



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Modulhandbuch

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

Stand April 2026

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	
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	
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



3. Modulangebot Überblick

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
- Unternehmensführung: Strategie und Change Management
- Prozessmanagement
- Künstliche Intelligenz in Organisationen
- Partizipation in Organisationen
- Personalentwicklung in der digitalen Transformation
- Wandel der Arbeitswelt aus soziologischer Perspektive
- Twin Transformation – Management und Governance von Digitalisierung und Nachhaltigkeit
- Gruppendynamik und Teamentwicklung mit integrierten (virtuellen) Lern-Laboren

Pflichtmodule

- Organisation in Theorie und Praxis (WiSe)
- Personalführung und Führungskräfteentwicklung (WiSe)
- Informations- und Wissensmanagement (SoSe)
- Einführungsveranstaltung (WiSe; zum SoSe findet eine mehrstündige Begrüßung und Einführung in digitaler Form statt)
- Empirie im Unternehmen (jedes Semester)
- Vertiefungsprojekt (jedes Semester)

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: <ul style="list-style-type: none"> • Definitionen und Bestandteile von Organisationen benennen können • Verschiedene Theorieperspektiven auf Organisationen unterscheiden können • Grundaussagen verschiedener Organisationstheorien kennen • Ein Verständnis organisationaler Prozesse und Abläufe besitzen • Theorien über Entscheidungen in Organisationen kennen und anwenden können • Formen und Wirkungen der Kontrolle von Arbeit differenzieren können • Die Rolle von Organisationen in der gesellschaftlichen Umwelt bewerten können • Grundlagen von Modellen organisationalen Wandels kennen und anwenden können • Die Funktion der Organisationskultur gegenüber Veränderungsprozessen verstehen 				
3	Inhalte Die moderne Gesellschaft ist eine „Organisationsgesellschaft“ – Organisationen sind ein wesentliches Strukturmerkmal moderner Gesellschaften. Gleichzeitig strukturieren Organisationen unser Arbeitsleben maßgeblich, denn Erwerbsarbeit findet immer in einem organisationalen Kontext oder mit Organisationsbezug statt. Das Modul umfasst eine grundlegende Einführung in die Organisationsforschung. Dabei werden verschiedene Themenfelder behandelt, die Organisationen und die Arbeit und das Zusammenarbeiten in Organisationen in ihrem Alltag prägen. Wichtige Inhalte bilden Grundlagen der Organisationsforschung wie Definitionen und Typenmodelle. Organisationstheoretisch werden rationale Perspektiven (vor allem frühe Theorien von Weber und Taylor), Modelle der offenen Systemperspektive, die die Umweltbezüge von Organisationen in den Vordergrund stellen (Ressourcenabhängigkeit, Neo-Institutionalismus) sowie Theorien natürlicher Systeme (zu Entscheidungsprozessen und Konflikten in Organisationen) behandelt. In diesem Kontext wird auch Fragen von Steuerung und Kontrolle von Arbeitsprozessen eingegangen. Zudem werden Ansätze der Organisationskultur betrachtet. Letztlich wird die Gestaltung organisationalen Wandels im Rahmen grundlegender Modelle des „Change Managements“ thematisiert.				

	<p>Die theoretischen Einsichten sollen im Lichte praktischer Beispiele, eigener Erfahrungen und aktueller Herausforderungen diskutiert und reflektiert werden. Innerhalb der Praxiswoche werden ausgewählte Prozesse und Phänomene (wie z. B. digitaler Wandel, neue Arbeitsmodelle) in einer Organisation praktisch analysiert und erklärt.</p> <p>Die Studierenden erhalten so grundlegende Kenntnisse über die Dynamiken moderner Organisationen.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Es sind praktische Erfahrungen im Bereich der Organisationsentwicklung wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Es gibt inhaltliche Bezüge zu den Modulen Beschäftigtenpartizipation, Strategische Unternehmensführung und Human Resource Management.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Markus Hertwig</p>
11	<p>S Sonstige Informationen</p> <p>Literatur zur Einführung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preisendörfer, P. (2016): Organisationssoziologie. Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden (2. Auflage) • Kieser, A.; Ebers, M. (2019): Organisationstheorien. Stuttgart (8. Auflage) • Schreyögg, G.; Geiger, D. (2024): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. Wiesbaden (7. Auflage) <p>Ein Reader mit Texten zur Unterstützung des Selbststudiums und der AGs in den Coachings wird zur Verfügung gestellt (per Moodle).</p>

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul		„Personalführung und Führungskräfteentwicklung“				
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	300 h	10 CP	Winter-semester	jeweils im Wintersemester	ein Semester	
1	Lehrveranstaltungen Orientierungsveranstaltung, 2 Blockveranstaltungen oder 6 Einzelcoaching-Termine sowie 1 Praxiswoche		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 25 Teilnehmer	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	<p>Die Studierenden sollen sich folgende Kompetenzen aneignen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die divergenten Erwartungen an die Rolle als Führungskraft verstehen und konzeptionell geleitet Übersetzungen für das eigene Führungshandeln daraus ableiten können • Führungskonzepte kontextspezifisch in eigenes Führungshandeln übersetzen können • Schwierige Gesprächssituationen mit Mitarbeitern (z.B. Schlechtleistung, Alkoholkonsum während der Arbeit, mögliche Kündigung von Leistungsträgern, etc.) meistern können • Die Herausforderungen der Mitarbeiterführung mit Herausforderungen des organisationalen Wandels verbinden können • Unterschiedliche Ansätze der Führungskräfteentwicklung hinsichtlich ihrer Wirksamkeit einordnen und situationsangemessen einsetzen können 					
3	Inhalte					
	<p>Studierende setzen sich mit der Führungsrolle im allgemeinen Sinne der Mitarbeiterführung und mit den speziellen Herausforderungen der Führungskraft bei der Begleitung von Mitarbeitern in betrieblicher Veränderungsprozesse auseinander. Sie lernen aktuelle Konzeptionen einer integrierten Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung kennen, darunter ambidextre Führung, Servant Leadership, transaktionale und transformationale Führung sowie Empowering Leadership und Nudging. Sie lernen ebenso Instrumente der Führungskräfteentwicklung kennen und einzuordnen. In praktischer Hinsicht trainieren sie „Das schwierige Mitarbeitergespräch“ mit Schauspielern((m/w/d), die die Rolle der Mitarbeiter (m/w/d) einnehmen</p>					
4	Lehrformen					
	<p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, Gesprächssimulation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>					

5	Teilnahmevoraussetzungen Praktische Erfahrungen im Bereich der Personalführung sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 1/2 Stunden)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Change Management, Projektmanagement, Human Resource Management
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Uta Wilkens
11	Sonstige Informationen Es steht ein umfassender Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten aktuellen Zeitschriftenbeiträgen bereit. Als Grundlagenwerk wird empfohlen: Weibler, J. (2016): Personalführung, 3. Aufl., München: Vahlen

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „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: <ul style="list-style-type: none"> • Sie können einordnen, was der Unterschied zwischen Daten, Informationen und Wissen ist. • Sie verstehen die Grundlagen des Informationsmanagements. • Sie erlernen beispielhafte Instrumente des strategischen und operativen Informationsmanagements. • Sie erlangen ein vertieftes Verständnis des Wissensbegriffs und haben Kenntnis über den Wert sowie 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 des Informations- und Wissensmanagements analysieren sowie Ansätze zur Lösung entwickeln. 				

