns (Fragestellung, Untersuchungsdesign, angezielte Ergebnisse)
4	Lehrformen Selbststudium, praktische Übungen
5	Teilnahmevoraussetzungen es sollten mindestens zwei Pflichtmodule erfolgreich abgeschlossen sein
6	Prüfungsformen Präsentation oder Seminarbeitrag (bestanden oder nicht bestanden beurteilt)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistung: mündliche Präsentation oder Seminarbeitrag
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist zahlreiche methodische Bezüge zu den anderen Modulen auf. Es dient zur Vorbereitung auf das Vertiefungsprojekt und die Masterarbeit.
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kein Einfluss
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende lehrstuhlübergreifend
11	Sonstige Informationen • Bortz, J./ Döring, N. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (5. Auflage). Berlin: Springer • 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.

- Gläser, J./Laudel, G. (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.



IAW

Institut für
Arbeitswissenschaft

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

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 Semester	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 Studierende
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: • 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 im Unternehmen“ dringend empfohlen
6	Prüfungsformen Schriftliche Ausarbeitung
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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:



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 Erfolge nicht unumstritten sind. 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: • Merkmale von Organisationen und von Management • Management & Verwaltung – wie passt das zusammen?				

	• Besonderheiten der Verwaltung (Bürokratie) • Steuerungsfähigkeit von Organisationen und Verwaltungen • Neues Steuerungsmodell (NSM) • Neues Kommunales Finanzmanagement (NKF) • Erfolge und Umsetzungsprobleme von Verwaltungsreformen • Interessensverfolgung, Aushandlungsprozesse, Machtkämpfe in Organisationen • Mikropolitische Auseinandersetzungen in Verwaltungen und Unternehmen zwischen Routine und Innovation • 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 • Nachhaltige Verwaltungssteuerung • Organisationsentwicklung in der öffentlichen Verwaltung
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) oder Hausarbeit
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modulterminen zu entnehmen)
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 mit ausgewählter Literatur zum Selbststudium sowie zur Vorbereitung der Coachings wird auf der Moodle-Plattform zur Verfügung gestellt.



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul im Rahmen der Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“					
„Digitalisierung der Verwaltung“					
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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende 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 Studierenden 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 Grundkenntnisse der öffentlichen Verwaltung sind von Vorteil.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modultermen zu entnehmen)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur oder Hausarbeit
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: Dr. Kai-Uwe Loser
11	Sonstige Informationen Reader mit ausgewählter Literatur zum Selbststudium sowie zur Vorbereitung der Coachings wird auf der Moodle-Plattform zur Verfügung gestellt. Literatur:

	Streicher, H. W. (2020). Digitale Transformation in der öffentlichen Verwaltung: Praxishandbuch für Projektleiter und Führungskräfte. Springer-Verlag.
--	--

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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 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: • 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) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modultermen zu entnehmen)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur oder Hausarbeit
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. Saskia Hohagen, Timo Blache
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 Studierende
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) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modultermen zu entnehmen)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur oder Hausarbeit
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 Dr. Saskia Hohagen, Dr. Christian Riese
11	Sonstige Informationen Es steht ein umfassender Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten aktuellen Zeitschriftenbeiträgen bereit. Als Grundlagenwerk wird empfohlen: • 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 Personalexikon. 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 Kompetenz-management – 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.



Institut für
Arbeitswissenschaft

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul:

Unternehmensführung: Strategie und Change Management

Wie strategische Initiativen zum Wandel führen

Ziel des Moduls ist es, die Studierenden mit den wissenschaftlichen Perspektiven, theoretischen Grundlagen, typischen Handlungsfeldern, damit einhergehenden Spannungsfeldern, ausgewählten Analysetools und Herausforderungen der Veränderung, die mit der strategischen Unternehmensführung einhergehen, vertraut zu machen. Das Zusammenspiel von strategischen Initiativen und betrieblichen Veränderungsprozessen bis hin zur Bewältigung von Kulturwandel infolge von Fusionen wird exemplarisch erarbeitet.

Insgesamt sollen Studierende

- Den Strategic Management Navigator (SMN) kennen, um eine integrative Perspektive auf Unternehmensführung und Change Management einnehmen zu können, die Initiieren – Positionieren – Wertschöpfen – Verändern als gleichgewichtige Handlungs- und Gestaltungsfelder der strategischen Unternehmensführung versteht.
- Ambidextrie, d.h. die Gleichzeitigkeit von Exploitation und Exploration als Teil der strategischen Unternehmensführung verstehen und gestalten können.
- Unterschiedliche Strategieschulen und Perspektiven auf die strategische Unternehmensführung sowie Definitionen von Strategie kennen und vor diesem Hintergrund erkennen können, dass die Herangehensweise an strategische Unternehmensführung einer „Denkhaltung“ des Managements entspringt.
- Die unternehmerische Strategieschule, die Positionierungsschule und die Lernschule kennen und in konkrete Ansätze der Unternehmensführung überführen können
- Grundlagen der Wettbewerbstheorie – market-based view, resource-based view of the firm, dynamic capability view – kennen und vor diesem Hintergrund Aufgaben des strategischen Managements definieren können.
- Strategische Pfade mit dem zielgerichteten Einsatz von Instrumenten der strategischen Unternehmensführung verfolgen können. Einen Überblick über Instrumente der Unternehmensführung haben und diese kontextangemessen einsetzen können. Exemplarisch z.B. Business Model Canvas, Potenzial- und Kernkompetenzanalysen, Umfeldanalyse, Portfolioanalyse, SWOT-Analyse, durchführen und hinsichtlich ihrer Möglichkeiten und Grenzen bei der Unterstützung strategischer Unternehmensführung einordnen können.
- Eine gedanklich konzeptionelle Trennung zwischen Strategieentwicklung und Strategieimplementierung überwinden und Veränderung als integrativen Teil der strategischen Unternehmensführung verstehen und gestalten können.
- Die Herausforderungen und Bewältigungsansätze des Change Management kennen. Change Ansätze dabei kritisch einordnen können.

