



Modulhandbuch zum Studiengang

**Master - Wirtschaftspsychologie mit  
Schwerpunkt Coaching & Change**

**FPO 2022**

Stand: 10/2023

## Masterstudiengang Wirtschaftspsychologie mit Schwerpunkt Coaching & Change (Vollzeit)

Studiennplan für Studienbeginn ab SoSe 2023

	S Fach			SS			WS			SS		
				1. Sem.			2. Sem.			3. Sem.		
	SWS	C	P	SWS	C	P	SWS	C	P	SWS	C	P
Grundlagen des Coaching	4	6	1	4	6	1						
Methodische Basiskompetenzen des Coaching	4	6	1	4	6	1						
Vertiefende Coachingkompetenzen mit Supervision	4	6	1				4	6	1			
Leadership	4	6	1	4	6	1						
Advanced Change Management	4	6	1	4	6	1						
Projektseminar Leadership & Change	4	6	1				4	6	1			
Advanced Research Methods	4	6	1				4	6	1			
<b>Wahlpflichtmodule</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>2</b>			
Masterarbeit	0	25	0							0	25	0
Kolloquium	0	5	0							0	5	0
<b>Summe Studium</b>	<b>40</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>

SWS = Semesterwochenstunden, C = Credits (Anrechnungspunkte), P = Modulprüfungen

## Übersicht der Wahlpflichtkataloge

<b>Cluster Psychologiebasiertes Management</b>		
<b>Modulname</b>	<b>Credits</b>	<b>SWS</b>
Agiles Projektmanagement für Fortgeschrittene	6	4
Business Process Management für Fortgeschrittene	6	4
Führung internationaler Projekte	6	4
Gender & Diversity	6	4
Gesundheit im Arbeitskontext	6	4
Global Ethics	6	4
HRM Forschung	6	4
Human Resources & Strategy	6	4
Interkulturelles Management	6	4
Konsumentenpsychologie	6	4
Kultur und Kommunikation im Unternehmen	6	4
Methoden des Projektmanagements für Fortgeschrittene	6	4
Nachhaltigkeitsmanagement	6	4
Purpose Driven Organization	6	4
Soziotechnische Organisationsgestaltung	6	4
<b>Cluster Vertiefende wirtschaftspsychologische Methoden</b>		
<b>Modulname</b>	<b>Credits</b>	<b>SWS</b>
Adaptives Testen	6	4
Datenvisualisierung und Exploration	6	4
Entscheidungstheorie	6	4
Experimental Research Designs	6	4
Vertiefende Veranstaltung Stress und Stressmanagement	6	4
Unternehmensübergreifende Kommunikation und Verhandlung in SCM und Logistik für Fortgeschrittene	6	4
Wirtschaftspsychologische Diagnostik	6	4

## Masterstudiengang Wirtschaftspsychologie mit Schwerpunkt Coaching & Change (Vollzeit)

Studiolenplan für Studienbeginn ab WS 22/23

	S Fach			WS			SS			WS			SS		
	SWS	C	P	1. Sem.			2. Sem.			3. Sem.			4. Sem.		
				SWS	C	P	SWS	C	P	SWS	C	P	SWS	C	P
Grundlagen des Coaching	4	6	1				4	6	1						
Methodische Basiskompetenzen des Coaching	4	6	1				4	6	1						
Vertiefende Coachingkompetenzen mit Supervision	4	6	1							4	6	1			
Leadership	4	6	1				4	6	1						
Advanced Change Management	4	6	1				4	6	1						
Projektseminar Leadership & Change	4	6	1							4	6	1			
Advanced Research Methods	4	6	1							4	6	1			
Hauptseminar zur Wirtschaftspsychologie	4	6	1	4	6	1									
Projektseminar zur Wirtschaftspsychologie	4	24	1	4	24	1									
<b>Wahlpflichtmodule</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>3</b>				4	6	1	8	12	2			
Masterarbeit	0	25	0										0	25	0
Kolloquium	0	5	0										0	5	0
<b>Summe Studium</b>	<b>48</b>	<b>120</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>

SWS = Semesterwochenstunden, C = Credits (Anrechnungspunkte), P = Modulprüfungen

nur Start WiSe!

# Inhalt

<b>Pflichtmodule</b>	
Abschlussarbeit Master	7
Advanced Change Management	8
Advanced Research Methods	10
Grundlagen des Coaching	12
Hauptseminar zur Wirtschaftspsychologie	14
Kolloquium	15
Leadership	16
Methodische Basiskompetenzen des Coaching	18
Projektseminar Leadership & Change	20
Projektseminar zur Wirtschaftspsychologie	22
Vertiefende Coachingkompetenzen mit Supervision	24
<b>Wahlpflichtmodule</b>	
Adaptives Testen	27
Agiles Projektmanagement für Fortgeschrittene	28
Business Process Management für Fortgeschrittene	30
Datenvisualisierung und Exploration	32
Entscheidungstheorie	34
Experimental Research Designs	36
Führung internationaler Projekte	38
Gender & Diversity	39
Gesundheit im Arbeitskontext	41
Global Ethics	43
HRM Forschung	44
Human Resources & Strategy	45
Interkulturelles Management	47
Konsumentenpsychologie	49
Kultur und Kommunikation im Unternehmen	51
Methoden des Projektmanagements für Fortgeschrittene	52
Nachhaltigkeitsmanagement	54
Purpose Driven Organization	56
Soziotechnische Organisationsgestaltung	58
Unternehmensübergreifende Kommunikation und Verhandlung in SCM und Logistik für Fortgeschrittene	60
Vertiefende Veranstaltung Stress und Stressmanagement	62
Wirtschaftspsychologische Diagnostik	64

# Pflichtmodule

---

## Modulbezeichnung

Abschlussarbeit Master (Master Thesis) (Wirtschaftspsychologie) (25 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
	750	25	3/4	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	0	0	750	1 Student*in

## Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage, innerhalb einer vorgegebenen Frist eine fachliche Aufgabe selbständig auf der Basis der erworbenen Kenntnisse mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten. Die Bearbeitung leistet einen Beitrag zum anwendungsbezogenen, wissenschaftlichen Fortschritt.

## Inhalte

Die Masterarbeit ist entweder eine eigenständige empirische Arbeit oder betrachtet ein bekanntes Thema unter neuen Aspekten. Die konkreten Inhalte hängen von der mit der Prüferin bzw. dem Prüfer vereinbarten Aufgabenstellung ab. Die Kandidat\*in hat das Recht, Vorschläge für das Thema der Masterarbeit zu machen.

## Lehrformen

Eigenständige Verarbeitung der wissenschaftlichen Literatur in den eigenen Denkrahmen, Analyse bestehender Ansätze und kritische Übertragung auf eigene Fragestellung, eigene empirische Untersuchungen und Analysen, persönliche Beratung durch den/die beteiligte(n) Professor(in)

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: Mindestens 42 erbrachte Credits in den Modulprüfungen der Pflicht- und Wahlpflichtmodule des Studiums gemäß Prüfungsordnung Anlage 1a und 2, davon mindestens 30 Credits in den Pflichtmodulen gemäß der Prüfungsordnung Anlage 1a für den 3-semesterigen Vollzeitmaster; mindestens 72 erbrachte Credits in den Modulprüfungen der Pflicht- und Wahlpflichtmodule des Studiums gemäß Prüfungsordnung Anlage 1b und 2, davon mindestens 60 Credits in den Pflichtmodulen gemäß der Prüfungsordnung Anlage 1b für den 4-semesterigen Vollzeitmaster;

## Prüfungsformen

Masterarbeit (schriftliche Ausarbeitung)

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Abschlussarbeit

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

Professorin oder Professor des Standorts Meschede der Fachhochschule Südwestfalen

## Sonstige Informationen

Basisliteratur (jeweils die aktuelle Auflage):

- Balzert, H., Schröder, M. & Schäfer, C. (2011): Wissenschaftliches Arbeiten. Wissenschaft, Quellen, Artefakte, Organisation, Präsentation, 2. Aufl., Herdecke.
- Bänsch, A. & Alewell, D. (2009): Wissenschaftliches Arbeiten, 10. Aufl., München.
- Ebster, C. & Stalzer, L. (2013): Wissenschaftliches Arbeiten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, 4. Aufl., Wien.
- Franck, N. & Sary, J. (2011): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens: Eine praktische Anleitung, 16. Aufl., Paderborn.
- Hienerth, C., Huber, B. & Süßenbacher, D. (2009): Wissenschaftliches Arbeiten kompakt. Bachelor- und Masterarbeiten erfolgreich erstellen, Wien.

## Modulbezeichnung

Advanced Change Management (Advanced Change Management) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22331	180	6	1/2	Sommersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Übung; Vorlesung	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Das Modul vermittelt die zentralen Themen des Change Management. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Kurses sind die Studierenden in der Lage,

- Prinzipien des organisatorischen Wandels zu erkennen und einige der Standardprobleme zu antizipieren, die auftreten, wenn sich eine Organisation in Veränderungsprozessen befindet
- die Bedeutung und Anwendungsbereiche von Change Management zu erklären
- einen konzeptionellen Rahmen für geplanten und spontanen Change zu entwickeln und zwischen antizipiertem, sich abzeichnendem und kurzfristigem Wandel zu unterscheiden
- arbeits- und organisationspsychologische Perspektiven auf Organisationsstrukturen und deren Gestaltung im Rahmen von Veränderungsprozessen zu verstehen
- sozialpsychologische Perspektiven einzunehmen, um die sozialen Netzwerke, die innerhalb einer Organisation bestehen, zu beschreiben und übliche Abhängigkeiten und Motive zu verstehen
- die Rolle informeller Organisationsstrukturen für Change zu verstehen und die wichtigsten Interessengruppen für Veränderungsprozesse zu identifizieren
- die Rolle des Change Agents aus historischer Perspektive samt heutiger Rolle als politischer Vermittler zu verstehen
- Storytelling, Geschichten und Symbole bei der Kommunikation von Veränderungen zu nutzen, um die Hebelwirkung von Veränderungen zu maximieren
- dynamische Fähigkeiten von Organisationen kennen und organisations- und führungspsychologische Ansätze bei deren Förderung berücksichtigen zu können
- geeignete methodische Vorgehensweisen kennen, um Veränderungsprozesse in einer Organisation im Sinne einer Mehrebenen-Intervention zu planen, zu begleiten und zu evaluieren (mit Bezug zu quantitativen und qualitativen Methoden).

## Inhalte

- Einführung – Worum geht es bei organisatorischen Veränderungen?
- Dynamische Fähigkeiten (dynamic capabilities)
- Kontext und Treiber von Change Management
- Pfadabhängigkeit und Pfadkreation
- Phasenmodelle des Change Management
- Geplanter und spontaner Change
- Kongruenzmodell der Veränderung
- Strukturen von Organisationen gestalten und verändern
- Die Rolle des Change Agent im Laufe der Zeit
- Soziale Netzwerke und deren Bedeutung für Change
- Unternehmens- und Mikropolitik
- Sinn, Bewusstseinsbildung und Visionen in Organisationen
- Organisationskultur
- Implementierung von Change

## Lehrformen

Kombination aus 50% Vorlesung (2 SWS) und 50% Übung (2 SWS)

Die Aufgabenstellungen vertiefen die vermittelten Inhalte. Anhand von Lernfragen überprüfen die Studierenden ihren Wissensstand. In der Übung wenden die Studierenden anhand konkreter Fallbeispiele das erworbene Wissen an und überprüfen, ob sie den Stoff verstanden haben und ob sie ihn anwenden können.

Hinweis: Die Lehrveranstaltung kann gegebenenfalls auch in englischer Sprache durchgeführt werden!

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

### **Prüfungsformen**

Klausur, Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

### **Prüfungsvorleistungen**

keine

### **Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten**

Bestandene Modulprüfung

### **Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gemäß FPO/RPO

### **Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

### **Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Bernd-Friedrich Voigt

### **Sonstige Informationen**

Burnes, B. (jeweils in der aktuellen Auflage). Managing change. Upper Saddle River, NJ: Financial Times Press.

Hall, G. E., & Hord, S. M. (jeweils in der aktuellen Auflage). Implementing change: Patterns, principles, and potholes (3rd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Senior, B., & Swailes, S. (jeweils in der aktuellen Auflage). Organizational change. Upper Saddle River, NJ: Financial Times Press.

O'Reilly, C. A. & Tushman, M. L. (2016). Lead and Disrupt – How to Solve the Innovator's Dilemma. Stanford, CA: Stanford Business Books.