3	<p>Inhalte</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Grundlagen von Daten, Informationen und Wissen • Strategische Situationsanalyse und Strategietypologie mit Bezug zur spezifischen Informationsfunktion eines Unternehmens • Sourcing von Informationstechnologie
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, praktische Gruppenübungen und Moderation, komplexe Fallbearbeitung und projektorientierte Gruppenarbeit im Rahmen der Praxiswoche</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Kreativitäts-, Change- und Prozessmanagement.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Christian Meske</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>/</p>



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul „Einführungsveranstaltung“					
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: <ul style="list-style-type: none"> • den interdisziplinären Zugang zum Gegenstandsbereich „betriebliche Veränderungsprozesse“ verstehen und dessen Mehrwert einordnen können • Die sozio-technische Perspektive der Arbeitswissenschaft verstehen und einordnen können • Die Zentralität von Digitalisierung im betrieblichen Veränderungsprozess verstehen und durch eigene Beispiele anreichern können • Gruppenprozesse verstehen, gestalten und als Quelle von interdisziplinären Problemlösungen fruchtbar machen können • Die dem Masterstudiengang zugrundeliegenden Formen des Lernens „gecoachtes Selbststudium“ kennen und entsprechend handeln können • Unterschiedliche wissenschaftliche Konzepte und Zugänge am Institut für Arbeitswissenschaft kennen und den jeweiligen Nutzen dieser Perspektiven für die praktische Problemlösung einordnen können • 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				

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



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: <ul style="list-style-type: none"> • ausgehend von einer bestimmten Forschungsfrage ein spezifisches Untersuchungsdesign herauszuarbeiten • Methoden der empirischen Forschung zum einen für die Zwecke wissenschaftlich fundierten Erkenntnisgewinns und zum anderen zur Erzielung zuverlässiger Aussagen über die Situation in Unternehmen und /oder ihrer Umgebung einsetzen können • unterschiedliche qualitative und quantitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden kennen und bedarfsgerecht nutzen • Chancen, Grenzen und Fallstricke qualitativer und quantitativer Verfahren beurteilen • die Qualität der empirischen Grundlagen beurteilen und die erlernten Methoden sowohl in der beruflichen Praxis als auch für die Anfertigung der Masterarbeit einsetzen 				
3	Inhalte Den Abschluss des berufsbegleitenden Studienganges „Master of Arts Organizational Management“ bildet die Anfertigung einer Masterarbeit, welche in der Regel die Durchführung einer empirischen Studie im eigenen Unternehmenskontext umfasst. In Vorbereitung darauf nimmt das Modul „Empirie 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:				

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Praktische Anwendung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung des Erlernten auf konkrete (datengestützte) Beispiele • Erprobung der Ableitung eines eigenen Untersuchungsdesigns (Fragestellung, Untersuchungsdesign, angezielte Ergebnisse)
4	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 <ul style="list-style-type: none"> • 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. Mruck (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.



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: <ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Ansätze für einen praktischen Kontext bzw. einen selbst gewählten Praxisfalls auswählen und darauf anwenden können • Problemlösungsansätze methodenbasiert eigenständig in ein Untersuchungsdesign überführen können • Erhebungsinstrumente zielgerichtet auswählen und konzipieren können • Forschungsergebnisse klar verständlich und unter Nutzung von Wissenschaftssprache verschriftlichen können 				
3	Inhalte Die Studierenden wählen vor dem Hintergrund eines selbst gewählten Problems aus der Praxis theoretische Ansätze aus, die zu dessen Lösung beitragen könnten. Dabei sollen sie den aktuellen Forschungsstand zum gewählten Thema rezipieren sowie die Wahl des jeweiligen theoretischen Ansatzes zur Lösung des Praxisfalls überzeugend begründen. Es wird in der Regel eine empirische Untersuchung konzipiert und auf dem Niveau eines Pretests umgesetzt. Die Anwendung des theoretischen Hintergrunds auf das Praxisproblem sowie die Erfahrungen mit der empirischen Erhebung und Auswertung werden zunächst mündlich präsentiert und dann in einer schriftlichen Ausarbeitung zusammengefasst.				
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Feedback zu schriftlichen Ausarbeitungen				

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



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Wahlpflichtmodule

Pflichtmodule für Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“ oder Wahlmodul

- Management und Verwaltung
- Digitalisierung der Verwaltung

Pflichtmodule für Spezialisierung „Human Resources & Kompetenzmanagement“ oder Wahlmodul

- Human Ressource Management
- Kompetenzmanagement



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul im Rahmen der Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“ sowie allgemeines Wahlmodul „Management und Verwaltung“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP			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: <ul style="list-style-type: none"> • ausgehend von den spezifischen Merkmalen der öffentlichen Verwaltungen, das grundlegende Verständnis von Organisation und Management erläutern und transferieren • die Besonderheiten einer Verwaltung als Träger öffentlichen Rechts sowie die Notwendigkeit von Verwaltungsreformen verstehen können • Demografischer Wandel und seine Folgen für die öffentliche Verwaltung einschätzen können • Demografieorientiertes Personalmanagement im Hinblick auf die Besonderheiten der Verwaltung erläutern können • strukturelle Anpassungsfähigkeit und effektive Organisationssteuerung der Verwaltung einschätzen können 				
3	Inhalte Die (öffentliche) Verwaltung steht unter hohem Veränderungsdruck im Hinblick auf Arbeitsprozesse und innere Strukturen. Als Grundpfeiler der Verwaltungsstrukturreform gelten das Neue Steuerungsmodell und das Neue Kommunale Finanzmanagement, deren 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: <ul style="list-style-type: none"> • Merkmale von Organisationen und von Management • Management & Verwaltung – wie passt das zusammen? • Besonderheiten der Verwaltung (Bürokratie) • Steuerungsfähigkeit von Organisationen und Verwaltungen • Neues Steuerungsmodell (NSM) 				

	<ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): <ul style="list-style-type: none"> • Klausur 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			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 das Verständnis des rechtlichen Rahmens, die Optimierung von Prozessen mit Blick auf die BürgerInnen und die Mitarbeitenden, die Entwicklung neuer digitaler Formen der (Zusammen-) Arbeit, die Förderung digitaler Kompetenzen sowie das Verständnis für den				