- Change Management auch als Wandel der Unternehmenskultur infolge von Mergers & Acquisitions verstehen und begleiten können.

Themenschwerpunkte:

Zum Zusammenhang von Unternehmensführung und Change Management – Der Strategic Management Navigator (SMN)

Grundlegungen zur Strategischen Unternehmensführung:

- Ambidextrie: Zur Gleichzeitigkeit von Exploitation und Exploration
- Strategieschulen und Strategieverständnis (Unternehmerische Schule, Positionierungsschule, Lernschule)
- Wettbewerbstheoretische Basis: Market-based view, resource-based view & dynamic capability view

Gestaltungsfelder der Unternehmensführung:

- Initiieren & Wertschöpfen – Aus Capabilities Wertschöpfung generieren (Entrepreneurship und unternehmerische Schule)
- Initiieren & Positionieren – Wettbewerbspositionen bestimmen und ausbauen (Positionierungsschule; Strategie als Inhalt)
- Initiieren & Verändern – Wege für die Leistungsfähigkeit der Zukunft bereiten (Lernschule; Strategie als Prozess)

Strategische Veränderung managen:

- Change Kurve und Umgang mit Widerständen
- Change Management Ansätze kennen und auswählen
- Kulturwandel infolge von Mergers & Acquisitions gestalten

Basisliteratur und Reader zum Selbststudium

Das Modul legt zwei Basisquellen zugrunde, aus denen Auszüge in Moodle eingestellt werden. Da es sich um Werke handelt, die auch in späteren Phasen der Berufstätigkeit als Nachschlagewerke dienlich sein können, ist eine Anschaffung der Bücher zu erwägen. Der Grundaufbau des Moduls orientiert sich am Strategic Management Navigator (SMN) von Müller-Stewens & Lechner.

Basisliteratur:

Müller-Stewens, G. & Lechner, C. (2024). Strategisches Management. Wie strategische Initiativen zum Wandel führen, 6. aktualisierte Auflage. Schäffer-Poeschel. ISBN 978-3-7910-5754-5

Hayes, J. (2022). The Theory and Practice of Change Management. 6. Auflage, New York: Palgrave

Weitere Aufsätze und Textauszüge werden zu den einzelnen Coaching-Themen in Moodle eingestellt. Des Weiteren finden Sie in Moodle Reflexionsfragen, die das Selbststudium unterstützen sollen.

Modulbewertung & Eigenbeiträge

Klausurleistung, Prüfung & Bewertung:

Die Prüfung besteht in einer schriftlichen Klausur in der Länge von 90 Minuten. Das Klausurergebnis bildet die Modulnote. Auf Antrag kann der Eigenbeitrag mit 3 Bonuspunkten in die Bewertung einmünden, soweit sich dadurch eine Verbesserung der Gesamtnote ergibt.

Eigenbeitrag:

Der Eigenbeitrag besteht in einer Posterpräsentation und einer darauf bezogenen Übung oder moderierten Gruppendiskussion (Tandem- oder Einzelbeitrag). Die Übersicht über die Themen erfolgt mit der Moduleröffnung

am 04.04.2025. Zum Eigenbeitrag gibt es ein mündliches Feedback. Dieses kann auf Anfrage auch mit einer Notenskala unterlegt werden.

Praxiswoche:

In der Praxiswoche wird eine Gruppenleistung erbracht, indem korrespondierend zum Auftrag durch einen Praxispartner eine Ausarbeitung und Präsentation erfolgt. Die Praxiswoche erfordert die durchgängige Mitwirkung aller Gruppenmitglieder. Wird diese Mitwirkung nicht hinreichend erkennbar, dann gilt der Modulteil als nicht erbracht.

Ersatzleistung bei begründetem Antrag:

Studierende, die aufgrund ihrer Prüfungsordnung eine schriftliche Hausarbeit anstelle einer Klausur erbringen müssen, um das Verhältnis zwischen den Prüfungsformen zu wahren, können anstelle der Klausur und Praxiswoche das Modul auf begründeten Antrag mit einer bewerteten schriftlichen Hausarbeit abschließen. Die Hausarbeit umfasst 15 Textseiten (12 pt Times New Roman, 1,5 Zeilenabstand, 4 cm Rand rechts) und ist bis zum 31.08.2025 einzureichen an uta.wilkens@rub.de. Der Antrag auf Ersatzleistung muss mit dem Termin der Moduleröffnung gestellt sein.