## Modulbezeichnung

Advanced Research Methods (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22341	180	6	2/3	Wintersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Übung; Vorlesung	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Das Modul baut auf vorhandenem Wissen über Prinzipien, Chancen und Risiken der quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden auf. Die hier angesprochene spezifischere Methodik wird didaktisch vornehmlich in den Anwendungsfeldern „People Analytics“ und „Evaluation of Change“ entlang einer „Employee Journey“ verankert. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,

- fortgeschrittene Verfahren der qualitativen Sozialforschung zu überblicken
- die Herangehensweisen hypothesenorientierten Arbeitens breit anzuwenden
- zentrale fortgeschrittene Verfahren aus den Anwendungsbereichen People Analytics und Evaluation von organisationalen Veränderungsprozessen theoretisch und praktisch anzuwenden
- für praxisrelevante Forschungsfragen auch komplexerer Natur eigenständige Forschungsdesigns inklusive Auswertungsoptionen zu entwickeln
- aktuelle Herausforderungen in Forschung und Praxis kritisch zu reflektieren
- sich den Methodenteil von Fachartikeln eigenständig zu erschließen.

## Inhalte

- Einführung – Wiederholung: Wissenschaftstheoretische Grundlagen
- Wiederholung: Erhebungsmethoden
- Qualitative Verfahren in der Anwendung: Überblick
- Experimentelle Designs
- Mixed-Methods Designs
- Explorative Verfahren I – Dimensionsreduktion (Korrespondenzanalyse, PCA)
- Explorative Verfahren II – Klassifikation (Clusteranalyse)
- Explorative Verfahren III – Präferenzmodellierung (ConJoint Measurement)
- Erweiterungen der multiplen Regression I – Messwiederholung
- Erweiterungen der multiplen Regression II – Mediation / Moderation
- Erweiterungen der multiplen Regression II – Einführung Multi-Level-Ansatz
- Kausalität I – Jenseits moderierter Mediation: Einführung Strukturgleichungsmodelle
- Kausalität II – Experimentelle Wirtschaftspsychologie
- Kausalität III – Endogenitätsproblem und Replikation

## Lehrformen

Kombination aus 50% Vorlesung (2 SWS) und 50% Übung (2 SWS)

Die Aufgabenstellungen vertiefen die vermittelten Inhalte. Anhand von Lernfragen überprüfen die Studierenden ihren Wissensstand. In der Übung wenden die Studierenden anhand konkreter Fallbeispiele das erworbene Wissen an und überprüfen, ob sie den Stoff verstanden haben und ob sie ihn anwenden können.

Hinweis: Die Lehrveranstaltung kann gegebenenfalls auch in englischer Sprache durchgeführt werden!

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

In der Regel Klausur,  
Portfolioprüfung abweichend möglich

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

**Prüfungsvorleistungen**

keine

**Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten**

Bestandene Modulprüfung

**Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gem. RPO/FPO

**Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

**Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Thomas Schlösser

**Sonstige Informationen**

Aiken, A. S. & West, S.G. (jeweils in der aktuellen Auflage). Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions. Thousand Oaks, CA: Sage.

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (jeweils in der aktuellen Auflage). Multivariate Analysemethoden – Eine anwendungsorientierte Einführung. Heidelberg: Springer.

Backhaus, K., Erichson, W. & Weiber, R. (jeweils in der aktuellen Auflage). Fortgeschrittene multivariate Analysemethoden – Eine anwendungsorientierte Einführung. Heidelberg: Springer.

Doering, N. & Bortz, J. (jeweils in der aktuellen Auflage). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Heidelberg: Springer.

Eid, M., Gollwitzer, M., Schmitt, M. (jeweils in der aktuellen Auflage). Statistik und Forschungsmethoden. Weinheim, CH: Beltz.

Fiedler, F., Kaltenborn, T., Lanwehr, R., & Melles, T. (jeweils in der aktuellen Auflage). Conjoint-Analyse. Berlin: Rainer Hampp.

Huber, O. (jeweils in der aktuellen Auflage). Das psychologische Experiment. Eine Einführung. Hogrefe.

Mey, G., & Mruck, K. (jeweils in der aktuellen Auflage). Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie.

Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

## Modulbezeichnung

Grundlagen des Coaching (Fundamentals of Coaching) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22431	180	6	1/2	Sommersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Übung; Vorlesung	4	52	128	20

## Lernergebnisse

In diesem Modul entwickeln die Studierenden ein Grundverständnis für den Coachingprozess und bauen eine eigene Grundhaltung zum Coaching als Profession auf, die es ihnen ermöglicht, ein eigenes Coaching-Verständnis und eine eigene Haltung zum Menschen zu entwickeln.

Im Einzelnen erlernen sie die Grundbegriffe des Coachings und können anhand eines differenzierten Begriffes von Coaching die Abgrenzung zu anderen Beratungsformen wie Mentoring, Supervision, Organisationsentwicklung und Psychotherapie definieren. Zudem kennen sie verschiedene Coachingansätze (u.a. psychodynamische Konzepte, zielorientiertes Coaching, systemisches Coaching, lösungsorientiertes Coaching, kognitiv-verhaltensorientierte Konzepte, NLP). Die unterschiedlichen Menschenbilder und methodischen Ansätze werden verglichen und kritisch reflektiert, Gemeinsamkeiten herausgestellt und ethische Grundprinzipien des Coachings daraus abgeleitet. Wissenschaftliche Studien zu den Wirkelementen der unterschiedlichen Coachingmethoden werden kritisch diskutiert. Die Studierenden befassen sich neben den ethischen Grundsätzen des Coachings auch mit den notwendigen Rahmenbedingungen eines Coachings, sowohl in der Einzelberatung als auch im Organisationskontext. Sie können die einzelnen Prozessabschnitte eines Coachings beschreiben und die verschiedenen Methoden und Wirkansätze zueinander in Beziehung setzen.

Neben der Vermittlung der theoretischen Grundlagen und Wirkungsstudien entwickeln die Studierenden auch anhand praktischer Übungen und geleiteter Selbstreflexion eine eigene Grundhaltung zum professionellen Coaching.

## Inhalte

- Gegenstandsbestimmung und Definition von Coaching; Abgrenzung zu anderen Formen der Beratung wie Mediation, Mentoring, Supervision, Psychotherapie und OE
- Tätigkeitsfelder und Anlässe für Coaching
- Prozessablauf, typische Schritte und Coachingverläufe:
  - Veränderungsprozesse und psychosoziale Krisen
  - Entwicklung im interpersonalem Prozess
  - Modelle von Entwicklungsaufgaben mit Bezug zur Persönlichkeitspsychologie
  - Typische Schritte im Coaching (u.a. Erstkontakt, Auftragsklärung etc.)
- Verschiedene Coachingansätze und deren Menschenbilder sowie Wirkannahmen (mit Bezug zur biologischen Psychologie):
  - Psychodynamische Konzepte (u.a. Psychodrama, Transaktionsanalyse)
  - Zielorientiertes und lösungsorientiertes Coaching
  - Systemische Ansätze
  - Kognitiv-behaviorale Ansätze
  - Neurolinguistisches Programmieren
  - Moderne Weiterentwicklungen und Mischformen
- Theoretisch und empirisch fundierte Studien zu Handlungsmethoden, Wirkungen und Nebenwirkungen des Coachings (u.a. Greif)
- Ethische Grundsätze des Coachings:
  - Code of Ethics
  - Macht und Einfluss sowie Umgang mit ethisch relevanten Konflikten
  - Werthaltungen und Wertekonflikte
- Rahmenbedingungen des Coachings in der Einzelberatung und im organisationalen Kontext

## Lehrformen

Kombination aus 50% Vorlesung (2 SWS) und 50% Übung (2 SWS)

Die Aufgabenstellungen vertiefen die vermittelten Inhalte. In der Übung wenden die Studierenden das erworbene Wissen an, erhalten und geben Feedback und reflektieren die eigene Haltung und Rolle als Coach.

Vorlesung, praktische Übung und Selbstreflexion, Selbststudium der Unterlagen

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

### **Prüfungsformen**

Portfolioprüfung, Lerntagebuch

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

### **Prüfungsvorleistungen**

keine

### **Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten**

Bestandene Modulprüfung

### **Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gem. RPO/FPO

### **Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

### **Modulbeauftragter**

N.N.

### **Sonstige Informationen**

Greif, S.; Möller, H. & Scholl, W. (2018) Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer.

Greif, Siegfried (2017). Researching Outcomes of Coaching. In T. Bachkirova, G. Spence, & D. Drake (Hrsg.), The SAGE Handbook of Coaching, S. 569–588. Sage.

Schreyögg, A. (2012) Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. (7., komplett überarb. u. erw. Aufl.). Campus Verlag

Schreyögg, A. & Schmidt-Lellek, C.J. (2007) Konzepte des Coaching. VS Verlag für Sozialwissenschaften

## Modulbezeichnung

Hauptseminar zur Wirtschaftspsychologie (Advanced Seminar on Business Psychology) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22441	180	6	1	SoSe; WiSe	1

## Lehrveranstaltungen

	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	

## Lernergebnisse

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in einem Spezialbereich der Wirtschaftspsychologie auf dem neuesten Stand des Wissens und verfügen im zugehörigen Fachgebiet über ein detailliertes und kritisches Fachverständnis. Sie können insbesondere ihre wesentlich erweiterte und vertiefte Kompetenz in der Wirtschaftspsychologie sowie auch ihre Fähigkeiten zur Problemlösung in neuen und unvertrauten Situationen anwenden.

Die Absolventen sind in der Lage, komplexe Fragestellungen mit Fachvertretern und Praktikern auf aktuellem wissenschaftlichem Niveau sachkundig zu erörtern.

## Inhalte

Das Hauptseminar dient dazu, aktuelle Themengebiete und interdisziplinäre Fragestellungen nach Bedarf und Gelegenheit auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft mit den Studierenden zu erarbeiten und die Studierenden dadurch in einem Teilgebiet an den aktuellen Stand der Forschung heranzuführen.

Die konkreten wirtschaftspsychologischen Lehrinhalte des Hauptseminars werden rechtzeitig vor Semesterbeginn bekannt gegeben.

## Lehrformen

Die Lehrveranstaltung findet als Seminar statt und hat regelmäßig interdisziplinären Charakter. Ausgewählte Themenbereiche und Fragestellungen werden in Kleingruppen ausgearbeitet, vorgetragen und anschließend im Plenum diskutiert. Die einzelnen Schritte zu theoretischen und anwendungsbezogenen Ergebnissen werden objektiv nachvollziehbar abgeleitet. Sofern möglich, werden externe Fachvertreter aus Wissenschaft und/oder Praxis eingeladen, um ausgewählte Einzelaspekte des Hauptseminars inhaltlich zu vertiefen.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolio

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Das Modul wird in den folgenden Studiengängen verwendet: Wirtschaftspsychologie Masterstudiengang

## Modulbeauftragter

Prof. Dr. Karola Graf-Szczuka

## Sonstige Informationen

Werden ggf. in der Veranstaltung bekannt gegeben.

**Modulbezeichnung**

Kolloquium Wirtschaftspsychologie (Master, Wirtschaftspsychologie) (Colloquium) (5 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
	150	5	3/4	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	0	0	150	1

**Lernergebnisse**

Befähigung, die Ergebnisse der Masterarbeit, ihre fachlichen Grundlagen, ihre fachübergreifenden Zusammenhänge und ihre außerfachlichen Bezüge mündlich darzustellen und selbstständig zu begründen sowie ihre Bedeutung für die Wissenschaft und Praxis einzuschätzen. Dabei ist auch die Art und Weise der Bearbeitung des Themas der Masterarbeit zu erörtern.

**Inhalte**

Themenkomplex und Umfeld der Masterarbeit

**Lehrformen**

eigenständige Aufbereitung der Ergebnisse der Masterarbeit, persönliche Beratung durch den/die beteiligte(n) Professor(in).