	<p>umfassenden Veränderungsprozess. Aus verschiedenen Hintergründen hat ein digitaler Veränderungsdruck auf öffentliche Einrichtungen und Verwaltungen deutlich zu genommen. 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.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, kommunikations-orientierte Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen und Videoanalyse, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Grundkenntnisse der öffentlichen Verwaltung sind von Vorteil.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modulterminen zu entnehmen)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung in den einzelnen Coachings, Einbringen eigener beruflicher Erfahrungen • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur oder Hausarbeit
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, insbesondere zu Management und Verwaltung, sowie auch zu Informations- und Wissensmanagement, Kompetenzmanagement, Management des digitalen Wandels, und KI in Organisationen und Gesellschaft,</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. 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</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Modulbeauftragte: Maik Luhmann, Matthias Warnecke Hauptamtlich Lehrender: Dr. Kai-Uwe Loser</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Reader mit ausgewählter Literatur zum Selbststudium sowie zur Vorbereitung der Coachings wird auf der Moodle-Plattform zur Verfügung gestellt.</p>



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			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: <ul style="list-style-type: none"> • Den Wandel und die Vielfalt von Arbeitssystemen und Arbeitsbeziehungen verstehen und deren Einfluss auf das Personalmanagement deuten können • Aus dem Wandel resultierende Anforderungen an das Personalmanagement ableiten und differenzieren können (Fokus: Flexibilität, Stabilität, Vielfalt und Internationalität in Organisationen) • Theoretische Konzepte, Methoden und Instrumente des Personalmanagements vor dem Hintergrund von Wandel und Vielfalt beurteilen können (Themen: z.B. Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalabbau) • Beispiele aus der Unternehmenspraxis sowie die Organisation der Personalarbeit im Unternehmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit beurteilen können • Basierend auf den erlernten Inhalten, das Personalkonzept eines Praxispartners in einem ausgewählten Themenfeld analysieren und weiterentwickeln können 				
3	Inhalte Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt kommt dem Human Resource Management 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 Prozessessen und Beschäftigung zu wahren. Dabei kann es nicht mehr auf „one-size-fits-all“ Konzepte zurückgreifen, sondern muss sich mit der Pluralität von und in Arbeitssystemen auseinandersetzen. Im Rahmen des Moduls, reflektieren die Studierenden den Wandel von Arbeitssystemen und -beziehungen und diskutieren die Gestaltung von Personalmanagement vor diesem Hintergrund. Schlüsselthemen sind Personalbeschaffung, -entwicklung und -abbau, das Management von Vielfalt und Internationalität und die Organisation der Personalarbeit. Es wird besonderer Wert auf die Verknüpfung wissenschaftlicher Erkenntnisse mit unternehmerischer Praxis gelegt. Die Lerninhalte im Einzelnen:				

	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an das Human Resource Management vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitssysteme und Arbeitsbeziehungen • Gestaltung der Rekrutierung im Spannungsfeld aus Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen • Personalentwicklung und sozialverträglicher Personalabbau als Antworten auf veränderte Arbeitsanforderungen • Inklusive Gestaltung von Human Resource Management zur Gewinnung, Bindung und Förderung diverser Beschäftigtengruppen • Strategische Gestaltung von Human Resource Management vor dem Hintergrund international verschiedener Arbeitssysteme
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Es sind praktische Erfahrungen im Bereich des Personalmanagements wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 1/2 Stunden) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modultermen zu entnehmen)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen oder durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): • 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 Prof. Dr. Uta Wilkens, Dr. Christian Riese
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 300 h	Credits 10 CP	Studien- semester der	Häufigkeit des Angebots	Dauer 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 1/2 Stunden)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen oder durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet):
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zum Human Resource Management und zur Strategischen Unternehmensführung auf Modulen auf.
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Uta Wilkens
11	Sonstige Informationen Es steht ein Reader mit Artikeln und Buchauszügen zur Verfügung. Empfohlene Grundlagenwerke: Wilkens, U. (2009): Ausgewählte Stichworte zur Themengruppe Wissens- und Kompetenzmanagement: Kompetenz (S. 592-596), Kompetenzdiagnostik (S. 596-597), Kompetenzebenen (S. 597), Kompetenzmanagement (S. 597-598), Kompetenzmessung (S. 598-600), Lernen (S. 696-698), Sozial-kognitive Theorie (S. 1054-1057), Teamlernen (S. 1114), In: Scholz, C. (Hrsg.): Vahlens Großes Personallexikon. München: Beck [u.a.]. Wilkens, U., Keller, H., & Schmette, M. (2006). Wirkungsbeziehungen zwischen Ebenen individueller und kollektiver Kompetenz. Theoriezugänge und Modellbildung. In G. Schreyögg & P. Conrad (Hrsg.), Managementforschung, Band 16: Management von Kompetenz (S. 121-161). Wiesbaden: Gabler. Hohagen, S. & Wilkens, U. (2019). Implementierungsansätze für ein nachhaltiges 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-Poeschel



**Institut für
Arbeitswissenschaft**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Wahlmodule:

- Projektmanagement
- Integriertes Qualitäts- und Personalmanagement
- Psychologie in Organisationen
- Unternehmensführung: Strategie und Change Management
- Prozessmanagement
- Künstliche Intelligenz in Organisationen
- Partizipation in Organisationen
- Personalentwicklung in der digitalen Transformation
- Wandel der Arbeitswelt aus soziologischer Perspektive
- Twin Transformation – Management und Governance von Digitalisierung und Nachhaltigkeit
- Gruppendynamik und Teamentwicklung mit integrierten (virtuellen) Lern-Laboren



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), begleitender seminaristischer Austausch zur Hausarbeit		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 15 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Projekte als spezifische Form der Arbeitsorganisation mit ihren besonderen personellen, strukturellen sowie temporären Eigenschaften verstehen • Modelle und Instrumente der Projektplanung, -organisation und -steuerung beherrschen • Grundlagen des operativen und strategischen Projektcontrollings kennen • Grundsätzliche 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, bezogen auf unterschiedliche Projektgegenstände steuern und hinsichtlich Skalierbarkeit sowie Nachhaltigkeit eigenständig bewerten können 				

3	Inhalte Das Modul vermittelt, wie Projekte als besondere Form der Arbeitsorganisation gestaltet sind, um komplexe Aufgaben unter Berücksichtigung struktureller, personeller und zeitlicher Rahmenbedingungen erfolgreich zu bewältigen. Die Studierenden erlernen 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. 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.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, praktische Gruppenübungen und Moderation, komplexe Fallbearbeitung
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Hausarbeit
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, Moderation des Erfahrungsaustauschs Prüfung (benotet): <ul style="list-style-type: none"> • Hausarbeit
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 Module ausgewählt werden, deren Notendurchschnitt (arithmetisches Mittel) zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe die für Sie geltende Prüfungsordnung.
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende lehrstuhlübergreifend
11	Sonstige Informationen <ul style="list-style-type: none"> • 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 „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: <ul style="list-style-type: none"> • TQM (u.a. EFQM-Modell) als integratives Managementkonzept und zentrale Merkmale des agilen Qualitätsmanagements erläutern • Beziehung zwischen Qualitäts-, Innovations- und Personalmanagement vor dem Hintergrund der Kundenbindung/-zufriedenheit verstehen sowie kritisch reflektieren • Auswirkungen von Digitalisierung (u.a. Industrie 4.0 und KI-Lösungen) auf TQM-Ansätze und Organisation des Personalmanagements (u.a. KI-Reifegradmodelle, Formen der digitalen Transformation) beurteilen • Personaleinsatz und Instrumente des Qualitätsmanagements (z.B. Shopfloor Management, Poka Yoke, FMEA-Methodik, Six Sigma, Advanced Product Quality Planning [APQP], Quality Gate), unterstützt durch KI-Lösungen verstehen • Instrumente des Qualitätsmanagements zur Feststellung von Qualitätsanforderungen (u.a. QFD-Ansatz, House of Quality, Critical Incident Technique), Multisource Feedback und Personalbeurteilung kennen sowie Nutzen von KI-Lösungen kritisch einschätzen • Qualitätslenkung als Herausforderung für die u.a. KI-gestützte Personalauswahl im Kontext der Ansätze zur Organisationskultur und der Ergebnisse von internationalen empirischen Studien 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 die Nutzung von KI-Anwendungen reflektieren • Die Beziehung zwischen Maschinellern Lernen und arbeitsplatznahe Lernen in Organisationen herausarbeiten 				
3	Inhalte Nicht zuletzt sind ausgehend von der Digitalisierung und der Nutzung von KI-Lösungen die Qualitätsansprüche an Produkte und Dienstleistungen in den letzten Jahren gestiegen. Die Unternehmen versuchen, durch konsequente Kundenorientierung und -bindung, dieser				