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, 6 Einzelcoaching-Termine über vier Blocktermine (Fr/Sa, Fr/Sa)		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 25 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • Projekte als spezifische Form der Arbeitsorganisation mit ihren besonderen personellen, strukturellen sowie temporären Anforderungen verstehen und im Kontext organisationaler Veränderungsprozesse reflektieren können • Modelle und Instrumente der Projektplanung, -organisation und -steuerung sowie Grundlagen des operativen und strategischen Projektcontrollings kennen • Unterschiede zwischen traditionellen Projektmanagementmethoden (z. B. Wasserfallmodell, V-Modell) und agilen Methoden (z. B. SCRUM, Kanban) erfassen, deren Einsatzszenarien differenziert bewerten und methodisch begründet anwenden können • Den agilen SCRUM-Prozess sowie die damit verbundenen Rollen, Artefakte und Ereignisse im Detail verstehen, innerhalb komplexer Projektkontexte steuern und hinsichtlich Skalierbarkeit sowie Nachhaltigkeit bewerten können • Den Zusammenhang zwischen projektbasierten Veränderungsinitiativen und prozessualer Transformation erkennen • Prozesse als potenzielle Projektgegenstände erfassen und hierfür Methoden der Prozessmodellierung (z. B. EPK, BPMN) sowie Verfahren der Prozessanalyse und -optimierung anwenden können				

3	Inhalte In diesem Modul wird vermittelt, wie Projekte als spezifische Form der Arbeitsorganisation zur Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen in ihrer strukturellen, personellen und temporären Einbettung in das Gesamtgefüge von Organisationen verstanden werden können. Thematisiert wird, wie diese projektbezogenen Facetten in der Rolle von Projektverantwortlichen professionell zu adressieren sind und wie Projekte im Kontext organisationaler Veränderungsprozesse zu reflektieren sind. Die Studierenden erlernen fundamentale Modelle und Instrumente der Projektplanung, -organisation und -steuerung sowie Grundlagen des operativen und strategischen Projektcontrollings. Neben klassischen Projektmanagementansätzen (z. B. Wasserfallmodell, V-Modell) werden insbesondere agile Vorgehensmodelle wie SCRUM und Kanban als Alternativen vorgestellt und kritisch analysiert. Dabei werden die potenziellen Einsatzszenarien differenziert bewertet und deren methodisch begründete Anwendung anhand praxisnaher Fallbeispiele reflektiert. Der SCRUM-Prozess wird detailliert erarbeitet und exemplarisch angewendet, wobei besonderes Augenmerk auf die damit verbundenen Rollen, Artefakte und Ereignisse sowie deren Steuerung innerhalb komplexer Projektkontexte gelegt wird. In Ergänzung werden Methoden vermittelt, die eine Analyse von Prozessen als potenzielle Projektgegenstände ermöglichen. Hierzu lernen die Studierenden gängige Methoden der Prozessmodellierung (u. a. mit EPK, BPMN) sowie Verfahren der Prozessanalyse und -optimierung kennen, und wenden diese in projektbezogenen Übungen zielgerichtet an. Die Studierenden werden damit befähigt, Projekte nicht nur isoliert zu betrachten, sondern auch als integrale Bestandteile organisationaler Transformationsprozesse zu verstehen.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden), aktive Teilnahme an Praxiswoche
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche • Prüfung benotet: Klausur
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Organisation in Theorie und Praxis
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eines der Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Prüfungsordnung.
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende lehrstuhlübergreifend

11	Sonstige Informationen • Reader mit ausgewählter Literatur zum Selbststudium sowie zur Vorbereitung der Coachings; weitere Literatur in digitaler Form auf der Moodle-Lernplattform
----	--



**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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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	Inhalte 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. 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? 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.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, Workshops in Betrieben, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Reflexion durch Expertengespräche
5	Teilnahmevoraussetzungen Praktische Erfahrungen im Bereich des Qualitäts-Managements und der Personalarbeit sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Human Ressource Management und Change Management / Organisationaler Wandel.
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 Apl. Prof. Dr. Martin Kröll
11	Sonstige Informationen • Freisinger, G./Jöbstl, O./Kögler, B./Lipp, J./Strohrmann, M. (2022): Die digitale Transformation des Qualitätsmanagements. Potenziale nutzen, Strategien entwickeln, Qualität optimieren. Hanser Verlag, München

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Kamiske, G. (2013). Handbuch QM-Methoden. Die richtige Methode auswählen und erfolgreich umsetzen. München: Hanser Verlag • Pfeifer, T. & Schmitt, R. (Hrsg.) (2014/6): Masing Handbuch Qualitätsmanagement, 6. vollständig neu bearb. Aufl., Hanser-Verlag, München • Plutz, M., an Haack, A., Schmitt, R. & Jeschke, S. (Hrsg.) (2015): Qualitätskultur. Neue Wege für ein erfolgreiches Qualitätsmanagement. Symposion Verlag. Düsseldorf • Schmitt, R. & Pfeifer, T. (2015/5): Qualitätsmanagement. Strategien – Methoden – Techniken. 5. überarb. Aufl., Hanser-Verlag, München-Wien |
|--|--|

Reader zur Unterstützung des Selbststudiums

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	unregelmäßig bei Bedarf	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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modultermen zu entnehmen)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur oder Hausarbeit
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 Dr. Valentin Langholf
11	Sonstige Informationen Reader zur Unterstützung des Selbststudiums