**Teilnahmevoraussetzungen**

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: absolvierte Masterarbeit

**Prüfungsformen**

Portfolioprüfung, mündliche Prüfung

**Prüfungsvorleistungen**

keine

**Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten**

Bestandene mündliche Prüfung

**Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gemäß RPO/FPO

**Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

**Modulbeauftragter**

Professorin oder Professor des Standorts Meschede der Fachhochschule Südwestfalen

**Sonstige Informationen**

## Modulbezeichnung

Leadership (Leadership) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22461	180	6	1/2	Sommersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Übung; Vorlesung	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Das Modul vermittelt die zentralen Themen der Führung und knüpft an die in den Fächern Organisationspsychologie, Persönlichkeitspsychologie und Arbeitspsychologie vermittelten Kenntnisse an. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,

- die zentralen Ansätze der Führung zu unterscheiden
- Kriterien für die Identifikation von situativ und situationsübergreifend angemessenem Führungsverhalten anzuwenden
- Verhaltensstrategien für definierte Führungskontexte eigenständig zu entwickeln
- eigene Forschungsfragen zu Führungsthemen inklusive angemessener Methodik zu formulieren
- aktuelle Herausforderungen aus Forschung und Praxis zu benennen und kritisch zu reflektieren

## Inhalte

- Führung – Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft
- Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhalten in Führung (mit Bezug zur Persönlichkeitspsychologie sowie Diagnostik und Evaluation)
- Transaktionale und transformationale Führung
- Visionär-charismatische Erweiterungen
- Instrumentelle Führung
- Führung aus Sicht der Geführten
- Geteilte Führung
- Macht, Identität und Führung (mit Bezug zur Arbeits- und Persönlichkeitspsychologie)
- Interkulturelle Aspekte von Führung
- Designs und Methoden der Führungsforschung (mit Bezug zu quantitativen und qualitativen Methoden)
- Ethische Führung und ethische Aspekte von Führung

## Lehrformen

Kombination aus 50% Vorlesung (2 SWS) und 50% Übung (2 SWS)

Die Aufgabenstellungen vertiefen die vermittelten Inhalte. Anhand von Lernfragen überprüfen die Studierenden ihren Wissensstand. In der Übung wenden die Studierenden anhand konkreter Fallbeispiele das erworbene Wissen an und überprüfen, ob sie den Stoff verstanden haben und ob sie ihn anwenden können.

Hinweis: Die Lehrveranstaltung kann gegebenenfalls auch in englischer Sprache durchgeführt werden!

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Klausur, Portfolioprfung, mündliche Prüfung, Hausarbeit

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/FPO

### **Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

### **Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Ralf Lanwehr

### **Sonstige Informationen**

Antonakis, J., & Day, D.V. (jeweils in der aktuellen Auflage). The Nature of Leadership. Sage Publications.  
Pfeffer, J. (2015). Leadership BS: Fixing Workplaces and Careers One Truth at a Time. Harper Business.  
Rosenzweig, P. (2014). The Halo Effect: . . . and the Eight Other Business Delusions That Deceive Managers. Free Press.  
Schein, E. (jeweils in der aktuellen Auflage). Organizational Culture & Leadership. Jossey-Bass.  
Yukl, G. (jeweils in der aktuellen Auflage). Leadership in Organizations. Pearson.

## Modulbezeichnung

Methodische Basiskompetenzen des Coaching (Basic Coaching Competences) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22491	180	6	1/2	Sommersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Übung; Vorlesung	4	52	128	20

## Lernergebnisse

In diesem Modul erlernen die Studierenden die grundlegenden Methoden, um ein professionelles Coaching durchführen und gestalten zu können. Sie beherrschen Techniken zum Beziehungsaufbau und zur Beziehungsgestaltung, Auftrags-, Werte- und Zielklärung sowie Interventionsmethoden zur Ressourcenaktivierung und Aufbau von Veränderungsmotivation. Sie können die Coachees im Veränderungsprozess mit unterschiedlichen Techniken unterstützend begleiten und auftretende Konflikte fachkompetent klären.

Im Einzelnen erlernen sie, unterschiedliche Methoden zur Beziehungsgestaltung und Aktivierung von Veränderungsprozessen und deren Einsatzmöglichkeiten eigenständig auszuwählen und anzuwenden. Sie erlernen darüber hinaus die professionelle Gesprächsführung mit verschiedenen Techniken zur Gesprächsgestaltung im beratenden Kontext. Außerdem werden einige (beispielhafte) Methoden zur Analyse von Konflikten, Werthaltungen und Veränderungsmöglichkeiten sowie zur kontinuierlichen Evaluation und Überprüfung von Veränderungsprozessen im Coachingverlauf vermittelt. Hier werden zum einen wissenschaftliche Erfassungsmethoden vermittelt, zum anderen bedeutende Konzepte aus der Arbeits- und Organisationspsychologie (u.a. Arbeitsmotivation) in den Zusammenhang mit beruflichen Veränderungen gestellt.

Neben der Vermittlung der theoretischen Grundlagen entwickeln die Studierenden anhand praktischer Übungen und geleiteter Selbstreflexion Fertigkeiten in der Anwendung verschiedener Methoden zur professionellen Gestaltung eines Veränderungscoachings in der Individualberatung.

## Inhalte

- Gestaltung eines Erstgesprächs:
  - Erwartungsklärung: Ziele und Veränderungswünsche erfragen
  - Umgang mit Entsendungsproblematik
  - Informationsvermittlung und Vertragsgestaltung
  
- Das Gespräch im Coaching:
  - Äußerer Gesprächsrahmen und Gestaltung des Gesprächssettings
  - Funktion des Gesprächs im Coaching
  - Fragetechniken
  - Feedback geben
  - Aktives Zuhören
  - Umgang mit Gesprächsstörern
  - Nutzung und Risiken von Implikationen
  
- Verschiedene Coachingmethoden und deren Anwendungsmöglichkeiten:
  - Methoden zur Zielklärung (u.a. visualisierende Techniken, narrative Techniken)
  - Methoden zur Selbstverortung (u.a. reflektierende Fragen)
  - Methoden zur Ressourcenaktivierung
  - Methoden zur Konfliktanalyse
  - Methoden zur Analyse von Veränderungsprozessen und Veränderungspotenzialen
  
- Methoden zur Überprüfung des Coachingfortschritts und der Zielerreichung
  
- Übungscoachings und supervidierte Anwendung der Methoden im Gruppenkontext

## Lehrformen

Kombination aus 50% Vorlesung (2 SWS) und 50% Übung (2 SWS)

Die Aufgabenstellungen vertiefen die vermittelten Inhalte. In der Übung wenden die Studierenden das erworbene Wissen an, erhalten und geben Feedback und reflektieren die eigene Haltung und Rolle als Coach.

Vorlesung, praktische Übung (Übungscoachings), Supervision und Selbstreflexion, Selbststudium der Unterlagen

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

### **Prüfungsformen**

Portfolioprüfung, Klausur

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

### **Prüfungsvorleistungen**

keine

### **Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten**

Bestandene Modulprüfung

### **Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gem. RPO/FPO

### **Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

### **Modulbeauftragter**

N.N.

### **Sonstige Informationen**

Prohaska, S. (2013) Coaching in der Praxis: Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe.

Junfermann Verlag

Migge, B. (2018) Handbuch Coaching: Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen (4. akt. Aufl.). Beltz

Rauen, C. (2020) Coaching-Tools (11. Aufl.). managerSeminare Verlags GmbH

## Modulbezeichnung

Projektseminar Leadership & Change (Project Seminar Leadership & Change) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22571	180	6	2/3	Wintersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Das Modul baut auf den vorhergegangenen Einheiten Leadership und Advanced Change Management auf. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden zur eigenständigen Bearbeitung einer konkreten, praktischen Fragestellung in den Bereichen Leadership und Change befähigt. Sie vertiefen dabei sowohl fachliche Kenntnisse als auch überfachliche Kompetenzen mit thematischen Bezügen zu Leadership und Change Management im Rahmen der Methodenlehre, Arbeits- und Organisationspsychologie oder der Konsumentenpsychologie.

## Inhalte

Das Modul umfasst eine praxisnahe Aufgabenstellung bei einer Partnerorganisation, die Bezug zum Gesamtbereich des Oberthemas Leadership und Change Management aufweist und theoretisch wie praktisch anspruchsvoll ist. Konkrete Beispiele für mögliche Aufgabenstellungen:

Beispiel 1: Kulturdiagnostik und Maßnahmenplan für eine Kulturveränderung in einem südwestfälischen Industrieunternehmen samt anschließendem Workshop mit der Geschäftsführung zur Ergebnispräsentation und Maßnahmendefinition.

Beispiel 2: Führungskräfteentwicklung im Bereich paradoxer Führung in einem Kernkraftwerk für die obersten zwei Leitungsebenen

Beispiel 3: Steigerung der Veränderungsbereitschaft und der organisationalen Effektivität durch Job Crafting bei den Stadtwerken einer deutschen Großstadt

Beispiel 4: Aufbau einer Marketingkampagne, die sich an den veränderten Individualisierungsbedürfnissen der Endkunden orientiert.

## Lehrformen

Bearbeitung von eigenständigen Unternehmen in Kleingruppen, eigenständige Recherche relevanter Quellen, methodische oder analytische Betrachtung des Themas, persönliche Beratung durch beteiligte Professor\*innen

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: Die Module Leadership und Modul Change Management wurden erfolgreich absolviert

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

**Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Ralf Lanwehr

**Sonstige Informationen**

Literatur zum angegebenen Themenbereich steht in Form von Onlinedatenbanken in der Bibliothek zur Verfügung. Ergänzende Literaturhinweise werden in der Veranstaltung gegeben. Ergänzende Unterlagen werden über Moodle bereitgestellt.

## Modulbezeichnung

Projektseminar zur Wirtschaftspsychologie (Project Seminar Business Psychology) (24 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22581	720	24	1	Wintersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	668	

## Lernergebnisse

Das Projektseminar zur Wirtschaftspsychologie richtet sich an Studierende der 120-ECTS-Varianten des Studiengangs Master Wirtschaftspsychologie.

Im Projektseminar arbeiten die Studierenden jeweils an einer konkreten komplexen Aufgabenstellung aus dem Bereich der Wirtschaftspsychologie oder der Betriebswirtschaftslehre. Die Studierenden erwerben dabei die Fähigkeit, ihr Wissen in neuen und unvertrauten Situationen anzuwenden, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen, sich wissenschaftlichem Diskurs zu stellen und dabei weitgehend selbständig praxisnahe Projekte durchzuführen. Sie können Zwischen- und Endergebnisse dokumentieren, einem Fachpublikum präsentieren und sich dem kritischen Diskurs zum Projekt und den relevanten wissenschaftlichen Themen stellen.

## Inhalte

Das Projektseminar muss in der viersemestrigen Variante absolviert werden. Im Projektseminar arbeiten die Studierenden jeweils an einer konkreten komplexen Aufgabenstellung aus dem Bereich der Wirtschaftspsychologie oder der Betriebswirtschaftslehre. Die individuellen Bedarfe werden aufgrund der zwei Grundausrichtungen "betriebswirtschaftliche Kenntnisse" und "wirtschaftspsychologische Kenntnisse" geprüft. Die Aufgabenstellung wird dabei so festgelegt, dass sie komplementär zum absolvierten Bachelorstudium ist.

Für Studierende mit einem Bachelor im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich liegt der Schwerpunkt der Aufgabenstellung im psychologischen Bereich, für Studierende mit einem Bachelor in Psychologie im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich. Studierende eines wirtschaftspsychologischen Bachelors mit 180 ECTS können dieses Seminar zur Vertiefung nutzen. Studierende vergleichbarer Fachrichtung hingegen zur Kenntnisergänzung.

Im Vorfeld wird nach der Zuordnung zu BWL- oder Wirtschaftspsychologiebedarfen eine passende Frage- bzw. Themenstellungen von den Modulverantwortlichen ausgewählt. Anschließend erfolgt eine Zuordnung anhand der Fragestellung zu Kleingruppen, die mit ähnlichen Fragestellungen arbeiten (bezüglich der aufzuarbeitenden Kenntnisse). Für jede Kleingruppe wird eine Lehrkraft als Coach ausgewählt, die den Fortschritt der Bearbeitung begleitet und die Arbeitsergebnisse mit den Studierenden diskutiert.

Die für die Bearbeitung der Aufgabenstellung notwendigen Kenntnisse eignen sich die Studierenden selbstständig mit Hilfe von wissenschaftlicher Literatur, Studienbüchern, der Teilnahme an Vorlesungen usw. an.

In regelmäßigen Treffen an der Hochschule sollen die Studierenden mit kurzen Vorträgen und schriftlichen Ausarbeitungen über den Projektfortschritt und die weitere Planung berichten.

Das Projektseminar kann in Kooperation mit einem Unternehmen, einer Institution oder auch im Rahmen eines Forschungsprojekts an der Hochschule erfolgen.

## Lehrformen

Eigenständige Bearbeitung unter Anleitung eines Dozenten/ Coach in Kleingruppen mit begleitendem Seminar in Blockform

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO/ FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolio

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

**Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gemäß RPO/ FPO

**Verwendbarkeit des Moduls**

Das Modul wird in den folgenden Studiengängen verwendet: Wirtschaftspsychologie Masterstudiengang

**Modulbeauftragter**

Professorinnen und Professoren des Standorts Meschede der Fachhochschule Südwestfalen

**Sonstige Informationen**

- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2020). The problematizing review: A counterpoint to Elsbach and Van Knippenberg's argument for integrative reviews. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1290-1304.
- Elsbach, K. D., & van Knippenberg, D. (2020). Creating high-impact literature reviews: An argument for 'integrative reviews'. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1277-1289.