	<p>Entwicklung gerecht zu werden. Dies hat steigende Produktvielfalt und kleinere Losgrößen, kürzere Lieferzeiten und immer geringer werdende Amortisationszeiten der eingesetzten Technik zur Folge. Einseitige technik- oder kostenorientierte Konzepte des Qualitäts- und Innovationsmanagements stoßen dabei in der betrieblichen Praxis an ihre Grenzen.</p> <p>Das Modul orientiert sich an umfassende Qualitätsmanagementkonzepte (z.B. Total Quality Management, Business Excellence Modell der EFQM, agilen Ansätzen des Qualitätsmanagements). Zentrale Kategorien von umfassenden Qualitätsmanagementansätzen sind vor allem Mitarbeiter-, Kunden- und Prozessorientierung. Ausgehend von der Herausforderung der digitalen Transformation, insbesondere der Nutzung von KI-Lösungen, werden ausgewählte Instrumente des Qualitätsmanagements untersucht und mit personalwirtschaftlichen Ansätzen verknüpft. Die Implementierung dieser Instrumente wird als Innovation interpretiert. Die Ausgangsfrage für das Modul lautet: Welche Auswirkungen haben Industrie 4.0, Digitalisierung und künstliche Intelligenz auf das Qualitäts- und Personalmanagement in Unternehmen?</p> <p>In der Praxiswoche werden das Anwendungsfeld der Konzepte zur Selbstbewertung aus dem Qualitätsmanagement sowie Instrumente des Ausbaus von Verbesserungspotenzialen und deren Einsatzmöglichkeiten erörtert. Zudem werden bei Bedarf u.a. entsprechende KI-Lösungen mit Experten in der betrieblichen Praxis erprobt.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, Workshops in Betrieben, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Reflexion durch Expertengespräche</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Praktische Erfahrungen im Bereich des Qualitätsmanagements und der Personalarbeit sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1½ Stunden) oder Hausarbeit</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung, z.B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur oder Hausarbeit
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. ...</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Gemäß der Prüfungsordnung für den Weiterbildungsstudiengang „Master of Arts Organizational Management“ am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum vom 14.7.2023 (R. 1590).</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Apl. Prof. Dr. Martin Kröll</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barenkamp, M. (2025): Wertschöpfung durch KI. Springer-Verlag, Wiesbaden • Bruhn, M. • & Hadwich, K. (Hrsg.) (2021): Künstliche Intelligenz im Dienstleistungsmanagement. Springer-Verlag, Wiesbaden

- Freisinger, G./Jöbstl, O./Kögler, B./Lipp, J./Strohmann, M. (2022): Die digitale Transformation des Qualitätsmanagements. Potenziale nutzen, Strategien entwickeln, Qualität optimieren. Hanser Verlag, München
- Helmold, M., Laub, T., Flashar, B., Jürgen Fritz, J. & Dathe, T. (2023): Qualität neu denken. Springer Verlag, Wiesbaden
- Pfeifer, T. & Schmitt, R. (Hrsg.) (2021): Masing Handbuch Qualitätsmanagement, 7. vollständig neu bearb. Aufl., Hanser-Verlag, München
- Schoch, A. (2023): Datenzentrierte Künstliche Intelligenz für ein prädiktives Qualitätsmanagement in der Automobilindustrie. Kassel
- Sommerhoff, B. (2021): Qualitätsmanagement im Wandel. Personenzentriertes Innovations- und Qualitätsmanagement. Hanser-Verlag München

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 ein Semester
	300 h	10 CP	Winter-semester	unregelmäßig bei Bedarf	
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: <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Motivation und des Lernens von Individuen verstehen und differenzieren • Identität und soziale Rolle in Organisationen kennen • Rollenwahrnehmung und Rollenkonflikte, Grundprinzipien der Kommunikation verstehen • Locus of Control, Attribution, Selbstwirksamkeit kennen • Ansätze zur Antizipation und Bewertung individuellen Verhaltens nachvollziehen und in praktischen Übungen anwenden • Machtmotivation und Einflussgrößen auf das Machthandeln kennen • Mikropolitik und deren Grundlagen kennen Psychologische Bedingungen innerbetrieblicher Verhandlungen, Kooperation und Konflikt kennen und reflektieren • Psychologische Interventionen in Gruppen und zur Messung von Gruppenverhalten kritisch reflektieren • Methoden zur Analyse von Arbeitsbedingungen Menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Aufgaben, Formen der partizipativen Arbeitsgestaltung kennen und beispielhaft anwenden • Möglichkeiten zur Herstellung von Zielkongruenz zwischen Organisation und Individuum kennen und reflektieren • Anforderungen an die Organisations- und Personalentwicklung kennen und gestalten • Methoden zur Analyse von Arbeitsbedingungen kennen • Persönlichkeits- und Leistungstests kennen 				
3	Inhalte Prozesse innerhalb von Organisationen lassen sich vielfach auf ein komplexes Ineinanderwirken von Verhalten, Kognitionen, Emotionen und Interaktionen einzelner Individuen und Gruppen von Individuen zurückführen. Insbesondere in dynamischen Arbeitswelten, in denen stetige Veränderungsprozesse auch eine Quelle von Unsicherheit für das Individuum darstellen, ist ein				

	<p>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.</p> <p>In der Praxiswoche erfolgen die anwendungsorientierte Reflexion psychologischer Methoden in Organisationen und der Methodeneinsatz in der Praxis.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Vorkenntnisse in der Psychologie sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 1/2 Stunden) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modulterminen zu entnehmen)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): • Klausur oder Hausarbeit
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Personalführung und Führungskräfteentwicklung oder Human Resource Management.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt.</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Dr. Valentin Langholf</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Reader zur Unterstützung des Selbststudiums</p>



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul „Unternehmensführung: Strategie und Change Management“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommersemester	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 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.				