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	SoSe oder WiSe	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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • Definitorische und konzeptionelle Grundlagen der Digitalisierung (Basiskonzepte) • Digitalisierung der Prozesse, Schwerpunkt Fabrikbetrieb (Industrie 4.0) – Beschreibung, Analyseinstrumente und Gestaltung • Remote work, mobiles Arbeiten, hybride Führung und Zusammenarbeit (Arbeit 4.0) - Beschreibung, Analyseinstrumente und Gestaltung • Hybride Intelligenz im Arbeitsprozess – das Zusammenspiel künstlicher und menschlicher Intelligenz im Arbeitsprozess analysieren und gestalten • Digitale Geschäftsmodelle – Merkmale und Entwicklungsansätze • Digitaler Wandel als Spezialfeld der Organisationstransformation – Ansätze der Prozessbegleitung •				
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: • Posterpräsentation • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): • 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, Dr. Valentin Langholf
11	Sonstige Informationen Reader zur Unterstützung des Selbststudiums, insbes. • Hess, T. (2016). Digitalisierung. Enzyklopädie der Wirtschaftsinformatik – Online Lexikon. Retrieved from http://www.enzyklopaedie-der-wirtschaftsinformatik.de/lexikon/technologien-methoden/Informatik--Grundlagen/digitalisierung [18.03.2019]. • Legner, C., Eymann, T., Hess, T., Matt, C. et al. (2017). Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community. <i>Bus Inf Syst Eng</i>, 59(4), 301-308. • Coreynen, W., Matthyssens, P. & Van Bockhaven, W. (2017). Boosting servitization through digitization: Pathways and dynamic resource configurations for manufacturers. <i>Industrial Marketing Management</i>, 60, 42-53. • Porter, M. E., & Heppelmann, J. E. (2014). How smart, connected products are transforming competition. <i>Harvard Business Review</i>, 91(11), 64-88. • Kersten, W. et al. (2019). Qualifizierung von Führungskräften für die digitale Ökonomie. In: D. Spath & B. Spanner-Ulmer (Eds.). <i>Digitale Transformation – Gutes Arbeiten und Qualifizierung Aktiv Gestalten</i> (pp. 163-186). Berlin, Germany: GITO • Riasanow, T., Setzke, D. S., Böhm, M., & Krcmar, H. (2019). Clarifying the Notion of Digital Transformation: A Transdisciplinary Literature Review. <i>Journal of Competences, Strategy & Management</i>, 10, 5-36. • Rump, J., & Eilers, S. (2017). Arbeit 4.0–Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), <i>Auf dem Weg zur Arbeit 4.0</i> (S. 3-77). Berlin, Heidelberg: Springer GABLER • Wilkens, Uta (2020) Artificial intelligence in the workplace – A double-edged sword. In: <i>IJILT</i> 37 (5):253–265. DOI: 10.1108/IJILT-02-2020-0022



Institut für
Arbeitswissenschaft

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden sollen sich folgende Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen: • 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 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.				

3	Inhalte 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. 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 Dienstleistungsideen Bezug genommen. 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.
4	Lehrformen Präsentationen, Selbststudium, praktische Übungen, Workshops in Betrieben, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Praktische Erfahrungen im Bereich der Personalentwicklung bzw. der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1½ Stunden) und praktischer Leistungsnachweis im Rahmen der Praxiswoche
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur

8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Das Modul weist zahlreiche inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Kompetenzmanagement.
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 apl. Prof. Dr. Martin Kröll
11	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.



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Partizipation in Organisationen“					
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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende können sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 Partizipation ist ein konstitutives Element organisationaler Prozesse. 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. Die Studierenden lernen Grundlagen, Konzepte und empirische Befunde im Themenfeld Beschäftigtenpartizipation und Beteiligung kennen. 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) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modulterminen zu entnehmen)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • Klausur oder Hausarbeit
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. (2019): Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. Wiesbaden: VS Verlag

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• 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).



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul „Künstliche Intelligenz in Organisationen und Gesellschaft: Grundlagen, Erklärbarkeit und Akzeptanz“					
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 über vier Blocktermine (Fr/Sa, Fr/Sa)		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 15 Studierende
2	Hinweis: Es sind keine Technik-/Programmier-Vorkenntnisse notwendig. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls können die Studierenden: • grundlegende Konzepte Künstlicher Intelligenz verstehen und deren Anwendungspotenzial in unterschiedlichen Kontexten einordnen • die Verbindung zwischen Business Intelligence und Künstlicher Intelligenz verstehen sowie zentrale Funktionen eines BI-Tools exemplarisch anwenden • Einflussfaktoren auf die Akzeptanz und Nutzung von KI-Systemen in Organisationen bewerten und soziotechnische Herausforderungen der Implementierung kritisch diskutieren • den Gegenstandsbereich der Forschungsrichtung „Explainable AI“ und ihre technologische Funktionsweise verstehen, ihre potenzielle Rolle zur Erfüllung von Transparenzvorgaben bewerten und die spezifischen Grenzen der Erklärbarkeit im Kontext von generativer KI erkennen • Potenzielle Auswirkungen von KI-Anwendungen (z. B. Deepfakes) auf ihre gesellschaftliche Akzeptanz analysieren und Interventionsmechanismen einordnen				

3	Das Modul führt in zentrale Konzepte, Methoden und Einsatzbereiche von KI ein. Behandelt werden zunächst Grundlagen wie Machine Learning sowie die Unterscheidung zwischen diskriminativer und generativer KI (wie ChatGPT). Ergänzt wird dies durch eine Einführung in Business Intelligence und den beispielhaften, praktischen Einsatz eines BI-Tools zur datenbasierten Entscheidungsunterstützung. Ziel ist es dabei zunächst, ein Verständnis für die technischen Grundlagen ebenso wie für die Potenziale und Grenzen von KI in unterschiedlichen Anwendungskontexten zu entwickeln. Aufbauend auf diesen Grundlagen erfolgt eine systematische Analyse der Faktoren, die die Akzeptanz von KI-Systemen in Organisationen und Gesellschaft beeinflussen. Aufbauend auf diesen Grundlagen erfolgt eine systematische Analyse der Einflussfaktoren auf die Akzeptanz und Nutzung von KI-Systemen. Die Studierenden setzen sich mit Technologieakzeptanzmodellen auseinander und lernen, soziotechnische Herausforderungen der KI-Implementierung kritisch zu diskutieren. Es folgt eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Forschungsrichtung „Explainable AI“ (XAI): Die Studierenden beschäftigen sich mit den Zielen, Methoden und Einsatzfeldern erklärbarer Künstlicher Intelligenz. Sie analysieren, wie XAI zur Nachvollziehbarkeit komplexer KI-Entscheidungen beiträgt und welche Bedeutung sie für Anforderungen wie Transparenz und Fairness hat. Abschließend werden potenzielle Einflüsse Künstlicher Intelligenz auf die gesellschaftliche Akzeptanz erfasst und reflektiert. Dabei stehen u.a. Phänomene wie Deepfakes im Fokus, in deren Bezug potenzielle Interventionsmechanismen eingeordnet und bewertet werden.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, kommunikationsorientierte Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, praktische Gruppenübungen und Moderation
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsform Hausarbeit
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs Prüfung (benotet): • Hausarbeit
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, z.B. Informations- und Wissensmanagement oder Organisation in Theorie in Praxis.
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eines der Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Prüfungsordnung.
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Christian Meske