## Modulbezeichnung

Vertiefende Coachingkompetenzen mit Supervision (Advanced Coaching Competences with Supervision) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22681	180	6	2/3	Wintersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Übung; Vorlesung	4	52	128	20

## Lernergebnisse

In diesem Modul vertiefen und erweitern die Studierenden ihre Methodenkenntnisse, um ihre methodischen Interventionsmöglichkeiten flexibel auf verschiedene Situationen und individuelle Besonderheiten anpassen zu können. Sie lernen Methoden für spezifische Problemstellungen kennen und wenden ihre Kenntnisse aktiv in begleitenden Supervisionsfällen an. Sie besprechen Verlauf, Ergebnisse und spezielle Probleme im Rahmen von (eigenen) Fallvorstellungen und vertiefen ihre Kenntnisse durch gezieltes Feedback. Zudem erweitern sie ihre Kenntnisse bezüglich des Coachings von Teams und in Unternehmen. Rahmenbedingungen und spezielle Methoden für Teamcoaching werden besprochen und eingeübt. Auch hier wird wieder der Bezug zu Konzepten aus der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie zur Führungspsychologie hergestellt. Neben der Vermittlung der theoretischen Hintergründe zu den Techniken entwickeln die Studierenden anhand praktischer Übungen, Fallvorstellungen mit Besprechung und Reflexion Fertigkeiten in der Anwendung verschiedener Methoden zur professionellen Gestaltung eines Veränderungscoachings in der Individual- und Teambearbeitung.

## Inhalte

- Spezielle Methoden der Konfliktanalyse:
  - Umgang mit Widerständen
  - Umgang mit Entscheidungsproblematiken
  - Umgang mit Rollenkonflikten
- Methoden zur Klärung unerwünschter (Neben-)Effekte im Coaching
- Methoden zur Klärung von Zielkonflikten und unterschiedlichen Interessen
- Übungscoachings mit Mentoren - Fallvorstellungen und Besprechung/Supervision:
  - Verlauf und Probleme während des Coaching
  - Beziehungsebene
  - Anwendung verschiedener Techniken
  - Spezielle Probleme im konkreten Kontext
- Methoden zum Coaching von Teams:
  - Abgrenzung zur Teamentwicklung, Team-Building und Gruppencoaching
  - Themen und Anlässen für Teamcoaching
  - Haltung des Coaches zum Team (Multiparteilichkeit)
  - Methoden zur Teamanalyse und Ist-Situation
  - Fragetechniken für Reflexion im Team
  - Entscheidungsstechniken
  - Coaching on the Job

## Lehrformen

Kombination aus 50% Vorlesung (2 SWS) und 50% Übung (2 SWS)

Die Aufgabenstellungen vertiefen die vermittelten Inhalte. In der Übung wenden die Studierenden das erworbene Wissen an, erhalten und geben Feedback und reflektieren die eigene Haltung und Rolle als Coach. Sie stellen zudem eigene Coachingfälle vor und besprechen spezielle Themen im Zusammenhang mit der Fallvorstellung.

Vorlesung, praktische Übung, Supervision und Selbstreflexion, Selbststudium der Unterlagen

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

### **Prüfungsvorleistungen**

keine

### **Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten**

Bestandene Modulprüfung

### **Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gemäß RPO/FPO

### **Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

### **Modulbeauftragter**

N.N.

### **Sonstige Informationen**

Alf-Jählig, R., Hanke, T. & Preuß-Scheuerle, B. (2008) Teamcoaching: Konzeption, Methoden und Praxisbeispiele für den Teamcoach. managerSeminare Verlags GmbH

Middendorf, J. & Furman, B. (2019) Lösungsorientiertes Team-Coaching: Eine reteaming® Workshop-Anleitung (essentials) Springer

Prohaska, S. (2013) Coaching in der Praxis: Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe. Junfermann Verlag

Migge, B. (2018) Handbuch Coaching: Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen (4. akt. Aufl.). Beltz

Rauen, C. (2020) Coaching-Tools (11. Aufl.). managerSeminare Verlag

Schreyögg, A. & Schmidt-Lellek, C.J. (2007) Konzepte des Coaching. VS Verlag für Sozialwissenschaften

# **Wirtschaftspsychologische Wahlpflichtmodule**

---

## Modulbezeichnung

Adaptives Testen (Adaptive Testing) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22321	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Die Studierenden vertiefen und erweitern ihre im Bachelor erworbenen Kompetenzen in Diagnostik. Sie lernen die gebräuchlichsten Modelle adaptiven Testens kennen. Sie können einschätzen, ob etwaige Anwendungsvoraussetzungen erfüllt sind. Sie sind imstande, einfache adaptive Verfahren zu entwickeln. Überdies können sie adaptive diagnostische Verfahren eigenständig anwenden, aufbereiten, interpretieren und zu einem Urteil verdichten.

## Inhalte

- Probabilistische Testtheorie
- Grundlagen der Item-Response-Theorie
- Generalisierbarkeitstheorie
- Rasch- und Birnbaum-Modelle
- Latent-Class-Verfahren

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht, Projekt- und Gruppenarbeit. Die Studierenden erschließen sich die theoretischen Inhalte, entwickeln in Kleingruppen einfache adaptive Tests selbst und fassen die Ergebnisse in einer Hausarbeit zusammen.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: Advanced Research Methods muss bestanden sein.

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

Prof. Dr. Ralf Lanwehr

## Sonstige Informationen

Embretson, S.E. & Reise, S.P. (2013). Item Response Theory for Psychologists. Lawrence Erlbaum: Mahwah.  
Kubinger, K.D. (2019). Psychologische Diagnostik – Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens. Hogrefe: Göttingen.

## Modulbezeichnung

Agiles Projektmanagement für Fortgeschrittene (Advanced Agile Project Management) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
21351	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden auf dem neuesten Stand des Wissens und verfügen im zugehörigen Fachgebiet über ein breites, detailliertes und kritisches Fachverständnis. Sie können insbesondere ihre wesentlich erweiterte und vertiefte Kompetenz sowie auch ihre Fähigkeit zur Problemlösung in neuen und unvertrauten Situationen anwenden. Die Studierenden sind in der Lage, komplexe Fragestellungen mit Fachvertretern und Vorgesetzten auf aktuellem wissenschaftlichem Niveau sachkundig zu erörtern. Am Ende der Veranstaltung haben die Studierenden vertiefende Kenntnisse im agilen Projektmanagement und können u. a. die Unterschiede zwischen klassischem und agilem Projektmanagement erläutern. Agile Werte und Prinzipien, das SCRUM-Framework sowie SCRUM-Rollen, Events und Artefakte umfangreich erklären sowie einige Good Practices anwenden. Die Absolventen sind in der Lage, User Stories für ein ausgewähltes Projekt zu verfassen. Das Modul "Agiles Projektmanagement" bereitet auf die Prüfung zur Erlangung des Zertifikates "Professional SCRUM Master I" der SCRUM.ORG vor.

## Inhalte

Das Modul vermittelt vertiefende Kompetenzen und Fähigkeiten zu den gängigsten Vorgehensmodellen im agilen Projektmanagement, wie z. B. SCRUM. Folgende Themenschwerpunkte werden u. a. im Seminar vertiefend behandelt:

- Agiles Projektmanagement vs. klassisches Projektmanagement
- SCRUM-Framework
- SCRUM-Rollen und ihre Begründung
- SCRUM-Events
- Good Practices, wie Timobox, Burndown Chart
- User Stories

## Lehrformen

Die Lehrveranstaltung findet als Seminar statt. Geeignete Themenbereiche und Fragestellungen werden in Kleingruppen ausgearbeitet, vorgetragen und anschließend im Plenum diskutiert. Ergänzend können Fallstudien und Planspiele zum Einsatz kommen. Sofern möglich, werden externe Referenten eingeladen, um ausgewählte Einzelaspekte inhaltlich zu vertiefen und den Praxisbezug des Seminares im besonderem Maße zu gewährleisten.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO/FPO

Inhaltlich: Keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Klausur oder Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Das Modul wird in den folgenden Studiengängen verwendet: Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

**Sonstige Informationen**

Literaturempfehlungen und Hintergrundmaterialien werden in der Veranstaltung bekannt gegeben sowie bei Bedarf im Semesterapparat der Bibliothek und/oder im Download-Bereich zur Verfügung gestellt.

## Modulbezeichnung

Business Process Management für Fortgeschrittene (Advanced Business Process Management)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
21371	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden auf dem neuesten Stand des Wissens und verfügen im zugehörigen Fachgebiet über ein breites, detailliertes und kritisches Fachverständnis. Sie können insbesondere ihre wesentlich erweiterte und vertiefte Kompetenz sowie auch ihre Fähigkeit zur Problemlösung in neuen und unvertrauten Situationen anwenden. Die Studierenden sind in der Lage, komplexe Fragestellungen mit Fachvertretern und Vorgesetzten auf aktuellem wissenschaftlichem Niveau sachkundig zu erörtern. Am Ende der Veranstaltung haben die Studierenden vertiefende Kenntnisse im Geschäftsprozessmanagement. Sie können Prozessmanagementsysteme unter Berücksichtigung wesentlicher Anforderungen einführen, aufrechterhalten und optimieren, die Unternehmensprozesse analysieren und verbessern, interne Prozesse planen, implementieren und begleiten und die gängigsten Werkzeuge und Systeme des Prozessmanagements anwenden. Das Modul "Business Process Management" bereitet auf die Prüfung zur Erlangung des Zertifikates "Business Process Management Associate" der Deutschen Gesellschaft für Organisation e. V. (gfo) vor.

## Inhalte

Folgende Themenschwerpunkte werden u. a. im Seminar vertiefend behandelt:

- Business Process Management
- Prozessmodellierung
- Prozessanalyse
- Prozessdesign
- Prozessleistungsmessung
- Prozesstransformation
- Prozessmanagement-Organisation
- Unternehmensprozessmanagement
- Prozessmanagement-Technologien

## Lehrformen

Die Lehrveranstaltung findet als Seminar statt. Geeignete Themenbereiche und Fragestellungen werden in Kleingruppen ausgearbeitet, vorgetragen und anschließend im Plenum diskutiert. Ergänzend können Fallstudien und Planspiele zum Einsatz kommen. Sofern möglich, werden externe Referenten eingeladen, um ausgewählte

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO/ FPO

Inhaltlich: Keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Klausur oder Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Das Modul wird in den folgenden Studiengängen verwendet: Strategisches Management

**Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Holschbach

**Sonstige Informationen**

Literaturempfehlungen und Hintergrundmaterialien werden in der Veranstaltung bekannt gegeben sowie bei Bedarf im Semesterapparat der Bibliothek und/oder im Download-Bereich zur Verfügung gestellt.

## Modulbezeichnung

Datenvisualisierung und Exploration (Data Visualization and Exploration) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22391	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Übung; Vorlesung	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Die Studierenden lernen die Analyse sowie den Entwurf von Datenvisualisierungen. Parallel zum Studium der wichtigsten theoretischen Grundlagen und Konzepte dieses Bereichs sammeln sie praktische Erfahrungen im Umgang mit dem Datenvisualisierungsprogramm Tableau<sup>®</sup>. Darüber hinaus werden einfache mathematische und statistische Analysemethoden vermittelt um aus gegebenen Datensätzen neue, einfacher zu vermittelnde Daten zu erzeugen und darzustellen. Die Kenntnisse werden zunächst anhand von praktischen Übungsaufgaben, bei denen zu gegebenen Daten geeignete Visualisierungen erzeugt werden, praktisch vertieft. In der zweiten Modulkälfte schließt sich eine größere Projektarbeit an, in welcher die Studierenden einen Datensatz auf explorative Weise zu analysieren.

## Inhalte

- Ziel und Anwendungsgebiet von Datenvisualisierung
- Effizienz von Visualisierungen
- Analyse-Framework nach Munzner:
  - Data Abstraction: Formen von Datensätzen, Form von Daten (kategorisch, ordinal, quantitativ), Semantik von Daten
  - Task Abstraktion
- Gestaltungselemente von Visualisierungen: Marks & Channels, Effektivität, wahrnehmungspsychologische Effekte
- Daumenregeln zur guten Gestaltung von Visualisierungen
  - Daumenregeln nach Munzner
  - Grundlagen des Grafikdesigns
  - Gestaltungsprinzipien von Informationsgrafiken nach Tufte
- Anwendung des Analyse-Frameworks auf verschiedene Formen von Datensätzen und Visualisierungen:
  - tabellarische Datensätze unterschiedlicher Dimensionalität, speziell auch Zeitreihen
  - Datensätze mit räumlichen Daten
  - Graphen und Bäume
- Verwendung von Farbskalen und anderer Kanäle
- Interaktive Manipulation von Ansichten, Kombination von Ansichten eines Datensatzes
- Analysemethoden zur Vereinfachung von Daten und Ableitung neuer Daten:
  - Filterung von Daten
  - Histogramme (1D, 2D, hexagonal), Continuous Scatterplots / Heatmaps, Boxplots
  - Lineare Regression (inkl. Konfidenzintervalle)
  - Gleitende Durchschnitte, Kerndichteschätzung, Smooth Histograms
  - Zerlegung von Zeitreihen in Trend, Saisonalität, Kalenderkomponente
  - Dimensionalitätsreduktion, Hauptkomponentenanalyse

## Lehrformen

Vorlesung, Übung, Selbststudium der Unterlagen, Projektarbeit

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung, Klausur

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

**Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gemäß RPO/FPO

**Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

**Modulbeauftragter**

Dr. Sebastian Knoche

**Sonstige Informationen**

Werden ggf. in der Veranstaltung bekannt gegeben.