	<p>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.</p>
3	<p>Inhalte</p> <p>Zum Zusammenhang von Unternehmensführung und Change Management – Der Strategic Management Navigator (SMN)</p> <p>Grundlegungen zur Strategischen Unternehmensführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Gestaltungsfelder der Unternehmensführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) <p>Strategische Veränderung managen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Change Kurve und Umgang mit Widerständen • Change Management Ansätze kennen und auswählen • Kulturwandel infolge von Mergers & Acquisitions gestalten <p>Zusammenfassung:</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Idealerweise sind bereits erste Pflichtmodule erfolgreich absolviert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Die Prüfung besteht in einer mündlichen Prüfung im Umfang von 30 Minuten. Das Prüfungsergebnis bildet die Modulnote. Auf Antrag kann der Eigenbeitrag in Form einer Posterpräsentation zu einer Verbesserung der Note um einen Teilnotenschritt (0,3 bzw. 0,4) erfolgen, sofern die Posterpräsentation zu einer besseren Vorbewertung geführt hat als die mündliche Abschlussprüfung.</p> <p>Ersatzleistung bei begründetem Antrag:</p> <p>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). Der Antrag auf Ersatzleistung muss mit dem Termin der Moduleröffnung gestellt sein.</p>

7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posterpräsentation als Einzelleistung oder im Tandem • Bestandene mündliche Prüfung
8	<p>Verwendung des Moduls</p> <p>(in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge). Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Personalführung und Führungskräfteentwicklung, Kompetenzmanagement.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt.</p> <p>Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Uta Wilkens</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>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.</p> <p>Müller-Stewens, G., Lechner, C. et al. (2024). Strategisches Management. Wie strategische Initiativen zum Wandel führen, 6. aktualisierte Auflage. Schäffer-Poeschel. ISBN 978-3-7910-5754-5</p> <p>Hayes, J. (2022). The Theory and Practice of Change Management. 6. Auflage, New York: Palgrave</p> <p>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.</p>

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Prozessmanagement“					
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), begleitender seminaristischer Austausch zur Hausarbeit		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 15 Teilnehmer
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen 1. Grundlagen des Prozessmanagements verstehen: <ul style="list-style-type: none"> zentrale Begriffe, Konzepte und Ziele des Prozessmanagements nachvollziehen unterschiedliche Ansätze des Prozessmanagements mit historischem Bezug einordnen sowie aktuelle Entwicklungen des Feldes diskutieren 2. Geschäftsprozesse modellieren <ul style="list-style-type: none"> Grundlagen der Prozessmodellierung erfassen und deren Bedeutung für das Prozessmanagement einordnen arbeitsteilige Geschäftsprozesse mittels Ereignisgesteuerter Prozessketten (EPK) sowie Business Process Model and Notation 2.0 (BPMN 2.0) modellieren 3. Prozesse analysieren und kontinuierlich optimieren <ul style="list-style-type: none"> Methoden der Prozessanalyse auf konkrete Anwendungsfälle übertragen und Optimierungspotenziale identifizieren Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung von Geschäftsprozessen entwickeln und hinsichtlich ihrer Wirkung beurteilen 				
3	Inhalte Das Modul vermittelt zentrale Grundlagen, Methoden und Werkzeuge des Prozessmanagements und adressiert damit eine zentrale Aufgabe von Führungskräften: die Neugestaltung und kontinuierliche Optimierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen auf Basis einer prozessorientierten Sichtweise. Im ersten Schritt werden relevante Begriffe, Konzepte und Ziele des Prozessmanagements eingeführt sowie unterschiedliche Ansätze mit historischem Bezug und aktuellen Entwicklungen vorgestellt. Darauf aufbauend rückt die Prozessmodellierung als wesentlicher Bestandteil des Prozessmanagements in den Fokus. Die Studierenden lernen häufig verwendete Modellierungsansätze kennen, darunter Ereignisgesteuerte Prozessketten (EPK) und				

	Business Process Model and Notation 2.0 (BPMN 2.0), und wenden diese insbesondere auf arbeitsteilige Geschäftsprozesse an. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Prozessanalyse und Prozessoptimierung, wobei nicht nur die einmalige Neugestaltung, sondern auch die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen reflektiert wird. Die Studierenden werden in die Lage versetzt, die erlernten Methoden und Konzepte frühzeitig anhand von Anwendungsfällen und Übungen auf Praxisfälle zu übertragen.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Hausarbeit
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, Moderation des Erfahrungsaustauschs Prüfung (benotet): <ul style="list-style-type: none"> • 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/ Organisationaler Wandel, Psychologie in Organisationen.
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eines der Module ausgewählt werden, deren Notendurchschnitt (arithmetisches Mittel) zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe die für Sie geltende Prüfungsordnung.
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Christian Meske

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Künstliche Intelligenz 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, 6 Einzelcoaching-Termine über vier Blocktermine (Fr/Sa, Fr/Sa)		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
			66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	ca. 230 h	max. 15 Studierende
2	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls können die Studierenden:</p> <ol style="list-style-type: none"> Grundlagen Künstlicher Intelligenz verstehen <ul style="list-style-type: none"> zentrale Funktionsprinzipien unterschiedlicher KI-Typen, einschließlich generativer KI wie ChatGPT, nachvollziehen die Zielsetzung und methodischen Grundlagen der "Explainable Artificial Intelligence" (XAI) erfassen sowie deren organisationale Relevanz diskutieren Einsatzpotenziale und organisationalen Mehrwert des KI-Einsatzes analysieren <ul style="list-style-type: none"> Anwendungsbereiche und Nutzenpotenziale von KI-Systemen in unterschiedlichen organisatorischen Kontexten identifizieren und differenziert beurteilen die Rolle von KI in Entscheidungsprozessen, insbesondere im Rahmen von Business Intelligence, einordnen Einführung und Interaktion im organisationalen Kontext soziotechnisch gestalten <ul style="list-style-type: none"> Einflussfaktoren auf die Akzeptanz und Nutzung von KI-Systemen in Organisationen bewerten sowie soziotechnische Herausforderungen ihrer Implementierung kritisch diskutieren nutzerzentrierte Interaktionskonzepte für Mensch-KI-Kollaborationen entwickeln und hinsichtlich ihrer soziotechnischen Wirkung bewerten 				