11	Sonstige Informationen Reader mit ausgewählter Literatur zum Selbststudium sowie zur Vorbereitung der Coachings; weitere Literatur in digitaler Form auf der Moodle-Lernplattform
----	---

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul „Wandel der Arbeitswelt aus soziologischer Perspektive“					
Kennnummer	Credits 10 CP	Workload 300 h	Studiensemester Wintersemester	Häufigkeit des Angebots Jedes dritte Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen • Orientierungsveranstaltung (online) • 2 Blockveranstaltungen bzw. 6 Einzelcoaching-Termine			Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung	Selbststudium ca. 230 h	Geplante Gruppengröße max. 25 Personen
1 Teilnahmevoraussetzungen • B.A. Abschluss • Basiswissen zu Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsverhältnissen sind von Vorteil					
2 Lernergebnisse/Kompetenzen Studierende können sich folgende Kompetenzen aneignen: • durch die exemplarische Behandlung aktueller Entwicklungstendenzen von Arbeitsmarkt, Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsformen ein grundlegendes Verständnis zentraler Mechanismen der gegenwärtigen Arbeitswelt gewinnen • Politische Akteure der und betriebliche Umgangsweisen mit der Deregulierung von Arbeit und Beschäftigung kennenlernen • Tendenzen im Denken und in den Orientierungen von Beschäftigten im Zeitverlauf benennen und empirisch belegen können • relevante arbeitssoziologische Begriffe und ihre adäquate Verwendung einüben • Kompetenzen entwickeln (zur eigenständigen Formulierung einer wissenschaftlichen Fragestellung, zur Recherche soziologischer Daten und Quellen, zur Erstellung einer wissenschaftlichen Arbeit begrenzten Anspruchs) die auch in Arbeitsorganisationen (etwa im Personalmanagement oder der Beratung) praktisch nützlich sind					
3 Lerninhalte Die Studierenden lernen arbeits-, industrie- und wirtschaftssoziologische Grundlagen, Konzepte und empirische Befunde im Themenfeld der aktuellen Deregulierung der Arbeitswelt kennen. Das Modul behandelt ihre Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse, die Qualität der Arbeit und die Arbeitsorientierungen der Beschäftigten. Arbeit und Beschäftigung unterliegen stets dem Zwang einer optimalen Verwertung von Arbeitskraft. Doch unterschiedlichen wirtschaftlichen Konjunkturen und arbeits- wie beschäftigungspolitischen Regulierungen entsprechen je verschiedene Nutzungsformen von Arbeit und unterschiedlich					

gestaltete Beschäftigungsverhältnisse. Das Modul nimmt schwerpunktmäßig aktuelle Veränderungsprozesse im Kontext einer (De-)regulierung von Arbeit und Beschäftigung in den Blick (Flexibilisierung und Entgrenzung, Lohnentwicklungen, Atypisierung, neue Arbeitsformen, Erwerbsmigration), denn diese bilden die Rahmenbedingungen, in denen sich Unternehmen und Beschäftigte aktuell bewegen. Ein besonderer Fokus liegt auf den gewandelten Arbeitsorientierungen der Arbeitnehmer:innen (Sinnsuche, Arbeitsmoral, Berufs- und Amtsethos, Leistungsgerechtigkeitsempfinden, Vereinbarkeitspräferenzen etc.). Ziel dabei ist es auch, in Unternehmen virulente Annahmen über die Präferenzen und Orientierungen von Mitarbeitenden empirisch zu unterfüttern.

Je nach Interesse der Studierenden können einzelne Themenfelder vertieft werden.

4 Lehrformen

Selbststudium, Coaching, Präsentationen, praktische Übungen, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, begleitetes Erarbeiten einer wissenschaftlichen Fragestellung und entsprechender Hausarbeit

5 Prüfungsformen

Hausarbeit (10-12 Seiten) am Ende des Moduls

6 Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten

Studienleistungen

- Regelmäßige Anwesenheit und aktive Beteiligung in Diskussion und Gruppenarbeit
- Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation einer Diskussion

Prüfungsleistung (benotet)

Erfolgreiche Einreichung der Hausarbeit

7 Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)

Es gibt inhaltliche Bezüge zu den Modulen Partizipation in Organisationen und Human Resource Management.

8 Stellenwert der Note in der Endnote

Kann als eine Modulnote ausgewählt werden, die in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung

9 Modulbeauftragte

Markus Hertwig, Prof. Dr.
Jule Elena Westerheide, Dr.