## Modulbezeichnung

Entscheidungstheorie (Decision Making) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
3111	180	6	1/2/W	Wintersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar; Übung; Vorlesung	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Die Studierenden erlangen ein kritisches Verständnis der wichtigsten Methoden der Entscheidungstheorien, die geeignet sind, Entscheidungen in verschiedenen Lebensbereichen wie Wirtschaft, Politik oder Privatsphäre mit einem höheren Grad an Rationalität zu treffen. Schwerpunkte sind Methoden für Entscheidungen bei Zielkonflikten, unter Risiko bzw. bei unvollständigen Informationen. Mit Hilfe der Spieltheorie werden Entscheidungen mit mehreren Entscheidern analysiert, die ihre Anwendung z. B. in der Oligopoltheorie, Prinzipal-Agenten-Beziehungen und bei der Analyse von Auktionen haben. Die Studierenden können die Methoden erklären, in konkreten Aufgaben anwenden, die Ergebnisse bewerten und interpretieren. Sie können Situationen aus Wirtschaft und Politik so modellieren, dass Methoden der Entscheidungstheorie anwendbar sind, sowie die Wahl der Methode kritisch und ggf. vergleichend bewerten.

## Inhalte

Der erste Teil beschäftigt sich mit der klassischen Entscheidungstheorie. Der Entscheidungsprozess wird formalisiert in Problemdefinition, Zieldefinition, Auffinden von Alternativen, Ermittlung der Konsequenzen und Erarbeitung von Kompromissen. Zur Modellierung von Entscheidungen werden Entscheidungsbäume eingeführt. Es werden Entscheidungen bei Zielkonflikten, Entscheidungen unter Risiko und Entscheidungen bei unvollständigen Informationen behandelt. Verschiedene Techniken zur Ermittlung von individuellen Nutzenfunktionen werden diskutiert.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit Spieltheorie. Neben den klassischen Beispielen wie dem Gefangenendilemma werden Themen aus der Verhandlungstheorie und der Theorie der wiederholten Spiele behandelt. Besonderer Wert wird auf die Interpretation von Situationen aus Wirtschaft und Politik unter dem Aspekt der Spieltheorie gelegt. Hierzu werden u.a. Fallstudien einzeln und als Gruppenarbeit bearbeitet, präsentiert und diskutiert. Im Rahmen der Verhandlungstheorie lernen die Studierenden zudem persönliche Interaktionsmuster kennen und erklären sowie daraus Verständnis für die Aktionen und Reaktionen anderer Menschen zu entwickeln.

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht mit Vorträgen, Gruppenarbeit, Selbststudium, Übungsaufgaben, Fallstudien, Verhandlungsspielen usw. Methoden der Entscheidungstheorie werden eigenständig und unter kritischer Würdigung auf Situationen aus Wirtschaft und Politik angewandt. Weiterführende theoretische Modelle werden anhand wissenschaftlicher Publikationen erarbeitet.

Die Veranstaltung findet teilweise in englischer Sprache statt.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: Wirtschaftsmathematik & Statistik

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung, Klausur

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie Master

### **Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Monika Reimpell

### **Sonstige Informationen**

Literaturempfehlungen: Aktuelle Ausgaben der folgenden Lehrbücher:

- Clemen, R., Reilly, T.: Making Hard Decisions
- Hammond, J., Raiffa, H., Keeney, R.: Smart Choices
- Taylor, A.: Mathematics and Politics
- Binmore, K.: Fun and Games
- Gardner, R.: Games for Business and Economics
- Gibbons, R.: A Primer in Game Theory
- Holler, M., Illing, G.: Einführung in die Spieltheorie

## Modulbezeichnung

Experimental Research Designs (Experimentelle Forschungsdesigns) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22711	180	6	W	Sommersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Labor; Seminar	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Students...

- ... develop advanced theoretical and applied analytical abilities, building on the abilities they have already acquired.
- ... practise answering a research question that ask for an experimental research approach chosen by themselves in a methodologically sound manner.
- ... develop questions and hypotheses based on a general research problem.
- ... specify and operationalise theoretical concepts based on an example.
- ... develop an experimental research design.
- ... analyse the advantages, disadvantages and pitfalls of experimental research designs.
- ... discuss potential ethical problems of experimental research designs.

## Inhalte

The experimental method often used in psychological research ideally enables the researcher to test hypotheses and, by this, alternative explanations against each other regarding an assumed causal relation between an independent and dependent variable. The content of this seminar thus covers the principles as well as pitfalls of experiments that are typically carried out in behavioral laboratories; the ideal place to control for potential confounding context variables. Such designs are commonly used in (economic) psychological and behavioral economics research. What's also covered in this course are quasi-experimental (or "natural") designs (often applied in, e.g. "field-experiments") and multifactorial designs in surveys, which are more common in applied research.

Furthermore, this course will impart knowledge about how to verify hypotheses, falsify and confirm such experimentally. We will discuss problems of a) proper manipulation by controlling adequately for potential sources of confounding effects, b) operationalization, and c) measurement, including social desirability, demand and experimenter effects. We will learn about one- and multifactorial designs plus interpreting main and interaction effects of such factors; also about the pro and cons of between and within-subject designs (e.g. carry-over effects). We will discuss the important questions of generalizability, (ecological) validity and replicability of experimental findings. And, of course, ethical problems of experimental designs and the respective caveats will find their prominent place in the schedule.

Exemplary topics are: Ethics and Experiments; Logical and Philosophical Foundations of Experimental Research; Training Interviewers and Experimenters; Human Participants in Laboratory Experiments; Common Problems and Solutions in Experiments; Hypotheses, Operationalizations, and Manipulation Checks; Laboratory Experiments; Multifactorial Experiments in Surveys; Experiments on Exchange Relations and Exchange Networks; Social Dilemma Experiments, Policy evaluation, randomized controlled trials and external validity.

## Lehrformen

Vorbereitung einer Präsentation, seminaristischer Unterricht, Bearbeitung von Anwendungsprojekten während der Präsenzzeit in Gruppen.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO und FPO

Inhaltlich: Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolio (Hausarbeit, Referat)

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

**Stellenwert der Note für die Endnote**

Anteilig gemäß RPO/ FPO

**Verwendbarkeit des Moduls**

Das Modul wird in den folgenden Studiengängen verwendet: Wirtschaftspsychologie

**Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Thomas Schlösser

**Sonstige Informationen**

Die Prüfungsleistung setzt sich aus den Teilprüfungen Referat und Hausarbeit (4.000-4.500 Wörter) zusammen. Als Bewertungsdimensionen für das Referat gelten die inhaltliche Passung, der Präsentationsstil, die visuelle Aufarbeitung und die Klarheit der Erklärungen. Aus diesen Bewertungsdimensionen ergibt sich die Gesamtnote für das Referat. Voraussetzung für das Bestehen der Prüfungsleistung der Veranstaltung ist das Bestehen beider Teilprüfungen. Es ist eine elektronische Version der gedruckten Hausarbeit per Mail einzureichen. Der/die Prüfer/in kann die Arbeit in anonymisierter Form zum Zweck der Überprüfung durch "Original" elektronisch speichern und verarbeiten lassen.

## Modulbezeichnung

Führung internationaler Projekte (Leadership in International Projects) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
18441	180	6	W	Wintersemester	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	15

## Lernergebnisse

Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage, die besonderen Herausforderungen im Spannungsfeld von Projektmanagement, interkulturellen Situationen, Kommunizieren über neue Medien und Führen aus der Ferne zu diskutieren. Sie sind in der Lage, spezifische Problemstellungen der Führung internationaler Projekte zu analysieren und zu beurteilen sowie entsprechende Handlungsempfehlungen auszusprechen.

## Inhalte

In diesem Modul beschäftigen sich die Studierenden mit grundlegenden Problemstellungen und Besonderheiten der Führung internationaler Projekte.

## Lehrformen

In Form von Wissensinputs werden zentrale Inhalte und Ansätze vermittelt und diskutiert. Fallbeispiele und Übungen fördern unter Rückgriff auf aktivierende Lernmethoden die Kompetenz, das erworbene Wissen anzuwenden und zu reflektieren.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung, Klausur, mündliche Prüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Elektrotechnik (M.Eng.), Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

NN

## Sonstige Informationen

Die Literaturempfehlungen werden zu Beginn des jeweiligen Moduls bekanntgegeben. Aktuelle Textsammlungen werden auf der Lernplattform moodle eingestellt.

## Modulbezeichnung

Gender & Diversity (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22401	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Diversität bzw. Vielfalt leben bedeutet, sich mit Andersartigkeit immer wieder aufs neue auseinanderzusetzen. Diversität von Personen wird klassischerweise auf folgenden Ebenen betrachtet: Kultur (Ethnie), Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion bzw. Weltanschauung. Die Wertschätzung von Unterschiedlichkeit ist ein genuiner Gedanke des Diversity Management. Vielfalt zu managen bedeutet, sich auf einen beständigen Wandel einzulassen. Eine Metastudie zu 135 empirischen Diversity-Studien zeigt die positiven Effekte auf die wirtschaftliche Leistung eines Unternehmens durch gesteigerte Produktivität als auch verbesserte Marktabdeckung und Außenwirkung auf. Dies macht es für Unternehmen erforderlich, die Vielfalt systematisch zu managen und in idealer Weise systematisch zu nutzen. Durch die Förderung von Unterschiedlichkeit steigt die Arbeitgeber-attraktivität, weil Arbeitnehmer weniger Benachteiligung und Einschränkungen in ihrer Individualität fürchten.

In diesem Seminar werden soziale Ungleichheiten und deren gesellschaftlichen Auswirkungen thematisiert: Armut, Chancenungleichheit, Flucht und Migration, Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz, demografischer Wandel und nicht zuletzt die Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben. Gleichzeitig werden ausgewählte Lösungsansätze wie Integration, Inklusion und Diversity diskutiert. Dabei werden Unternehmen in den Vordergrund gestellt, denn diese sind es, die in Zeiten des Umbruchs, gesellschaftlicher Krisen, wachsender sozialer Ungleichheit und massenhaft verbreiteter Unsicherheiten soziale Verantwortung - nach innen und nach außen - tragen.

## Inhalte

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Diversity und Gender: grundlegende Begriffe  
Bedeutung und Beitrag des Diversity Managements als Unternehmensstrategie  
Rechtliche Rahmenbedingungen: Deutsches Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, UN-Behindertenrechtskonvention, Bundesteilhabegesetz, rechtliche Quotenregelungen  
Veränderungen in der Arbeitnehmerschaft und Arbeitswelt hinsichtlich verschiedener Diversity-Dimensionen wie. z.B. Kultur, Geschlecht und Alter  
Diversity-Management als Organisationsentwicklung  
- Planungsanforderungen und Führungsaufgaben  
- Strategien und Instrumente auf operativer Ebene  
Ausgewählte Megatrends: Individualisierung, Connectivity, Female Shift, Silver Society

## Lehrformen

Seminaristisches Lernen sowie Gruppen- bzw. Projektarbeit

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO/FPO  
Inhaltlich: keine  
Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung  
Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

**Modulbeauftragter**

Dr. Birgit Schulte

**Sonstige Informationen**

Die jeweils aktuellen Auflagen der unten aufgeführten Literatur:

- Becker, Manfred: Systematisches Diversity Management - Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kampshoff/ Wiepcke: Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik, Springer: Wiesbaden.
- Lanwehr, R.; Müller-Lindenberg, M.; Mai, D. (Hrsg.): Balance Management. Vom erfolgreichen Umgang mit gegensätzlichen Zielen. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Rahnfeld, Claudia: Diversity-Management - Zur sozialen Verantwortung von Unternehmen. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Stangel-Meseke, M.; Hahn P.; Steuer, L.: Diversity Management und Individualisierung - Maßnahmen und Handlungsempfehlungen für den Unternehmenserfolg. Wiesbaden: Springer Gabler
- van Beekhuis, A; Kolbusa, M.: Wettbewerbsvorteil Gender Balance: wie Unternehmen durch Geschlechterausgewogenheit erfolgreicher wirtschaften. Offenbach: Gabal

## Modulbezeichnung

Gesundheit im Arbeitskontext (Healthiness at Work) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22411	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Die Studierenden befassen sich mit aktuellen Herausforderungen im Kontext „Arbeit und Gesundheit“. Sie lernen die gebräuchlichsten Modelle zur Beschreibung der Bedingungsfaktoren physischer und psychischer Gesundheit im Arbeitskontext kennen. Am Beispiel ausgewählter Erkrankungen bzw. Risikosituationen lernen sie die ätiologischen und aufrechterhaltenden Bedingungsfaktoren aus individueller und organisatorischer Perspektive kennen, beschreiben und anhand relevanter Modelle analysieren. Diese werden außerdem in Bezug zu Methoden der Gefährdungsbeurteilung gesetzt. Außerdem befassen sie sich mit unterschiedlichen Strategien zur Prävention und Intervention sowohl aus individueller als auch aus organisationaler Sicht. Sie lernen ausgewählte Techniken zur Prävention und Intervention im Zusammenhang mit den ausgewählten Risikosituationen kennen und anwenden, sowie verschiedene Präventionsstrategien in sinnvollen Bezug zueinander zu setzen und deren Einsatz kritisch zu reflektieren. Auch werden Möglichkeiten zur betrieblichen Wiedereingliederung diskutiert.

## Inhalte

- Gegenstandsbestimmung: Gesundheit und Krankheit
- Theoretischen Ansätze zu Arbeits- und Gesundheitspsychologischen Modellen (u.a. Salutogenetisches Modell, Ressourcenorientiertes Modell)
- Bestimmung von Risiko- und Präventionsfaktoren in der Arbeits- und Lebenswelt
- Ätiologische Bedingungen aus individueller und organisationaler Perspektive am Beispiel ausgewählter Erkrankungen / Risikosituationen (z.B. Burnout, Mobbing)
- Präventions- und Interventionsmaßnahmen am Beispiel ausgewählter Erkrankungen / Risikosituationen

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht, Fallanalyse, Gruppenarbeit. Die Studierenden erschließen sich die theoretischen Inhalte, entwickeln in Kleingruppen anhand eines Fallbeispiels mögliche Präventions- und Interventionsstrategien selbst und stellen diese im Plenum vor.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

Prof. Dr. Karola Graf-Szczuka

## Sonstige Informationen

Badura, B. & Hehlmann, Th. (2003). Betriebliche Gesundheitspolitik - Der Weg zur gesunden Organisation. SpringerBerlin.

Bamberg, E. & Ducki, A. (2011). Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch. Hogrefe: Göttingen.

Poppelreuter, S. & Merke, K. (2012). Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Ursachen – Auswirkungen – Handlungsmöglichkeiten. Erich Schmidt: Berlin.

Riechert, I. (2011). Psychische Störungen bei Mitarbeitern. Ein Leitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche – von der Prävention bis zur Wiedereingliederung. Springer:Berlin.

Uhle, Th. & Treier, M. (2010). Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. Springer: Berlin.

## Modulbezeichnung

Global Ethics (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
18531	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Nach erfolgreichem Abschluss können die Studierenden wissenschaftlich fundierte Urteile über die Legitimation gesellschaftlicher Institutionen treffen. Sie können selbstständig gesellschaftliche Problemstellungen auf ihren ethischen Gehalt hin überprüfen und ihr Ergebnis gegenüber Laien und Fachvertreter argumentativ vertreten. Sie kennen die grundlegenden Begriffe und Konzepte der internationalen Unternehmensethik.

## Inhalte

In International Business Ethics werden verschiedene, grundlegende Ansätze der internationalen Unternehmensethik thematisiert und auf verschiedene, jeweils aktuelle Problemstellungen der Praxis angewendet. Das sind derzeit: BOP, Kinderarbeit, Outsourcing, Global Warming, Bilanzmanipulationen, CSR.

## Lehrformen

Das Seminar ist als strukturierte Gruppendiskussion ausgelegt. Zu den Veranstaltungen erarbeiten sich die Studierende eigenständig die relevante Literatur, um dieses Wissen in der Veranstaltung anhand von eingereichten Fragen, konkreten Skandalen und kleinen stilisierten Fallstudien kritisch zu hinterfragen, zu ergänzen und zu präzisieren. Zum Einsatz kommt auch das von Prof. Meadow's entwickelte Planspiel „Fish Banks, Ltd.“, um die Studierenden für die Schwierigkeiten der Stabilisierung institutioneller Lösungen von sozialen Problemen zu sensibilisieren.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: Gute Kenntnisse der englischen Sprache in Wort und Schrift, da die Unterrichtssprache Englisch ist.

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung, Klausur

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

Prof. Dr. Rüdiger Waldkirch

## Sonstige Informationen

Literaturempfehlungen: Aktuelle Ausgaben folgender Lehrbücher und wissenschaftlichen Veröffentlichungen:

- Andrew Crane and Dirk Matten: International Business Ethics

- Richard G. DeGeorg: Business Ethics

- Archie Carroll: Four Faces of Corporate Citizenship, Business and Society Review

- Rüdiger W. Waldkirch: A prolegomena towards an Economic Theory of Morals, Business Ethics: A European Approach

Weitere Literaturempfehlungen und Hintergrundmaterialien werden in der Veranstaltung bekannt gegeben.

## Modulbezeichnung

HRM Forschung (HRM Research) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
18471	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage, auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Studien den Forschungsstand in einem ausgewählten Themenfeld des Human Resources Management (z.B. im Bereich der Wirtschaftspsychologie, des Personalmanagements, der Wirtschaftsethik oder der Management- und Organisationsforschung) wiederzugeben. Sie lernen, wissenschaftliche, teilweise englischsprachige und empirische Studien zu rezipieren, zu vergleichen und zu diskutieren. Die Studierenden können zwischen Schulen und Argumentationslinien differenzieren. Durch die Auseinandersetzung mit der Forschung im jeweiligen Themenfeld, sind sie in der Lage, eine eigene kritisch-reflexive Position zu beziehen und Bezüge zur Praxis des HR-Managements herzustellen.

## Inhalte

Stand der Forschung und wissenschaftlicher Diskus in einem ausgewählten Themenfeld des Human Resources Management.

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht mit einem hohen Anteil selbstorganisierten Arbeitens (z.B. Rechercheaufgaben, Vorträge, Gruppenarbeiten oder strukturierte Diskussionen)

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung, Klausur

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

Prof. Dr. Christina Krins

## Sonstige Informationen

Die zugrundeliegende Literatur wird im Rahmen der Veranstaltung bekannt gegeben.

## Modulbezeichnung

Human Resources & Strategy (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
20481	180	6	1/2/W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	offen

## Lernergebnisse

Die Studierenden erhalten einen Überblick über grundlegende Konzepte des Strategischen Managements und können überzeugend begründen, welche Bedeutung in diesem Zusammenhang dem Strategischen Personalmanagement zukommt. Zudem wird ihnen vermittelt, was unter dem Wertschöpfungsbeitrag des Personalmanagements zu verstehen ist. Auf dieser Grundlage sind sie in der Lage, das Verhältnis zwischen Personal- und Unternehmensstrategie sowie Möglichkeiten der Performancemessung im Personalmanagement zu diskutieren. Durch die Beschäftigung mit Modellen des Strategischen Personalmanagement können Sie Begründungszusammenhänge für die strategische Bedeutung der Personalmanagements auf ausgewählte Aktionsfelder des Strategischen Personalmanagement anwenden. Basierend auf einem modernen Verständnis von Personalmanagement erhalten sie einen vertiefenden Überblick über Aktionsfelder des Strategischen Personalmanagements. Diese können sie vor dem Hintergrund des evidenzbasierten Managements hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Fundierung einschätzen. Ebenso sind Sie in der Lage, die Umsetzung ausgewählter strategischer Aktionsfelder in der Praxis zu reflektieren und fundierte und zielgerichtete Umsetzungskonzepte zu entwickeln.

## Inhalte

- Strategieforschung: Ansätze im Strategischen Management
- Verhältnis von Unternehmens- und Personalstrategie
- HR-Businesspartner-Konzept / Wertschöpfungsbeitrag des Personalmanagements
- Trends im Strategischen Personalmanagement
- Typisierungen von Personalstrategien
- Control, Commitment & Identity im Strategischen Personalmanagement
- Performance im Strategischen Personalmanagement
- Evidenzbasiertes Personalmanagement
- Research & Practices im Strategischen Personalmanagement
- Modelle des Strategischen Personalmanagements („SHRM-Modelle“)
- Vertiefung ausgewählter Aktionsfelder des Strategischen Personalmanagements

## Lehrformen

Die Lehrveranstaltung findet als Seminar statt, wobei die Inhalte unter Rückgriff auf Fallstudien, Textmaterial – insbesondere ausgewählte wissenschaftliche Fachbeiträge –, Übungen sowie Praxisbeispiele grundlegend vermittelt und von den Studierenden selbstständig durch Referate und spezifische Aufgabenstellungen vertiefend erarbeitet werden.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung oder Klausur

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie Master

### **Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Christina Krins

### **Sonstige Informationen**

Basisliteratur (jeweils in der aktuelle Auflage)

-Bratton, J. / Gold, J.: Human Resources Management. Theory & Practice

-Scholz, C.: Personalmanagement: Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen

-Ulrich, D.: Human Resource Champions

-Weckmüller, H.: Exzellenz im Personalmanagement. Neue Ergebnisse der Personalforschung für Unternehmen nutzbar machen

Weitergehende Fachliteratur insbesondere aktuelle Artikel aus einschlägigen, englischsprachigen Fachzeitschriften sowie zu modernen Themen- und Aktionsfeldern des strategischen Personalmanagements werden im Rahmen der Veranstaltung bekannt gegeben.

## Modulbezeichnung

Interkulturelles Management (Intercultural Management) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
1691	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, unterschiedliche Kulturdimensionen aus den wichtigsten Kulturtheorien zu nennen, zu analysieren und zu beurteilen. Die Studierenden können kulturelle Unterschiede sensibilisiert erklären. Sie können Wahrnehmungsunterschiede überprüfen und erläutern. Sie können den Einfluss, von eigenen Denk- und Handlungsmustern auf die Interpretation interkultureller Situationen erklären. Sie können die Do's und Dont's der unterschiedlichen Kulturräume (Europa, Asien, Arabische Länder usw.) erläutern. Sie können die Fähigkeiten und Fertigkeiten beim Aufbau eines interkulturellen Trainings erklären und können die Qualität eines Trainings beurteilen.

## Inhalte

Begriffsklärungen, Kulturtheorien und kritische Betrachtung, Besonderheiten der verbalen und non-verbalen Kommunikation, Betrachtung der Kultur in ausgewählten Ländern / Kulturräumen, Strategien im internationalen Personalmanagement, Führung im interkulturellen Umfeld, Training interkultureller Kompetenzen.

## Lehrformen

Im Seminar werden wesentliche Inhalte in Form von Impulsreferaten vermittelt und diskutiert. Fallbeispiele und kulturelle Problemsituationen werden sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache in Kleingruppen erarbeitet und die Lösungen präsentiert und diskutiert. Selbstorganisiertes Arbeiten wird durch die Bearbeitung vertiefender Themen gefördert. Erlebnisorientierte Lernmethoden sensibilisieren die Studierenden für interkulturelle Problemsituationen. Die Erkenntnisgewinnung erfolgt über eine gemeinsame, geleitete Reflexion.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung, Klausur

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Elektrotechnik (M.Eng.), Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

N.N.

## Sonstige Informationen

Literaturempfehlungen:

Bergemann, Niels; Sourisseaux, Andreas, L.J. (Hrsg.): Interkulturelles Management, neueste Auflage, Springer Verlag  
Blom, Herman; Meier, Harald: Interkulturelles Management, neueste Auflage, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe  
Trompenaars, Fons; Hampden-Turner, Charles: Riding the Waves of Culture, neueste Auflage, Mc Graw Hill

Thomas, Alexander (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns, neueste Auflage, Hogrefe  
Hofstede, Geert: Lokales Denken, globales Handeln, neueste Auflage, Beck-Wirtschaftsberater  
Weitere Literaturempfehlungen und Hintergrundmaterialien werden in der Veranstaltung bekannt gegeben.