3	Das Modul vermittelt zentrale Grundlagen, Einsatzpotenziale und Gestaltungsfragen Künstlicher Intelligenz (KI) im organisationalen Kontext. Im ersten Schritt werden Funktionsprinzipien unterschiedlicher KI-Typen eingeführt, darunter auch generative Systeme wie ChatGPT. Ergänzend wird die Forschungsrichtung der "Explainable Artificial Intelligence" (XAI) behandelt. Die Studierenden lernen, deren methodische Grundlagen zu verstehen, sowie ihre Bedeutung für organisationale Anforderungen wie Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu analysieren. Darauf aufbauend werden Potenziale des KI-Einsatzes in Organisationen systematisch erschlossen. Anhand verschiedener Anwendungsfelder reflektieren die Studierenden differenziert den möglichen Mehrwert von KI-Systemen, u.a. auch mit Blick auf KI-basierte Entscheidungsunterstützung und Business Intelligence. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der soziotechnischen Gestaltung von KI-Einführung und Mensch-KI-Interaktion. Die Studierenden analysieren zentrale Einflussfaktoren auf Akzeptanz und Nutzung von KI-Systemen in Organisationen und diskutieren kritisch die damit verbundenen Herausforderungen. Abschließend werden sie in die Lage versetzt, nutzerzentrierte Interaktionskonzepte für Mensch-KI-Kollaborationen zu entwerfen und diese mit Blick auf ihre soziotechnische Wirkung im organisationalen Umfeld zu bewerten.
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, praktische Gruppenübungen und Moderation, komplexe Fallbearbeitung
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsform Hausarbeit
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, Moderation des Erfahrungsaustauschs Prüfung (benotet): <ul style="list-style-type: none"> • 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
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eines der Module ausgewählt werden, deren Notendurchschnitt (arithmetisches Mittel) zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe die für Sie geltende 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

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: <ul style="list-style-type: none"> • Akteure, Institutionen und Prozesse im Bereich der Beschäftigtenpartizipation und der Arbeitsbeziehungen in ihrem Wechselspiel kennen • 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.				

	<p>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.</p> <p>.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, (Poster-)Präsentationen, praktische Übungen, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Vorträge, Exkursionen, erstellen bzw. lösen einer komplexen Fallstudie</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Kenntnisse im Bereich Führung sind von Vorteil.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden) oder Hausarbeit (Prüfungsformen sind den Modulterminen zu entnehmen)</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur oder Hausarbeit
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Markus Hertwig, Patrick Witzak</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Grundlegende Literatur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Müller-Jentsch, W. (2017): Strukturwandel der Industriellen Beziehungen. Wiesbaden: VS Verlag • Pries, L. (2019): Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. Wiesbaden: VS Verlag • Wilkinson, A.; Gollan, P.J.; Marchington, M.; Lewin, D. (2010): The Oxford Handbook of Participation in Organizations, Oxford <p>Ein Reader mit Texten zur Unterstützung des Selbststudiums und der AGs in den Coachings wird zur Verfügung gestellt (per Moodle).</p>



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	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden sollen sich folgende Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Entwicklungstendenzen und Herausforderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (z.B. agile Lernmethoden, Learning Analytics, adaptive Lernsysteme, intelligente CBR-Empfehlungssystem) einschätzen und entsprechende Lernziele formulieren • die Bedeutung des informellen neben dem formellen Lernen sowie des impliziten Wissens neben dem expliziten Wissen für Innovationen im Kontext von KI-Lösungen verstehen • herausarbeiten 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 • KI-Tools zur Unterstützung der Bildungsbedarfsanalyse der KI kritisch reflektieren, • Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung von Lernplattformen und virtuelle Lernassistenten sowie weiteren IT- und KI-Tools für das kollaborative Lernen einschätzen • die Ansätze der Handlungskompetenzforschung sowie Formen des arbeitsintegrierten Lernens (Lernräume und -architektur) zur Förderung von KI-Anwendungen im Bildungsbereich 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 Zuhilfenahme von CBR-basierten Lernsystemen als zentralen Ansatzpunkt des Lernens beurteilen • sich mit IT-basierten Lernarrangements sowie dem Kompetenztransfer bei computer- und netzbasierten Lernszenarien (einschließlich der Akzeptanzproblematik) auseinandersetzen <p>In der Praxiswoche werden mit Hilfe von komplexen Fallstudien ausgewählte Schwerpunktbereiche, wie Fragen der Umsetzung von neuen KI-gestützten methodisch-didaktischen Konzepten oder des Einsatzes von aktuellen Ansätzen des Transfers von erworbenen Kompetenzen und der Evaluation der Kompetenzentwicklung mit Kompetenzentwicklungsexperten vertieft.</p>				

3	<p>Inhalte</p> <p>Der digitale Wandel und die Industrie 4.0 führen sowohl zu nachhaltigen Veränderungen der Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt, als auch haben sie eine tiefgreifende Auswirkung auf die Rolle und die Aufgabe der beruflichen Aus- und Weiterbildung und damit auf die inhaltliche und methodisch-didaktischen Ausgestaltung und Durchführung von Kompetenzentwicklungsangeboten 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 den Feedbackprozess sowie das kollaborative und selbstgesteuerte Lernen in Fokus haben. Andererseits ergibt sich dadurch für die Bildungsakteure die Notwendigkeit, Weiterbildungsangebote zum Thema KI als künftige Basistechnologie zu entwickeln sowie ihre methodisch-didaktische und digitalen Kompetenzen im Zeichen einer zunehmenden Anwendung von Algorithmen in den Lern- und Bildungsprozessen auf- bzw. auszubauen.</p> <p>Der Einsatz von digitalen Lösungen und künstlicher Intelligenz (KI) in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung wird u.a. anhand von agilen IT-gestützten Lernkonzepten analysiert. Lernplattformen ermöglicht Lernen mit Hilfe von agilen Managementmethoden. Diskutiert wird die zentrale Rolle von konstruktiven Feedback-Prozessen und Benutzerfreundlichkeit für den Erfolg von kollaborativem und selbstorganisiertem Lernen und den Mentoring-Prozess. Im Mittelpunkt stehen Erkenntnisse aus Usability-Evaluationen u.a. von verschiedenen Lernplattform. Gleichzeitig wird aufgezeigt, welche Potenziale und Widerstände für die verschiedenen Nutzergruppen bei der Nutzung der Plattform auftreten können und wie diese Effekte durch KI-Werkzeuge in Zukunft verstärkt oder abgeschwächt werden können. Dabei wird in besonderer Weise auf die Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Innovationen und die Kreierung und Etablierung von neuen Dienstleistungs-ideen Bezug genommen.</p> <p>Vor dem Hintergrund der Konzepte zur prozess- und bibliographieorientierten Weiterbildung wird die Frage der Beziehung zwischen der Selbst- und Fremdsteuerung der Kompetenzentwicklung thematisiert. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen im Arbeitsleben, nicht zuletzt durch die vermehrte Nutzung von KI-Lösungen 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-basierte Lernsysteme zu unterstützen. Dabei geht es u.a. um die zielgruppengerechte Vermittlung von Wissen zum Einsatz von Chatbots, Spracherkennungs-Tools und CBR-basierten Lernsystemen sowie um das Thema Cybersicherheit und Big Data. An Beispielen wie Selbstregulationskompetenzen sowie Medienkompetenz werden zentrale Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie deren Entwicklungspotenzial im Kontext der Informatisierung und Globalisierung der Arbeitswelt untersucht.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Präsentationen, Selbststudium, praktische Übungen, Workshops in Betrieben, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Praktische Erfahrungen im Bereich der Personalentwicklung bzw. der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1½ Stunden) und praktischer Leistungsnachweis im Rahmen der Praxiswoche oder Hausarbeit</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z.B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche <p>Prüfungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur oder Hausarbeit