10 Sonstige Informationen

Grundlagenliteratur

- Walwei, Ulrich & Marie Lena Muschik 2023. Wandel der Erwerbsformenstruktur - Alte und neue Trends. (IAB-Forschungsbericht 01/2023), Nürnberg.
- Bosch, Gerhard 2010. Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten, in: Böhle, Voß & Wachtler (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie, S.643-670.
- Jacobsen, Heike 2018. Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess, in: Böhle, Voß & Wachtler (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie, S.233-262.
- WSI-Mitteilungen 7/2016, Schwerpunktthema: Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde.

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					
“Human Resource Analytics“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer-semester	unregelmäßig nach Bedarf	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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 Studierenden 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-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. 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. 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.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Praktische Erfahrungen im Bereich des Human Resource Managements sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • 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. Annette Kluge, Arnulf Schöffler, Greta Ontrup
11	Sonstige Informationen Reader zur Unterstützung des Selbststudiums

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul „Perspektiven auf ein verantwortliches Management - Nachhaltige Unternehmensentwicklung und humanzentrierter Technologieeinsatz“					
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: • Unterschiedliche Akteure innerhalb von Organisationen und ihre Rolle bei der Technologienutzung und Arbeitsgestaltung einschätzen können. • Ein Verständnis für die Relevanz von unternehmerischer Nachhaltigkeit aufbringen und die konzeptionellen Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung verstehen und anwenden können. • Unternehmen als wichtigen Teil der globalen nachhaltigen Entwicklung identifizieren und Nachhaltigkeit als strategische Managementaufgabe verstehen. • Die Bedeutung von beruflichen Rollen und Rollenkonzepten in Organisationen ermitteln und praktische Methoden zur Berücksichtigung dieser beim Technologieeinsatz ableiten können. • Ethische Aspekte der Technologienutzung im Wechselspiel von Unternehmenszielen und Sozialpartnerschaft betrachten können. • Weiterentwicklungen von Geschäftsmodellen im Kontext eines verantwortlichen Managements einschätzen können.				
3	Inhalte In Organisationen ist seit jeher und in aktuellen Zeiten im besonderen Maße ein verantwortliches Management ein notwendiger Schlüsselfaktor für langfristigen unternehmerischen Erfolg. Verantwortliches Management ist facettenreich und schließt technologische als auch kulturelle oder prozessorientierte Bereiche ein. Da durch fortschreitende Digitalisierung viele Unternehmensbereiche datengetriebener werden und auch KI-Einsatz an Bedeutung gewonnen hat, stellt sich die Frage, wie Technologie auf verantwortliche Weise eingesetzt werden kann. Forschungsergebnisse zeigen, dass dies eine Frage ist, die die gesamte Organisation mit ihren unterschiedlichen Akteuren und Teilzielen betrifft. In diesem Modul bauen Studierende zunächst ein Verständnis von Organisationen auf,				

	welches unterschiedliche Akteursgruppen mit jeweiligen Strukturen und fokussierten Themen im Kontext der Technologienutzung beinhaltet. Sie setzen sich mit Fragen der Befähigung durch Technologienutzung im Gegensatz zu Dequalifizierung durch Technologie auseinander und lernen Methoden kennen, Technologie im Wechselspiel unterschiedlicher Expertengruppen zu gestalten. Ebenso lernen sie Möglichkeiten der Technologiegestaltung kennen, die anwenderorientiert und effizienzorientiert zugleich sind. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit Fragen der Unternehmensethik im Wechselspiel mit der sozialpartnerschaftlichen Gestaltung des Technologieeinsatzes. Wird der Blick von der Digitalisierung auf den Veränderungsmotor der Nachhaltigkeit gelenkt, erweitert sich das Verständnis eines verantwortlichen Managements um eine ganzheitliche nachhaltige Unternehmensentwicklung angesichts aktueller globaler Herausforderungen, wie dem Klimawandel, wachsenden sozialen Dysbalancen und komplexeren Wirtschaftsbeziehungen. Eine nachhaltige Unternehmensführung bedarf eines strategischen Managementansatzes, der lineare wirtschaftliche Ziellogiken aufbricht und erweitert. Die Studierenden setzen sich mit der erforderlichen Transformation eines verantwortungsvollen Handelns gegenüber Umwelt und Gesellschaft im Einklang mit wirtschaftlichem Erfolg auseinander und erkennen die Notwendigkeit einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung unter normativen Bezugsrahmen wie den Sustainable Development Goals. Sie verstehen Nachhaltigkeit als strategische Managementaufgabe und lernen, wie eine unternehmerische Nachhaltigkeitsorientierung systematisch gesteigert werden kann. Zudem identifizieren sie unterschiedliche Funktionsrollen, die eine nachhaltige Entwicklung fördern und verstehen, Zielkonflikte in Veränderungsprozessen zu bearbeiten. Zuletzt erkennen die Studierenden Wirkungshebel im Kontext von Nachhaltigkeitsinnovationen und humanzentrierter Technologienutzung bei der Weiterentwicklung von nachhaltigeren Geschäftsmodellen und wenden die Potenziale des Technologieeinsatzes an.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, 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)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • 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): • 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, Management des digitalen Wandels
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. Valentin Langholf
11	Sonstige Informationen /

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				
	Zu den Inhalten ist folgendes anzumerken: - 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				
	- 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 Einführungsveranstaltung (Spring School), Empirie im 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

Das Studium kann berufsbegleitend oder als Vollzeitstudium absolviert werden. Die Regelstudienzeit für das berufsbegleitende Studium beträgt sechs Semester. Die Regelstudienzeit für das Vollzeitstudium beträgt vier Semester.