## Modulbezeichnung

Konsumentenpsychologie (Consumer Psychology) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22451	180	6	W	WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Das Modul knüpft an die in den Veranstaltungen Markt- und Werbepsychologie und Marketing vermittelten Kenntnisse an. Es werden Kenntnisse zu speziellen Themengebieten der Konsumentenpsychologie vermittelt, die sich insbesondere auf Veränderungen des Kaufverhaltens und der Kaufgewohnheiten beziehen. Nach Durchlaufen der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage:

- Konsumentenbedürfnisse aus neuwissenschaftlicher Perspektive zu betrachten
- Die Bedeutung der zunehmenden Individualisierungswünsche bei Produkten für die Marketingmaßnahmen von Unternehmen einzuordnen
- Neue Marketingmethoden zu beschreiben und umzusetzen
- Prozesse bei Veränderungen in der Markenwahrnehmung beschreiben können

## Inhalte

- Neurowissenschaftliche Erkenntnisse zu Kaufentscheidungen
- Einordnung und kritische Reflexion von neurowissenschaftlichen Modellen (u.a. Limbic Map)
- Implizite Motive und Motivmessung & deren Bezug zu Kaufentscheidungen
- Implizite Motive und deren Bezug zur Werbe- und Markenwahrnehmung
- Individualisierung, Digitalisierung & Produktpersönlichkeit
- Neue Methoden der Werbung und deren kritische Reflexion (u.a. Buzz-Marketing, Empfehlungsmarketing)
- Megatrends, Konsumentenbedürfnisse und Veränderung der Markenwahrnehmung
- ausgewähltes Thema (je nach Aktualität)

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht, Fallbeispiele & Gruppenarbeit. Die Studierenden lernen die theoretischen Inhalte und bearbeiten Fallbeispiele, in denen diese Inhalte zur Geltung kommen.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Strategisches Management Master, Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

Prof. Dr. Karola Graf-Szczuka

## Sonstige Informationen

- Chlupsa, C. (2020): Marketing mit allen Sinnen - Chancen der multisensualen Kundenkommunikation. Berlin: De Gruyter Oldenbourg
- Felser, G. (2015). Werbe- und Konsumentenpsychologie. 4. Auflage. Berlin: Springer
- Mangold, R.; Vorderer, P. & Bente, G. (2004). Lehrbuch der Medienpsychologie. Göttingen: Hogrefe
- Moser, K. (2007). Wirtschaftspsychologie. Berlin: Springer

## Modulbezeichnung

Kultur und Kommunikation im Unternehmen (Culture and Communication in Organisations) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
18451	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Die Studierenden können nach erfolgreichem Abschluss zentrale allgemeine Kommunikations-, Ethik- oder Kulturtheorien erklären. Sie können die Anwendbarkeit verschiedener Theorien beurteilen. Sie sind in der Lage, allgemeine Kultur-, Ethik- oder Kommunikationstheorien in praxisbezogenen Situationen anzuwenden und Analysen vorzunehmen zu können.

## Inhalte

In diesem Wahlpflichtmodul können die in den Pflichtmodulen angesprochenen Inhalte Kultur, Kommunikation und Ethik vertieft werden.

Innerhalb abgegrenzter Themen wird eine konkrete Problematik auf der Basis der Kommunikations-, Ethik- und/oder Kulturtheorien vertieft und/oder die allgemeine Kultur-, Ethik- und Kommunikationstheorie wird in der Praxis angewendet.

Fokusthemen können sein:

- Interne und externe Kommunikation in Unternehmen, Organisationen und Institutionen
- Kommunikationskonzepte, wie bspw. die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg
- Gestaltungsmöglichkeiten eines unternehmensethisch integren, wertorientierten und nachhaltigen Managements
- Unternehmenskulturen in globaler Interaktion – Kohäsion im Spannungsfeld von Homogenität und Diversität
- Post-Merger Integration und Unternehmenskultur

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht, Einsatz von Fallstudien, Fallbeispiele aus Unternehmen, aktivierende Lernformen und selbstorganisiertes Arbeiten

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung, Klausur

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

N.N.

## Sonstige Informationen

Die Literaturempfehlungen werden zu Beginn des jeweiligen Moduls bekanntgegeben. Aktuelle Textsammlungen werden auf der Lernplattform moodle eingestellt.

## Modulbezeichnung

Methoden des Projektmanagements für Fortgeschrittene (Advanced Methods of Project Management)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
21411	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden auf dem neuesten Stand des Wissens und verfügen im zugehörigen Fachgebiet über ein breites, detailliertes und kritisches Fachverständnis. Sie können insbesondere ihre wesentlich erweiterte und vertiefte Kompetenz sowie auch ihre Fähigkeit zur Problemlösung in neuen und unvertrauten Situationen anwenden. Die Studierenden sind in der Lage, komplexe Fragestellungen mit Fachvertretern und Vorgesetzten auf aktuellem wissenschaftlichem Niveau sachkundig zu erörtern. Die Studierenden erlangen vertiefende Kenntnisse und Fähigkeiten vor allem die methodischen Kompetenzen, die Anforderungen verschiedener Interessengruppen innerhalb eines Projektes zu ermitteln und zu erfüllen, Aufgaben in eine befristete Projekt-, Programm- oder Portfolioorganisation einzugliedern, einzelne Lieferobjekte des Projektmanagements zu produzieren sowie den Fortschritt in allen Projektphasen, Programmstufen und Zeitabschnitten zu steuern. Das Modul "Methoden des Projektmanagements für Fortgeschrittene" bereitet auf die Prüfung zur Erlangung des Zertifikates "Basiszertifikat im Projektmanagement" der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement e. V. (GPM) vor.

## Inhalte

Folgende Themenschwerpunkte werden u. a. im Seminar vertiefend behandelt:

- Grundlage
- Projektstart und Projekterfolg
- Stakeholder und Projektziele
- Leistungsumfang, Risiken und Chancen
- Projektorganisation und Projektphasen
- Projektstrukturen, Ablauf und Termine
- Ressourcen
- Konfiguration
- Projektcontrolling
- Projektabschluss

## Lehrformen

Die Lehrveranstaltung findet als Seminar statt. Geeignete Themenbereiche und Fragestellungen werden in Kleingruppen ausgearbeitet, vorgetragen und anschließend im Plenum diskutiert. Ergänzend können Fallstudien und Planspiele zum Einsatz kommen. Sofern möglich, werden externe Referenten eingeladen, um ausgewählte Einzelaspekte inhaltlich zu vertiefen und den Praxisbezug des Seminars im besonderem Maße zu gewährleisten.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO/ FPO

Inhaltlich: Keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Klausur oder Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Das Modul wird in den folgenden Studiengängen verwendet: Strategisches Management

**Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Holschbach

**Sonstige Informationen**

Literaturempfehlungen und Hintergrundmaterialien werden in der Veranstaltung bekannt gegeben sowie bei Bedarf im Semesterapparat der Bibliothek und/oder im Download-Bereich zur Verfügung gestellt.

## Modulbezeichnung

Nachhaltigkeitsmanagement (Sustainability Management) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
21291	180	6	W	SoSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	25

## Lernergebnisse

Die Teilnehmenden lernen zunächst die Grundlagen von Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility und Klima- und Umweltschutz kennen. Sie setzen sich mit den dazugehörigen Inhalten auseinander:

- Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen
- Rechtliche und gesellschaftliche Erwartungen
- Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Analyse von Umweltaspekten und sozialen Aspekten
- Gestaltung und Einführung von Nachhaltigkeitsmanagement

Sie lernen die Unterschiede zwischen Nachhaltigkeit und Greenwashing bzw. Bluewashing anhand konkreter Unternehmensbeispiele kennen. Zudem führen sie ein eigenes Rechercheprojekt durch und analysieren das Geschäftsmodell, die Unternehmensstrategie und das Nachhaltigkeitsmanagement eines Unternehmens. Die Ergebnisse präsentieren sie vor der Seminargruppe.

## Inhalte

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet die Gleichwertigkeit von ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekten. Nachhaltigkeit und damit einhergehendes verantwortungsvolles Handeln für Mensch, Umwelt und Gesellschaft wird für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen immer wichtiger und betrifft alle in der Organisation agierenden Personen gleichermaßen. Für die Unternehmen geht es hierbei z.B. um

- die Erfüllung von zunehmenden gesetzlichen Vorgaben und gesellschaftlichen Erwartungen
- die zukünftige Wirtschaftlichkeit (z.B. bezogen auf steigende Energiekosten und Emissionsabgaben),
- die Erfüllung der steigenden Kundenerwartungen an die Nachhaltigkeit von Unternehmen
- die Erschließung von zukünftigen Umsatz- und Erlöspotenzialen durch nachhaltigere Technologien, Produkte und Prozesse.

Viele Unternehmen setzen sich zwar bereits mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinander, die wenigsten verfolgen jedoch bereits ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement. Daher geht es für die Unternehmen neben der schrittweisen Entwicklung zu mehr Nachhaltigkeit vor allem auch darum, Geschäftsmodelle neu zu entwickeln oder weiterzuentwickeln, Innovationen unternehmerisch umzusetzen und ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen. Dies erfordert häufig die Entwicklung von Strategien für den langfristigen Wandel zum nachhaltigen Unternehmen.

## Lehrformen

Seminaristisches Lernen sowie Gruppen- bzw. Projektarbeit.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gem. RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gem. RPO/FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie (MA)

**Modulbeauftragter**

Prof. Dr.-Ing. Christian Goldscheid

**Sonstige Informationen**

Werden ggf. in der Veranstaltung bekannt gegeben.

## Modulbezeichnung

Purpose-Driven Organisation (Purpose-Driven Organisation) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22601	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	15

## Lernergebnisse

Die Studierenden können

- über die Gesamtsituation des Unternehmens der Fallstudie diskutieren
- ausgewählte Persönlichkeitsansätze erläutern
- charakteristische Merkmale der Schlüsselpersonen der Fallstudie erklären
- über Grundlagen und Prinzipien des Change Management diskutieren
- das WARUM, WIE und WAS von Purpose Driven Organizations erklären
- eine Roadmap zur Einführung von Purpose Driven Organizations erläutern
- Gespräche zwischen Schlüsselpersonen (z.B. Protagonisten und Antagonisten) durchführen

Zudem werden folgende Schlüsselkompetenzen implizit vertieft:

- Selbstkompetenz (Einfühlungsvermögen, Purpose, Passion, Performance...)
- Sozialkompetenz (Perspektivenwechsel, personenadäquate Kommunikation, Ambiguitätstoleranz...)
- Methodenkompetenz

## Inhalte

Anhand einer Fallstudie wird die Einführung von Purpose Driven Organizations in einem mittelständischen, eher traditionell geprägten Unternehmen, vorgenommen.

Der neue Geschäftsführer findet sich in einem inhabergeführten Unternehmen wieder. Zunächst erfolgt eine überblicksartige Bestandsaufnahme des ganzen Unternehmens aus der Sicht des Protagonisten. Daran anknüpfend werden die persönlichen Charaktere der Schlüsselpersonen untersucht. Protagonisten und Antagonisten werden identifiziert, ihre Beziehungen untereinander aufgeschlüsselt und mögliche Zielvorstellungen und Handlungsweisen werden hinterfragt.

Daran anschließend erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem WARUM, dem WIE und dem WAS von Purpose Driven Organizations. Unter Berücksichtigung des Change Managements wird eine Roadmap entwickelt. Punktuell wird in einzelnen Rollenspielen zudem deutlich gemacht, wie und mit welchen Inhalten Gespräche zwischen Protagonist und Antagonist geführt werden können.

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht, Fallstudie, Rollenspiele

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolio-Prüfung (Hausarbeit, Präsentation, Lerntagebuch...)

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie Master

### **Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Ralf Lanwehr

### **Sonstige Informationen**

Literaturauswahl (detaillierte, aktuelle Liste innerhalb der Veranstaltung):

Frankl, Viktor E. (2016): Der Wille zum Sinn, 7., unveränderte Auflage, Bern: Hogrefe Verlag

Fink, F./Moeller, M. (2018): Purpose Driven Organizations. Sinn – Selbstorganisation – Agilität, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag

Fintz, Anette Suzanne (2014): Leading by Meaning. Die Generation Maybe Sinn-orientiert führen, Berlin/Heidelberg: Springer Verlag

Laloux, Frederic (2015): Reinventing Organizations, München: Vahlen Verlag

Laloux, Frédéric / Appert, Etienne (2016): Reinventing Organizations: Ein illustrierter Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit, München: Vahlen

Pircher-Friedrich, Anna-Maria (2019): Mit Sinn zum nachhaltigen Erfolg, 4. Auflage, Berlin: Erich Schmidt Verlag

Rey, Carlos et. al. (2019): Purpose-driven Organizations, Management Ideas for a Better World, Cham: Palgrave Macmillan – Springer Nature Switzerland AG

## Modulbezeichnung

Soziotechnische Organisationsgestaltung (Sociotechnical Organisational Design) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22651	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Die Studierenden werden im Rahmen des Moduls in die Lage versetzt, Auswirkungen der Einführung neuer Technologien auf die jeweilige Organisation und die Arbeitszusammenhänge abzuschätzen und zu beurteilen. Sie bringen den soziotechnischen Ansatz mit dem aktuellen arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand im Kontext der Digitalisierung (Stichwort: Arbeit 4.0) in Verbindung und können Zusammenhänge diskutieren. Die Studierenden erhalten Einblicke in neue digitale Technologien zur Unterstützung der Fertigung und leiten daraus arbeitsorganisatorische Fragestellungen und Lösungsansätze ab. Auf dieser Basis sind sie in der Lage Wechselwirkungen zwischen Technik, Organisationsstruktur und den in der Organisation tätigen Menschen abzuschätzen und zielführende Gestaltungsansätze zu entwickeln. Das forschende Lernen und die Auseinandersetzung mit organisationstheoretischen Rahmenkonzepten und gegenwärtigen Fragestellungen zur „Zukunft der Arbeit“ fördert zudem die Kompetenzen des wissenschaftlichen Arbeitens.

## Inhalte

- Organisationstheoretische Konzepte
- Soziotechnische Ansatz als Grundlage der Mensch-Technik-Interaktion
- aktuelle arbeitswissenschaftliche Perspektiven im Zuge der Digitalisierung
- Ableitung und Auseinandersetzung mit arbeitswissenschaftlichen Fragestellungen
- Ansätze der Organisationsgestaltung und -entwicklung
- Zukünftige Perspektiven humanzentrierter Arbeitsgestaltung

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht, Projekt- und Gruppenarbeit. Die Studierenden erschließen sich die theoretischen Inhalte und entwickeln auf dieser Basis Lösungsansätze für arbeitsorganisatorische Problemstellungen im Kontext einer Technologieeinführung.

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO/FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Verwendung in folgenden Studiengängen: Strategisches Management Master, Wirtschaftspsychologie Master

## Modulbeauftragter

Prof. Dr. Christina Krins

## Sonstige Informationen

## Basisliteratur

Arbeitspsychologie, Eberhard Ulich, 7., neu überarb. und erw. Aufl.. Zürich : vdf-Hochschulverl. an der ETH Zürich  
Organisationstheorien, Alfred Kieser / Mark Ebers, 7., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. 2014

weitere Quellen ergänzen

## Modulbezeichnung

Unternehmensübergreifende Kommunikation und Verhandlung in SCM und Logistik für Fortgeschrittene (Cross-compa

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22931	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Die Veranstaltung vermittelt einen Überblick u.a. über Eigenschaften, Vorgehensweisen, unterschiedliche Rollen und Interessenslagen, Formen der Zusammenarbeit, Erfolgsfaktoren und Randbedingungen in Logistik und SCM. Grundlegende Begrifflichkeiten und Konzepte werden geklärt und die Relevanz von Kompetenz in Logistikprozessen, Projektmanagement, Personalführung, (Lager-) Technik, IT, Operations Excellence („Lean Warehousing“), Customer Relationship Management u.v.a.m. herausgestellt. Die wesentlichen Aspekte werden u.a. anhand von Fallstudien und Rollenspielen erarbeitet und erlebt.

## Inhalte

Zunächst wird ein Überblick über die Begrifflichkeiten und Grundprinzipien vermittelt. Unterschiedliche Arten und Formen der Zusammenarbeit und der dazu notwendige Kommunikation werden dargestellt und durch Gruppenarbeiten und Rollenspiele in Beispielsituationen aus der Praxis selbst erlebt. Dazu gehört auch die Ermittlung von Gründen und Entscheidungskriterien die für oder gegen eine Zusammenarbeit sprechen und die Entwicklung einer Strategie für z.B. mögliche Verhandlungsgespräche. Darauf aufbauend wird erarbeitet, welchen Anforderungen die Partner aneinander und an die Prozesse stellen sowie welche Erfolgsfaktoren dabei eine Rolle spielen. Je nach Beispielsituation können dabei z.B. Ausschreibungsdokumenten, das Durchführen von Bietertagen, die Auswertung von Angebotsunterlagen, Vergabeverhandlungen und das Beziehungsmanagement zwischen den Parteien fokussiert werden. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Dynamik zwischen zwei (potentiellen) Vertragspartnern, die (kommerziell) scheinbar unterschiedliche Interessen haben, deren Zusammenarbeit aber nur dann erfolgreich sein kann, wenn gemeinsam die Optimierung der Prozesse angegangen wird.

## Lehrformen

Vorlesung, seminaristischer Unterricht, Projektarbeit, Präsentationen (Selbststudium und Gruppenarbeit)

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO und FPO  
Inhaltlich: keine

## Prüfungsformen

Portfolio  
Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Das Modul wird in den folgenden Studiengängen verwendet: Strategisches Management, Wirtschaftspsychologie MA

## Modulbeauftragter

Prof. Dr.-Ing. Stefan Lier

## Sonstige Informationen

Grundlagenkenntnisse in SCM und Logistik werden empfohlen.

Folgende Literatur, jeweils in der aktuellsten Auflage, wird empfohlen:

Gronwald, K.-D.: Globale Kommunikation und Kollaboration: Globale Supply Chain Netzwerk-Integration, interkulturelle Kompetenzen, Arbeit und Kommunikation in virtuellen Teams  
Wannenwetsch, H. : Erfolgreiche Verhandlungsführung in Einkauf und Logistik  
Helmold, M.; Dathe, T.; Hummel, F.: Erfolgreiche Verhandlungen  
Arndt, H. : Supply Chain Management: Optimierung logistischer Prozesse  
Schulte, C.: Logistik: Wege zur Optimierung der Supply Chain

## Modulbezeichnung

Vertiefende Veranstaltung zu Stress und Stressmanagement (Advanced Stress and Stressmanagement) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22871	180	6	W	WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	15

## Lernergebnisse

Die Studierenden können die grundlegenden physiologischen und psychologischen Prozesse und bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Stress beschreiben. Sie können dabei wichtige Stressoren im beruflichen und berufsbezogenen Kontext identifizieren.

Darüber hinaus beherrschen sie Methoden zur Identifikation von Stressbelastung und Stressbewältigungsfertigkeiten. Weiterhin können die Studierenden verschiedene Techniken zur Stressbewältigung eigenständig umsetzen und anleiten. Darüber hinaus können sie Lernerfolge im Verlaufe eines Trainings mit geeigneten wissenschaftlichen Methoden messen und rückmelden.

## Inhalte

Die Studierenden befassen sich zunächst mit den weiterführenden theoretischen Grundlagen von Stress und Stressbewältigung, wobei u.a. auch eine diskursive Auseinandersetzung mit neuen Forschungsergebnissen erfolgt:

- physiologische und neurobiologische Prozesse bei Stress (u.a. Stress und biologische/neurowissenschaftliche Grundlagen)
- psychologische Regelsysteme und Prozesse bei Stress und Stressbewältigung (u.a. wissenschaftliche Stresskonzepte)

Weiterhin werden verschiedene theoretische Perspektiven und damit verbundene Konzepte betrachtet:

- Soziologische Perspektive (u.a. Merkmale von Stressoren)
- Psychologische Perspektive (u.a. Motive, Einstellungen & Bewertungen als Stressverstärker)
- Salutogenetische Perspektive (u.a. Ressourcen)

Darüber hinaus lernen die Studierenden Techniken zur Stressbewältigung durch Selbstlernerfahrungen im Sinne eines Trainings:

- Entspannungstechniken
- Genuss- und Achtsamkeitstechniken
- Mentaltraining und förderliche Denkweisen
- Methoden zum Problemlösetraining

Zudem sollen sie in die Lage versetzt werden, die Lernerfolge im Verlauf eines Trainings zu messen und rückzumelden.

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht, Trainingseinheiten und Selbserfahrung

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO und FPO

Inhaltlich: keine

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung (Lern- bzw. Trainingsprotokoll; Essay über einen aktuellen Forschungsstand zu einer ausgewählten Stressbewältigungsmethode)

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

**Verwendbarkeit des Moduls**

Verwendung in folgenden Studiengängen: Wirtschaftspsychologie (M.Sc)

**Modulbeauftragter**

Prof. Dr. Karola Graf-Szczuka

**Sonstige Informationen**

Werden ggf. in der Veranstaltung bekannt gegeben.

## Modulbezeichnung

Wirtschaftspsychologische Diagnostik (Business-psychological diagnostics) (6 CP)

Prüfungs-Nr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebotes	Dauer
22881	180	6	W	SoSe; WiSe	1

Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit (SWS)	Kontaktzeit (h)	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Seminar	4	52	128	20

## Lernergebnisse

Die Studierenden entwickeln fortgeschrittene theoretische und angewandte diagnostische Fähigkeiten, um individuelle und/oder organisatorische Veränderungsprozesse zu unterstützen, indem sie ...  
... ihr Verständnis für diagnostische Fälle in der Arbeits- und Organisationspsychologie vertiefen,  
... theoretische Konzepte anhand von Beispielen spezifizieren und operationalisieren,  
... diagnostische Zugänge zu diagnostischen Fragestellungen methodisch fundiert gestalten,  
... die Vor- und Nachteile sowie Fallstricke ausgewählter diagnostischer Verfahren analysieren,  
... potentielle ethische Probleme diagnostischer Ansätze diskutieren.

## Inhalte

Mit Blick auf individuelle und/oder organisatorische Veränderungen erfordern Managemententscheidungen aus einer Vielzahl von Gründen zuverlässige und valide Informationsgrundlagen. Professionelle diagnostische Ansätze können solche Informationen liefern, insbesondere dann, wenn qualitativ hochwertige Instrumente richtig eingesetzt werden. Anhand von realistischen Fällen oder Praxisbeispielen beleuchtet der Kurs typische diagnostische Situationen in der individuellen oder organisationalen Transformation, wie z.B. die Eignungs- und Potenzialeinschätzung oder die sozio-technische Systemdiagnose. Es wird gezeigt, wie ein diagnostisches Verfahren für einen bestimmten Zweck gestaltet werden kann. Dazu gehört auch die Anwendung von Kriterien für die Identifizierung und Auswahl geeigneter Instrumente aus einer breiten Palette kommerzieller Angebote. Wir lernen, Diagnosedaten zu analysieren und zu integrieren, um a) individuelle Trainings- oder Coachingprozesse und b) organisatorische Veränderungen (z.B. Servitisierung oder Digitalisierung einer Organisation) zu gestalten und zu evaluieren. Anhand von Beispielen werden wir die professionellen Standards der Anwendung solcher Instrumente aufzeigen. Abschließend werden wir erfahren und diskutieren, inwieweit eine diagnostische Instanz möglicherweise selbst als Intervention wirkt.

## Lehrformen

Seminaristischer Unterricht; gecoachtes Eigenstudium; praxisnahe Fall- & Projektarbeiten

## Teilnahmevoraussetzungen

Formal: gemäß RPO und FPO

Inhaltlich: Diagnostik und Evaluation; Organisationspsychologie; Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden; Statistik

Im Modul kann die Lernplattform Moodle zum Einsatz kommen. Die Einschreibung in den entsprechenden Kurs auf der Lernplattform ist in diesen Fällen Voraussetzung für die Teilnahme.

## Prüfungsformen

Portfolioprüfung (Präsentation; Lerntagebuch; E-Assessment)

Wird die Modulprüfung in Form einer Portfolioprüfung durchgeführt, können prüfungsrechtlich relevante Daten innerhalb des Kurses in Moodle erhoben werden.

## Prüfungsvorleistungen

keine

## Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

## Stellenwert der Note für die Endnote

Anteilig gemäß RPO/ FPO

## Verwendbarkeit des Moduls

Das Modul wird in den folgenden Studiengängen verwendet: Wirtschaftspsychologie (M.Sc.), Strategisches Management (M.A.)

## Modulbeauftragter

Prof. Dr. Bernd-Friedrich Voigt

## Sonstige Informationen

Das E-Assessment ist äquivalent zur Kenntnisprüfung "Personenlizenz als Eignungsdiagnostiker\*innen nach DIN 33430" der Deutschen Psychologen Akademie und wird als Kenntnisabfrage im Antwort-Wahlformat geprüft. Die weiteren Prüfungsleistungen setzen sich aus den Teilprüfungen Präsentation (Gruppenleistung) und Lerntagebuch (4.000-4.500 Wörter Anwendungsreflexion oder Praxisbericht als Einzelleistung) zusammen. Voraussetzung für das Bestehen der Prüfungsleistung der Veranstaltung ist das Bestehen aller Teilprüfungen. Es ist eine elektronische Version des Lerntagebuchs per Mail einzureichen. Der/die Prüfer/in kann die Arbeit in anonymisierter Form zum Zweck der Überprüfung durch "Original" elektronisch speichern und verarbeiten lassen.

Basisliteratur:

Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsgb.) (2018) Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430. Berlin: Springer.

DIN (2016). DIN 33430: Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Berlin: Beuth.