8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Das Modul weist zahlreiche inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. ...
9	Stellenwert der Note in der Endnote Gemäß der Prüfungsordnung für den Weiterbildungsstudiengang „Master of Arts Organizational Management“ am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum vom 14.7.2023 (R. 1590).
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende apl. Prof. Dr. Martin Kröll
11	Sonstige Informationen <ul style="list-style-type: none"> • Bauer, A., Jungclaus J., Korge, G. (2018): Agiles Sprintlernen. Eine neue Lernform für die digitalisierte Arbeitswelt, Stuttgart/Ulm. • Bräutigam, S., Höhne, B., Longmuß, J., Schindler, F. (2017): Agiles Lernen am Arbeitsplatz – Eine neue Lernkultur in Zeiten der Digitalisierung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Ausgabe 2/2017, S. 110–119 • Hägerbäumer, M., Thelen, U., Renz, A. (Hrsg.) (2025): Future Skills in Human Resource Management und Corporate Learning, Springer-Verlag, Wiesbaden • Niegemann, H., Weinberger, A. (Hrsg.) (2020): Handbuch Bildungstechnologie, Springer-Verlag, Wiesbaden • Richter, G. (Hrsg.) (2020): Lernen in der digitalen Transformation. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart • Werther, S. (2020): Feedback in Zeiten der Agilität, Freiburg <p>Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten Texten aus Lehrbüchern und Zeitschriften.</p>



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			Kontaktzeit	Selbststudium	Geplante Gruppengröße
<ul style="list-style-type: none"> • Orientierungsveranstaltung (online) • 2 Blockveranstaltungen bzw. 6 Einzelcoaching-Termine 			66 h zzgl. indiv. Betreuung	ca. 230 h	max. 25 Personen
1 Teilnahmevoraussetzungen					
<ul style="list-style-type: none"> • B.A. Abschluss • Basiswissen zu Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsverhältnissen sind von Vorteil 					
2 Lernergebnisse/Kompetenzen					
<p>Studierende können sich folgende Kompetenzen aneignen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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), die auch in Arbeitsorganisationen (etwa im Personalmanagement oder der Beratung) praktisch nützlich sind 					
3 Lerninhalte					
<p>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.</p> <p>Arbeit und Beschäftigung unterliegen stets dem Zwang einer optimalen Verwertung von Arbeitskraft. Doch unterschiedlichen wirtschaftlichen Konjunkturen und arbeits- wie beschäftigungspolitischen</p>					

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 Tertiärisierungsprozess, in: Böhle, Voß & Wachtler (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie, S.233-262.
- WSI-Mitteilungen 7/2016, Schwerpunktheft: 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 „Twin Transformation – Management und Governance von Digitalisierung und Nachhaltigkeit“					
Kennnummer	Workload 300 h	Credits 10 CP	Studien- semester Sommer- semester	Häufigkeit des Angebots jeweils im Sommersemester	Dauer ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Orientierungsveranstaltung, 2 Blockveranstaltungen oder 6 Einzelcoaching-Termine sowie 1 Praxiswoche		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 25 Teilnehmer
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Twin Transformation als aufeinander bezogene digitale und nachhaltige Transformation verstehen können. • 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. 				

<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Die Twin Transformation beschreibt die parallele und miteinander verknüpfte Entwicklung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit in Unternehmen und der Wirtschaft insgesamt. Ziel ist es, digitale Technologien gezielt einzusetzen, um nachhaltige Geschäftsmodelle, Prozesse und Produkte zu fördern. Dadurch entstehen Synergien: Digitale Lösungen wie Künstliche Intelligenz, Big Data oder das Internet der Dinge können helfen, Ressourcen effizienter zu nutzen, Emissionen zu senken und nachhaltige Innovationen voranzutreiben. Gleichzeitig stärkt die Integration von Nachhaltigkeit die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. In Unternehmen wird die Twin Transformation daran sichtbar, dass Digitalisierung als Enabler für Nachhaltigkeit auftritt (z.B. durch smarte Energiesteuerung, transparente Lieferketten, etc.). Gleichzeitig fungiert Nachhaltigkeit als Leitbild für die digitale Transformation (z.B. Fokus auf die Entwicklung klimafreundlicher Technologien). Die verknüpfte und aufeinander bezogene digitale und nachhaltige Transformation ist eine anspruchsvolle und komplexe Managementaufgabe, die strategische Unternehmensführung, Governance und Führung gleichermaßen betrifft.</p> <p>In diesem Modul bauen Studierende zunächst ein Verständnis der Herausforderungen im Kontext der digitalen Transformation auf. Dazu gehören Fragen der Befähigung durch Technologienutzung im Gegensatz zu Dequalifizierung durch Technologie. Es werden Methoden vermittelt, Technologie arbeitsplatznah in bestehende Workflows zu integrieren und dabei auf die Expertise und Kompetenzen der Technologienutzenden zurückzugreifen. 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 der Twin Transformation 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.</p>
<p>4</p>	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Coaching, Präsentationen und Interaktion in der Gruppe, praktische Gruppenübungen und Moderation, komplexe Fallbearbeitung und projektorientierte Gruppenarbeit im Rahmen der Praxiswoche</p>
<p>5</p>	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p>
<p>6</p>	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1 1/2 Stunden) Bei gewichtigem Grund kann nach Rücksprache als Ausnahmeregelung eine alternative Prüfungsform vereinbart werden.</p>

7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Change Management, Management des digitalen Wandels</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Dr. Valentin Langholf</p>
11	<p>Sonstige Informationen /</p>



Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Wahlmodul					
„Gruppendynamik und Teamentwicklung mit integrierten (virtuellen) Lern-Laboren“ (englischsprachige LV)					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	150 / 300 h	5 / 10 CP	WiSe / SoSe	Jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen 9 Thematische Einzeltermine 2 Escape Room Durchläufe 1 Gruppenintervention 1 Abschlusspräsentation 1 Hausarbeit		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: <ul style="list-style-type: none"> • Auseinandersetzung mit Gruppendynamiken im organisationalen Kontext und Teamentwicklungsmaßnahmen • Einblicke in die Charakteristiken von Teams und die Auseinandersetzung mit gruppendynamischen Prozessen (Motivation, Kohäsion, divergente Rollen in Teamkonstellationen, Heterogenität und Homogenität von Teams) • Auseinandersetzung mit Prädiktoren von Teamerfolg und Performance im organisationalen Kontext • Entwicklung eines Verständnisses von speziellen Gruppendynamiken und Gruppenentwicklungsprozessen insbesondere in Gründerteams, F&E-Teams, virtuellen Teams. • Erschließen von gruppendynamischen Prozessen und Teamentwicklungsmaßnahmen durch Modelllernen im virtuellen Lernlabor „Collaboration Space“ • Erforschen von Problemen und restriktiven Einflussgrößen mit denen Teams konfrontiert sind, bspw. teaminterne Konflikte, Entscheidungsfindung, divergierendes Problemlöseverständnis, durch die Auseinandersetzung mit Organisationskultur, Teamprozessen und motivationalen Faktoren. • Auseinandersetzung mit Teilaspekten wie Wirkmechanismen und Rahmenbedingungen der Teamarbeit, effektive Führung innerhalb von Gruppen, Diversitätsmanagement, Teamwork, Teamdiagnostik und Teamentwicklung. • Kompetenzentwicklung auf Teamebene durch Erarbeitung eines eigenen Teamentwicklungskonzeptes auf der Basis theoretischer Kenntnisse und Impulsen aus dem Simulationslabor 				

<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Teams als kleinste Einheit von Organisationen sind der Schlüsselfaktor von erfolgreichen Kooperationen und der insgesamten Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Erfolgreiche Zusammenarbeit innerhalb von Teams ist somit für den Erfolg ganzer Unternehmen auf organisationaler Ebene maßgebend und entscheidet darüber hinaus über die Arbeitszufriedenheit und Bindung einzelner Mitarbeiter. Dieses Modul richtet sich daher an Studierende, die sich aktiv mit Interaktionsprozessen innerhalb von Teamarbeit im organisationalen Kontext auseinandersetzen möchten.</p> <p>Mit der zunehmenden Verschiebung von Einzelarbeit hin zu Gruppen und teamorientierten Arbeits- und Organisationsformen, wird in diesem Seminar die notwendige Sensibilität geschaffen, Eigenschaften und Dynamiken innerhalb von erfolgskritischen, gruppeninternen Interaktionen zu verstehen und zu bewerten mit dem Ziel, selbständig Teamentwicklungskonzepte auf Basis der Kombination von theoretischen Kenntnissen und Impulsen des Lernlabors zusammenzuführen. Aufbauend auf theoretischen Konzepten wie dem erweiterten Tuckman-Modell zur Gruppenentwicklung, werden die Notwendigkeit von Teamarbeit und diverse Formen von organisationalen Gruppen (Gründerteams, F&E-Teams, virtuellen Teams) erkundet. Hier wird darauf abgezielt, ein Verständnis über spezielle Formen von Gruppendynamiken und Gruppenentwicklungsprozesse zu erreichen.</p> <p>Durch die Beschäftigung mit Teamrollenansätzen, Teamleitung und Führung von selbstregulierten Teams, sowie dem Input-Output-Modell von Teamarbeit wird die Grundlage für das tiefergehende Verständnis von Gruppendynamiken geschaffen. In der theoretischen Auseinandersetzung mit Gruppenprozessen, gruppendynamischen Arbeitsformen und -prinzipien sowie Designs werden förderliche und restriktive Faktoren zur Arbeitsfähigkeit von Gruppen erkundet.</p> <p>Neben dem Aufbau von theoretischem Wissen durch Inhalte zu Einflussgrößen und Rahmenbedingungen von Teamdesigns sowie Interventionsmöglichkeiten durch Teamentwicklungsmaßnahmen, kommt die praxisorientierte Anwendung des Erlernten zum Einsatz. Hierfür hat der Lehrstuhl Arbeit, Personal und Führung des Instituts für Arbeitswissenschaft (IAW) in den letzten Jahren die Simulationslabore (Escape Rooms) „Think Space“ und „Collaboration Space“ entwickelt. Diese Simulationslabore auf Basis eines Escape Rooms beinhaltet kollaborative Problemlösungsszenarien, welche die Basis für unterschiedliche Ansätze der Teamentwicklung und Beobachtbarkeit von Teamdynamiken in Arbeitsprozessen offeriert. Durch die Lernlabore wird Kollaborationsfähigkeit als Meta-Kompetenz sowohl auf Individual- als auch Teamebene mithilfe von Simulationsszenarien erfahrbar für die Teilnehmenden gemacht, ermöglicht aber ebenso Fremdbeobachtungen sowie weitergehende Analysen.</p> <p>Studierendengruppen bringen ihr theoretisches Wissen durch Feldbeobachtungen mit einem Team aus der realen Arbeitswelt im Think Space oder Collaboration Space zum Einsatz. Arbeitsteams durchlaufen zunächst das Simulationslabor und anschließend werden Reflexionsgespräche auf Basis erster Beobachtungen mit dem Team geführt. Eine individuelle Teambuildingmaßnahme in Form eines Coachings wird auf Basis von Kompetenzerhebungen und Analysen für das Team zu einem Mikroausschnitt der Teamdynamik und Teaminteraktion seitens der Studierendengruppen erarbeitet. Nach dem Coaching und der Intervention der Studierenden durchläuft das Team erneut den Collaboration Space vor Ort mit anschließender Reflexion und Outputmessung zur Ergebnissicherung der Intervention.</p>
<p>4</p>	<p>Lehrformen</p> <p>Selbststudium, Austausch und Zusammenarbeit mit Dozenten, sowie universitätsexternen Beteiligten für Analysen, Reflexionseinheiten, lösungsorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, praktische Übungen, Präsentation, Hausarbeit</p>

5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Es sind praktische Erfahrungen im Bereich der Personal-/Organisationsentwicklung wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Die Modulabschlussprüfung besteht aus einer benoteten Abschlusspräsentation auf Basis einer Intervention/Coaching durch Auseinandersetzung mit konkreten Teamentwicklungsmaßnahmen (5CP).</p> <p>Zudem reichen Studierende eine zusätzliche Hausarbeit ein, die noch einmal mit 5CP angerechnet wird.</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fremdbeobachtung und Analyse eines Arbeitsteams im Simulationslabors. Darauf aufbauende Ausarbeitung und Durchführung einer Teamentwicklungsmaßnahme • Aktive Beteiligung in den thematischen Einzelsitzungen <p>Prüfungen (benotet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation in der Gruppe • Individuelle Hausarbeit
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge)</p> <p>Es gibt inhaltliche Bezüge zum Modul Personalführung und Führungskräfteentwicklung sowie zum Modul Human Resource Management.</p>
9	<p>Stellenwert der Note in der Endnote</p> <p>Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Uta Wilkens & Immanuel Lutzeyer</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Das Modul ist englischsprachig und wird im Umfang von 5 CP semesterbegleitend an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft angeboten. Das Modul ist für interessierte IAW-Studierende geöffnet, die als Zusatzleistung eine Hausarbeit einreichen, damit in Summe 10 CP erreicht werden.</p> <p>Literatur zur Einführung (Auswahl):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antoni, C. H., & Antoni, C. H. (2000). Teamarbeit gestalten. Beltz. • Hertel, G., & Hüffmeier, J. (2014). Teamarbeit: Wirkmechanismen und Rahmenbedingungen. Lehrbuch Organisationspsychologie, 5, 219-262 • König, O., & Schattenhofer, K. (2020). Einführung in die Gruppendynamik. Carl-Auer Verlag. • Kozlowski, S.W. J., & Bell, B. S. (2013). Work groups and teams in organizations: review update. In N. Schmitt & S. Highhouse (Hrsg.), Handbook of psychology 2. Aufl. (Bd. 12, S. 412–469). Hoboken NJ: Wiley <p>Eine umfangreiche, jeweils aktuelle Literaturliste wird im Rahmen des Seminars zur Verfügung gestellt.</p>

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 Klausuren (zzgl. Praxiswochen) und mindestens zwei Hausarbeiten 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 erforderlichen Module
- 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