Der Studiengang besteht aus unbenoteten Pflichtmodulen, benoteten Pflichtmodulen, Wahlpflichtmodulen und Wahlmodulen im Umfang von 90 CP sowie dem Masterabschlussmodul (30 CP) bestehend aus der schriftlichen Masterarbeit (20 CP) und der mündlichen Verteidigung der Masterarbeit (10 CP).

Im Studienverlauf ist neben der Absolvierung der drei unbenoteten Pflichtmodule „Einführungsveranstaltung“ (2 CP), „Empirie in Unternehmen“ (8 CP) und „Vertiefungsprojekt“ (10 CP), der drei benoteten Pflichtmodule („Personalführung und Führungskräfteentwicklung“, „Organisation in Theorie und Praxis“ sowie „Informations- und Wissensmanagement“) im Umfang von je 10 CP der erfolgreiche Abschluss von vier weiteren Modulen (jeweils 10 CP) vorgesehen.

Falls Studierende keine Spezialisierung wählen (siehe § 17 Abs. 1), sind neben den drei benoteten Pflichtmodulen („Personalführung und Führungskräfteentwicklung“, „Organisation in Theorie und Praxis“ sowie „Informations- und Wissensmanagement“) vier Wahlmodule zu belegen.

Falls die Studierenden sich für eine Spezialisierung entscheiden, müssen sie neben den drei benoteten Pflichtmodulen noch zwei zusätzliche Wahlpflichtmodule und zwei Wahlmodule erfolgreich abschließen. Die Wahlpflichtmodule für die Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“ sind „Management und Verwaltung“ sowie „Digitalisierung der Verwaltung“. Die Wahlpflichtmodule für die Spezialisierung „Human Resources und Kompetenzmanagement“ sind „Human Resource Management“ sowie „Kompetenzmanagement“.

Wahlpflichtmodule können auch von Studierenden belegt werden, die keine Spezialisierung gewählt haben (in diesem Fall sind es für sie Wahlmodule). Wahlmodule sind alle weiteren Module, die unabhängig von Spezialisierungen grundsätzlich von allen Studierenden belegt werden können.

Studierende sollen in den sieben zu belegenden Pflicht-, Wahlpflicht- und Wahlmodulen mindestens vier Praxiswochen erfolgreich abgeschlossen haben.

Ein Modul ist eine inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheit, die in der Regel durch das Bestehen der zugehörigen Modulprüfung erfolgreich abgeschlossen wird. Ein Modul sollte in der Regel über ein, maximal über zwei Semester gehen. Die einzelnen Module zielen auf die Erarbeitung eines inhaltlich konturierten Teilgebiets des Organizational Management ab und dienen der Vermittlung der entsprechenden fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Alle Module und Kompetenzentwicklungsziele sind dem Modulhandbuch in der jeweils aktuellen Fassung zu entnehmen.

Benotete Pflichtmodule bestehen aus einer Orientierungsphase, einem gecoachten Selbststudium und einer Praxiswoche. Prüfungsleistung ist eine benotete Klausur. Innerhalb der Praxiswoche werden die zuvor erworbenen Kompetenzen in einem praxisnahen Kontext und mit Hilfe entsprechender Lehr- und Lernformen angewandt. Das gecoachte Selbststudium soll durch Lehrmaterialien, die für jedes Lehrmodul erstellt werden, unterstützt werden.

Wahlpflicht- und Wahlmodule bestehen aus einer Orientierungsphase, einem gecoachten Selbststudium und einer Prüfungsleistung. Wahlpflicht- und Wahlmodule können eine Praxiswoche enthalten. Wahlpflicht- und Wahlmodule, die keine Praxiswoche enthalten, sollen mit einer Hausarbeit als Prüfungsleistung abgeschlossen werden. Wahlpflicht- und Wahlmodule, die eine Praxiswoche enthalten, sollen mit einer Prüfungsleistung abgeschlossen werden, die dem zeitlichen Aufwand einer Klausur inkl. Vorbereitung entspricht.

Das Modul „Einführungsveranstaltung“ hat Orientierungscharakter und macht mit den Grundlagen der Arbeitswissenschaft vertraut. 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 Einführungsveranstaltung zum Teambuilding dienen. Für die erfolgreiche Teilnahme an der Einführungsveranstaltung erhalten die Studierenden 2 Credit Points (CP).

Im Rahmen des Moduls „Empirie in Unternehmen“ (8 CP) wird der Leistungsnachweis als Präsentation im Sinne eines Seminarbeitrags erbracht. Es wird das Ziel verfolgt, die notwendigen Methodenkompetenzen in der quantitativen und qualitativen empirischen Forschung für die wissenschaftliche Bearbeitung von Forschungsfragen im Rahmen des Vertiefungsprojektes und der Masterarbeit zu erwerben.

Das Modul „Vertiefungsprojekt“ dient der Anwendung der forschungsmethodischen Expertise und stellt in dieser Hinsicht eine Vorbereitung auf die Masterarbeit dar. Lernziel ist es, theoretische Ansätze und Methoden der empirischen Sozialforschung auf einen praktischen Kontext anwenden zu können (Methode: Auseinandersetzung mit einem Praxisfall). Der Leistungsnachweis wird in Form einer Seminarpräsentation und einer schriftlichen Hausarbeit erbracht. Für das Vertiefungsprojekt werden 10 CP angerechnet.

5. Kurze Beschreibung der Prüfungsformen

Voraussetzung für den Abschluss des Studiums ist, dass mindestens sieben benotete Module erfolgreich absolviert werden.

Von allen belegten Modulen sollen mindestens zwei mit einer Hausarbeit als Prüfungsform erfolgreich abgeschlossen werden. In mindestens vier Modulen soll eine Klausur mit Praxiswoche erfolgreich absolviert werden.

In den Pflichtmodulen ist die Klausur die maßgebliche Prüfungsform. Die Dauer einer Klausurarbeit umfasst 90 Minuten. Der Aufbau einer Klausur besteht aus 25% Wissensabfrage, 50% Transferleistung und 25% Reflektion. Diese Gewichtung gilt auch für

Klausurersatzleistungen. 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 Einführungsveranstaltung (Spring School), in der Veranstaltung „Empirie im Unternehmen“ und im Vertiefungsprojekt 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. § 9 und § 21 der Prüfungsordnung (Amtliche Bekanntmachung, Nr. 1315) vom 14. 07.2021 von Relevanz:

§ 9 Bewertung von Modulen und Bildung der Noten

(1) Die Noten für die einzelnen Modulprüfungen werden von den jeweiligen Prüfenden festgesetzt. Für die Bewertung sind folgende Noten zu verwenden:

- 1 = sehr gut: eine hervorragende Leistung;
- 2 = gut: eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt;
- 3 = befriedigend: eine Leistung, die durchschnittlichen Anforderungen entspricht;
- 4 = ausreichend eine Leistung: die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt;
- 5 = nicht ausreichend eine Leistung: die wegen erheblicher Mängel den Anforderungen nicht mehr genügt.

Durch Erniedrigen oder Erhöhen der einzelnen Noten um 0,3 können zur differenzierten Bewertung Zwischenwerte gebildet werden. Die Noten 0,7; 4,3; 4,7 und 5,3 sind dabei ausgeschlossen. Nicht benotete Leistungen erhalten die Bewertung „bestanden“ bzw. „nicht bestanden“. Eine Prüfung ist bestanden, wenn sie mit einer Note 4,0 oder besser, im Falle einer unbenoteten Prüfungsleistung mit „bestanden“ bewertet wurde.

(2) Ist eine Prüfungsleistung von mehreren Prüfenden zu bewerten, errechnet sich die Note aus dem arithmetischen Mittel der einzelnen Prüfungsbewertungen. Weichen die Bewertungen um mindestens 2,0 ab oder lautet eine Bewertung „nicht ausreichend“, die andere jedoch „ausreichend“ oder besser, wird vom Prüfungsausschuss eine dritte prüfende

Person für die Bewertung der Prüfungsleistung bestimmt. In diesem Fall fließen die beiden besseren Noten in die Notenberechnung ein, wobei keine der beiden Noten schlechter als „ausreichend“ sein darf. Andernfalls gilt die Prüfung als nicht bestanden.

§ 21 Bestehen und Bewertung der Masterprüfung

(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. Mit bestandenem Masterabschlussmodul ist das Masterstudium abgeschlossen. Die Gesamtnote errechnet sich nach folgender Gewichtung:

- zu 50 % das arithmetische Mittel von sieben Noten der Leistungsnachweise der nach § 17
- zu 50 % das arithmetische Mittel der Note der Masterarbeit und der Note der mündlichen Prüfung zur Masterarbeit (Disputation).

Die Gesamtnote einer bestandenen Masterarbeit lautet bei einem Durchschnitt

bis 1,5	Sehr gut
über 1,5 bis 2,5	Gut
über 2,5 bis 3,5	Befriedigend
über 3,5 bis 4,0	Ausreichend.

(2) Für die Notenberechnung sind die Module maßgeblich, die zum Zeitpunkt der Anmeldung zur Masterprüfung erfolgreich abgeschlossen wurden. Über die Prüfungsordnung hinausgehende freiwillige Mehrleistungen können erbracht und ins Transcript of Records aufgenommen werden, fließen aber nicht in die Gesamtnotenberechnung ein und modifizieren nicht im Nachgang die Gesamtnote.

(3) Bei der Bildung der Gesamtnote wird nur die erste Dezimalstelle hinter dem Komma berücksichtigt; alle weiteren Stellen werden ohne Rundung gestrichen.

(4) Ist in allen Prüfungsleistungen die Note „sehr gut“ (1,0) erreicht worden, wird das Prädikat „Mit Auszeichnung bestanden“ erteilt.

(5) Die Masterprüfung ist endgültig nicht bestanden, wenn die Masterarbeit oder die Disputation im zweiten Versuch mit „nicht ausreichend“ (5,0) bewertet wurde oder als mit „nicht ausreichend“ bewertet gilt. Über die nicht bestandene Masterprüfung wird ein Bescheid erteilt, der mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen ist.

7. Sonstiges

Archiv

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	Summer School	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 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: • 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 Strategic Management Navigator als übergreifendes Instrument der strategischen Unternehmensführung kennen und nutzen können				
3	Inhalte 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. Alternativ wird eine Praxiswoche in Zusammenarbeit mit der strategischen Geschäftsführung eines Unternehmens durchgeführt. Folgende Leitfragen strukturieren das Themenfeld:				

	• 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 Strategic Management Navigator zusammen und wie lassen sich diese auf konkrete Fälle übertragen?
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, mehrtägiges Planspiel
5	Teilnahmevoraussetzungen Kenntnisse aus den Pflichtmodulen Change Management und Personalführung und Führungskräfteentwicklung sind von Vorteil.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modulterminen zu entnehmen)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung an Planspielbearbeitung oder Fallbearbeitung im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): • Klausur oder Hausarbeit
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Change 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, Dr. Saskia Hohagen
11	Sonstige Informationen Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten Texten aus Lehrbüchern und Zeitschriften. Literatur: Müller-Stewens, G. & Lechner, C. (2016): Strategisches Management, 5. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel