Executive Education Center
Hochschule für Wirtschaft
& Gesellschaft
des BFI Wien

Hochschule
für Wirtschaft
& Gesellschaft
des BFI Wien

Studienordnung

Hochschullehrgang gemäß § 9 FHG
MSc (CE) Arbeits-, Organisationspsychologie & HR Management

Inhaltsverzeichnis

1 Studienordnung 3
1.1 Metadaten 3
1.2 Eckdaten 3
1.3 Zugangsvoraussetzungen 4
1.4 Aufnahmeverfahren 4
1.5 Qualifikationsziele 5
2 Studienplan 6
2.1 Metadaten, Eckdaten, Gültigkeit 6
2.2 Studienplanmatrix 7
2.3 Modullandkarte 10
2.4 Modul- und Lehrveranstaltungsbeschreibungen 11

1 Studienordnung

1.1 Metadaten

Version	2024-05-06
Gültig von	WS 2024
Versionsnummer	0056-24-01-BB-DE

1.2 Eckdaten

Lehrgangsnummer	150056
Bezeichnung	MSc (CE) Arbeits-, Organisationspsychologie & HR Management
Kurzbezeichnung	LAOP
Lehrgangsart	Hochschullehrgang gemäß § 9 FHG
Akademischer Grad	Master of Science Continuing Education; abgekürzt: MSc (CE)
Organisationsform	Berufsbegleitend
Standort	EEC der HWG des BFI Wien GmbH - Media Quarter Marx 3.4 (MQM), Maria-Jacobi-Gasse 1, 1030 Wien

1.3 Zugangsvoraussetzungen

Allgemeine Zugangsvoraussetzungen:

- ein abgeschlossener facheinschlägiger Bachelorstudiengang mit mindestens 180 ECTS-Anrechnungspunkten oder
- der Abschluss eines anderen fachlich in Frage kommenden Studiums mindestens desselben hochschulischen Bildungsniveaus an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung;
- sowie für a) und b) eine bei Studienbeginn vorhandene Berufserfahrung im Ausmaß von mindestens zwei Jahren.
- Für Personen mit nichtdeutscher Muttersprache sind Deutschkenntnisse auf Niveau C1 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen erforderlich.
- Darüber hinaus sind für alle Personen Englischkenntnisse auf Niveau B2 erforderlich.
- Vorlage eines Motivationsschreibens inklusive Lebenslaufs.

Fachliche Zugangsvoraussetzungen:

Facheinschlägige bzw. fachlich in Frage kommende Studien umfassen, sind jedoch nicht beschränkt auf:

- Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien
- Geisteswissenschaftliche Studien
- Rechtswissenschaftliche Studien
- Gesundheitswissenschaftliche Studien

1.4 Aufnahmeverfahren

Die für die Aufnahme zu übermittelnden Dokumenten/Unterlagen sind:

- Bewerbungsbogen
- Zeugnis für den Nachweis der allgemeinen Universitätsreife (österreichisches Reifezeugnis oder Studienberechtigungsprüfung für sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien oder gleichwertiges ausländisches Zeugnis, z.B. Abitur, Maturität)
- Hochschulabschluss (Diplom/Urkunde, Transcript of Records oder Diploma Supplement)
- Nachweis einer zweijährigen beruflichen Tätigkeit (Dienstzeugnisse/Arbeitsbestätigungen oder Versicherungsdatenauszug)
- Tabellarischer Lebenslauf (vollständige Angaben und Daten zu Ausbildungsdauer, beruflichen Stationen etc.)
- Motivationsschreiben
- Kopie Reisepass oder Personalausweis
- Passfoto

Die Leitung Hochschullehrgänge Präsenz überprüft die Dokumente und die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen. Das Admission Office der FH wird im Bedarfsfall zur Bewertung

hinzugezogen. Weiters überprüft die Leitung Hochschullehrgänge Präsenz die akademische Eignung für die Zulassung in Form eines Aufnahmegesprächs.
Sind die Zugangsvoraussetzungen erfüllt, erfolgt die Zulassung zum Hochschullehrgang samt Übermittlung des Ausbildungsvertrags.

1.5 Qualifikationsziele

Die Qualifikationsziele des gegenständlichen Hochschullehrgangs wurden in Übereinstimmung mit **Niveaustufe 7 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR)**[1] definiert.

Die Absolvent:innen des Hochschullehrganges „MSc (CE) Arbeits-, Organisationspsychologie & HR Management" verfügen nach erfolgreicher Absolvierung des Hochschullehrganges über relevantes Fachwissen bezüglich der Methoden, Theorien und Anwendungsfelder der Arbeits- und Organisationspsychologie, das sie dazu befähigt, psychologische Phänomene in Organisations- und Arbeitszusammenhängen zu analysieren, zu interpretieren und zu bewerten. Sie haben darüber hinaus beruf- und praxisorientierte systemische, instrumentelle und kommunikative Fach- und Methodenkompetenzen im Bereich der Arbeitsanalyse, der Personalauswahl und der Personalentwicklung, des Arbeitsrechts, der Leistungsbeurteilung und der Organisationsentwicklung erworben, die sie befähigen, beratend, entwickelnd oder vermittelnd tätig zu werden.
Die Absolvent:innen können das erworbene Fachwissen über die Arbeits- und Organisationspsychologie anwenden und Arbeitsanalysen definieren. Sie sind in der Lage, die Mitarbeiter:innen-Motivation und das Arbeitsverhalten zu evaluieren und Maßnahmen abzuleiten.
Die Absolvent:innen beweisen vertiefte Kenntnisse des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Gefährdungsbeurteilung, der Stressmanagementkonzepte und der beruflichen Rehabilitation, sowie der Zeitarbeitsmodelle und neuer Arbeitsformen und können diese im Unternehmen implementieren, optimieren und einer kritischen Reflexion unterziehen.
Die Absolvent:innen sind in der Lage, Personalmanagementinstrumente auf deren Tauglichkeit zu prüfen, Entscheidungen für die Personalrekrutierung und Personalentwicklung abzuleiten und Maßnahmen neu zu kreieren. Differenziertes Wissen über die Gestaltung von Anreizsystemen, der Laufbahnplanung und Karriereberatung, Wissen über Talentmanagementmodelle und arbeitsrechtliche Kompetenzen befähigen die Absolvent:innen aktuelle und zeitgemäße Methoden des HR-Managements anzuwenden und Innovationen im HR-Management zu implementieren und voranzutreiben. Die Absolvent:innen haben vertiefte Kenntnisse der gängigen Führungskonzepte und Instrumente und unterstützen mit dem erworbenen Wissen die strategische und operative Unternehmensführung.

[1] Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ist ein Transparenzinstrument, welches dazu dient, die Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems einzuordnen und international Vergleichbar zu machen. Weitere Informationen zur NQR aber auch dessen Verbindung zum EQR (Europäischen Qualifikationsrahmen) werden von der NQR-Koordinierungsstelle (eingerichtet in der OeAD-GmbH) zur Verfügung gestellt (siehe auch www.qualifikationsregister.at).

2 Studienplan

2.1 Metadaten, Eckdaten, Gültigkeit

Version	2024-05-06
Organisationsform	Berufsbegleitend
Gültig ab	WS 2024
Regelstudiendauer in Semestern	3
ECTS	90
Sprache	Deutsch

2.2 Studienplanmatrix

1. Semester

Modul-/LV-Nr.	Modul-/LV-Titel	LV-Typ	ECTS		LE		Form
M01	**Modul AOW Psychologie I**		**8**		**44**		
PSY-G1	Arbeits- und Organisationspsychologie	ILV		4		24	P
PSY-G2	Sozial- und Wirtschaftspsychologie	PS		4		20	P & DL
M02	**Modul Organisations- und Personalentwicklung**		**7**		**40**		
HR-G1	Trends im People Management	UE*		4		20	P & DL
HR-G2	Grundlagen der Organisationsentwicklung	UE		3		20	DL
M03	**Modul Schwerpunktthemen Wirtschaft und Recht**		**6**		**36**		
MAN-G1	Entwicklungen der modernen Wirtschafts- & Arbeitswelt	UE		3		20	P
MAN-G2	Grundbegriffe des österreichischen Arbeitsrechts	VO		3		16	P
M04	**Modul Unternehmensführung, Planungsprozesse**		**2**		**8**		
MAN-W1	Projektmanagement	PS		2		8	P
M05	**Modul Methoden und Reflexion**		**3**		**24**		
MET-R1	Selbsterfahrung und Reflexion, Teil I	UE*		1		8	P
MET-R2	Kommunikationspsychologie & Gesprächsführung	UE*		2		16	P
M06	**Modul Wissenschaftliche Methoden**		**4**		**20**		
MET-G1	Wissenschaftliche Schreibwerkstatt	UE*		2		12	P & DL
MET-G2	Methodenwerkstatt I: Quantitative Methoden	VO		2		8	P

2. Semester

Modul-/LV-Nr.	Modul-/LV-Titel	LV-Typ	ECTS		LE		Form
M07	**Modul AOW Psychologie II**		**7**		**68**		
PSY-W1	Recht & BWL in der Arbeits- & Organisationspsychologie	UE		2		20	P
PSY-W2	Methoden, Techniken und Theorien der Arbeits- & Organisationspsychologie	UE		2		24	P
PSY-W3	Arbeits- & Organisations-psychologische Vertiefung	PS		3		24	P
M08	**Modul Strategische Organisations- und Personalentwicklung**		**6**		**40**		
HR-W1	Strategisches People & Culture Management	VO		3		20	P & DL
HR-W2	Organisationsdiagnostik & Intervention	UE		3		20	P
M04	**Modul Unternehmensführung, Planungsprozesse**		**3**		**24**		
MAN-W2	Strategische & Operative Unternehmensführung	ILV		3		24	P & DL
M06	**Modul Wissenschaftliche Methoden**		**2**		**12**		
MET-G3	Methodenwerkstatt II: Qualitative Methoden	UE*		2		12	P & DL
M05	**Modul Methoden und Reflexion**		**1**		**12**		
MET-R3	Selbsterfahrung und Reflexion, Teil II	UE*		1		12	P
M11	**Modul Masterarbeit und Masterprüfung**		**3**		**8**		
ABS-1	Dispositionserstellung	UE*		3		8	P
M09	**Interdisziplinäres Praxismodul I**		**8**		**30**		
INT-P1	Consulting in der unternehmerischen Praxis	UE		4		10	P & DL
INT-P2	Transformationsmanagement	PS		4		20	P & DL

3. Semester

Modul-/LV-Nr.	Modul-/LV-Titel	LV-Typ	ECTS		LE		Form
M10	**Interdisziplinäres Praxismodul II**		**7**		**40**		
INT-1	Performance Management	ILV		3		20	P
INT-2	Case Study Business Development	PS		4		20	P
M05	**Modul Methoden und Reflexion**		**2**		**16**		
MET-R4	Moderne Tools der Organisationsberatung	UE		2		16	P
M08	**Modul Strategische Organisations- und Personalentwicklung**		**3**		**16**		
HR-W3	Corporate Culture & Leadership	ILV		3		16	P
M11	**Modul Masterarbeit und Masterprüfung**		**18**		**10**		
ABS-2	Methodenwerkstatt Masterarbeit	UE*		2		10	P & DL
ABS-3	Masterarbeit			10			
ABS-4	Masterprüfung			6			P

LV-Typ – Lehrveranstaltungstyp: VO – Vorlesung, ILV – Intergierte Lehrveranstaltung, UE – Übung , UE* – Übung mit geringem Prüfungsaufwand, PS – Projektseminar
LE – Lehreinheiten
Form: P – Präsenz, DL – Distance Learning

2.3 Modullandkarte

1. Semester	2. Semester	3. Semester
Modul AOW Psychologie I 8 ECTS	**Modul AOW Psychologie II** 7 ECTS	
Arbeits- und Organisationspsychologie ILV, 4 ECTS	Recht & BWL in der Arbeits- & Organisationspsychologie UE, 2 ECTS	
Sozial- und Wirtschaftspsychologie PS, 4 ECTS	Methoden, Techniken und Theorien der Arbeits- & Organisationspsychologie UE, 2 ECTS	
	Arbeits- & Organisationspsychologische Vertiefung PS, 3 ECTS	
Modul Organisations- und Personalentwicklung 7 ECTS	**Modul Strategische Organisations- und Personalentwicklung** 9 ECTS	
Trends im People Management, UE*, 4 ECTS	Strategisches People & Culture Management VO, 3 ECTS	Corporate Culture & Leadership ILV, 3 ECTS
Grundlagen der Organisationsentwicklung UE, 3 ECTS	Organisationsdiagnostik & Intervention UE, 3 ECTS	
Modul Schwerpunktthemen Wirtschaft und Recht 6 ECTS	**Interdisziplinäres Praxismodul I** 8 ECTS	**Interdisziplinäres Praxismodul II** 7 ECTS
Entwicklungen der modernen Wirtschafts- & Arbeitswelt UE, 3 ECTS	Consulting in der unternehmerischen Praxis UE, 4 ECTS	Performance Management ILV, 3 ECTS
Grundbegriffe des österreichischen Arbeitsrechts VO, 3 ECTS	Transformationsmanagement PS, 4 ECTS	Case Study Business Development UE, 4 ECTS
Modul Methoden und Reflexion 6 ECTS		
Selbsterfahrung und Reflexion, Teil I UE*, 1 ECTS	Selbsterfahrung und Reflexion, Teil II UE*, 1 ECTS	Moderne Tools der Organisationsberatung UE, 2 ECTS
Kommunikationspsychologie & Gesprächsführung UE*, 2 ECTS		
Modul Wissenschaftliche Methoden 6 ECTS		
Wissenschaftliche Schreibwerkstatt UE*, 2 ECTS	Methodenwerkstatt II: Qualitative Methoden UE*, 2 ECTS	
Methodenwerkstatt I: Quantitative Methoden VO, 2 ECTS		
Modul Unternehmensführung, Planungsprozesse 5 ECTS		
Projektmanagement PS, 2 ECTS	Strategische & Operative Unternehmensführung ILV, 3 ECTS	
	Modul Masterarbeit und Masterprüfung 21 ECTS	
	Dispositionserstellung UE*, 3 ECTS	Methodenwerkstatt Masterarbeit UE*, 2 ECTS
		Masterarbeit 10 ECTS
		Masterprüfung 6 ECTS

2.4 Modul- und Lehrveranstaltungsbeschreibungen

Modul AOW Psychologie I (M01)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**AOW Psychologie I**
Modul-Nummer & Kurzname	M01
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	8
(Ausbildungs-)Semester	1
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • die unterschiedlichen Themenbereiche der Arbeits- und Organisationspsychologie zu benennen, das Zusammenwirkten zu erklären und abzugrenzen • Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten zu identifizieren zu unterscheiden und inhaltlich zu vergleichen • die erlernten Methoden und Theorien in die betriebliche Praxis zu integrieren • die Methoden in der täglichen HR Arbeit praktisch anzuwenden • Schlussfolgerungen für den Menschen in Organisationen abzuleiten • Theorien der Sozial- und Wirtschaftspsychologie zu erklären • Unterschiedliche Theorien der Sozial- und Wirtschaftspsychologie zu verstehen • anhand von erlernten Theorien verschiedene Herausforderungen der (betrieblichen) Praxis zu analysieren • Anhand von Theorien der Sozial- und Wirtschaftspsychologie Lösungswege für die eigene Praxis erstellen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung PSY-G1 Arbeits- und Organisationspsychologie

Titel der Lehrveranstaltung	Arbeits- und Organisationspsychologie
Kennzahl der Lehrveranstaltung	PSY-G1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	4
Lehreinheiten	24
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die unterschiedlichen Themenbereiche der Arbeits- und Organisationspsychologie zu benennen, das Zusammenwirkten zu erklären und abzugrenzen • Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten zu identifizieren zu unterscheiden und inhaltlich zu vergleichen • die erlernten Methoden und Theorien in die betriebliche Praxis zu integrieren • die Methoden in der täglichen HR Arbeit praktisch anzuwenden • Schlussfolgerungen für den Menschen in Organisationen abzuleiten • Stellhebel für Motivation, Engagement, etc. in Organisationen evidence based zu identifizieren und theoriegeleitete Interventionen daraus zu entwickeln und umzusetzen
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Gegenstände und Aufgaben der A&O Psychologie; Menschenbilder • Arbeit, Arbeitslosigkeit und Gesundheit • Psychische Belastungen in der Arbeitswelt (Stressmodelle, Burnout); Belastung vs. Beanspruchung • Betriebliche Gesundheitsförderung • Arbeitszufriedenheit • Arbeitsmotivation

	• Konflikte in Organisationen / Mobbing • Arbeitsgestaltung
Empfohlene Fachliteratur	Kirchler E. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Auflage). Wien: facultas/ wuv. Nerdinger F.W., Blickle G. & Schaper N. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Auflage): Berlin: Springer
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Übungen, selbstorganisiertes Lernen mittels Literatur, Präsentationen, Videos, Diskussionen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	10 Seiten Reflective Essay anhand von 5 Leitfragen zur Bedeutung der Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext der betrieblichen Integration Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte) nach den Kriterien: Struktur und Vollständigkeit, Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung, Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur, Qualität und Klarheit der Kommunikation, Formale Gestaltung (Sprache, Stil, Zitierweise), Bewertungstabelle lt. Prüfungsordnung

Lehrveranstaltungsbeschreibung PSY-G2 Sozial- und Wirtschaftspsychologie

Titel der Lehrveranstaltung	Sozial- und Wirtschaftspsychologie
Kennzahl der Lehrveranstaltung	PSY-G2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	PS
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	4
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Theorien der Sozial- und Wirtschaftspsychologie zu erklären • Unterschiedliche Theorien der Sozial- und Wirtschaftspsychologie zu verstehen • anhand von erlernten Theorien verschiedene Herausforderungen der (betrieblichen) Praxis zu analysieren • Anhand von Theorien der Sozial- und Wirtschaftspsychologie Lösungswege für die eigene Praxis erstellen
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Soziale Motive, Emotionen, Kognitionen und Einstellungen • Soziale Gruppenprozesse • Berufswahl und Karriere • Ökonomische Psychologie • Entscheidungstheorien / -heuristiken • Gesundheit in Wirtschaft und Gesellschaft, Work-Life Balance
Empfohlene Fachliteratur	Bierhoff, H.W., & Frey, D. (2006). Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Hogrefe. Kirchler, E. (2011). Wirtschaftspsychologie. Individuen, Gruppen, Märkte, Staat (4., Aufl.), Hogrefe. Weitere Literatur wird in der LV bekannt gegeben

Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Übungen, selbstorganisiertes Lernen mittels Literatur, Präsentationen, Diskussionen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	10 Seiten Projektarbeit anhand eines selbstgewählten Themas der Sozial- oder Wirtschaftspsychologie mit Fokus auf praktische Umsetzungsüberlegungen Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte) nach den Kriterien: Struktur und Vollständigkeit, Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung, Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur, Qualität und Klarheit der Kommunikation, Formale Gestaltung (Sprache, Stil, Zitierweise), Bewertungstabelle lt. Prüfungsordnung

Modul Organisations- und Personalentwicklung (M02)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Organisations- und Personalentwicklung**
Modul-Nummer & Kurzname	M02
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre.
ECTS-Anrechnungspunkte	7
(Ausbildungs-)Semester	1
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • die eigene Rolle und Aufgabe in der Personalentwicklung zu verstehen und das Zusammenspiel mit anderen im Unternehmen zu definieren • wesentliche Prozesse und Werkzeuge der Personalentwicklung im Unternehmenskontext anzuwenden • wesentliche Trend des People Managements anzuwenden und zu implementieren • Unterschiedliche Talent Management Ansätze zu bewerten und eine Talent Management Strategie für das eigene Unternehmen zu erstellen und durchzuführen • Kompetenzmodelle anhand des KODE ® Kompetenzatlas für kritische Stellen im Unternehmen zu erstellen • Organisationsentwicklung als geplante Interventionsmethode zu charakterisieren, • Verschiedene Perspektiven einer organisationsentwicklungsorientierten Diagnostik anzuwenden, • Ebenen der Intervention (Personen, Gruppen, Organisation) im Rahmen der Organisationsentwicklung zu definieren, • Verschiedene Zugänge zur Organisationsentwicklung in ihrer Metatheorie zu unterscheiden, • Organisationsentwicklung als Veränderungsansatz in den eigenen beruflichen Kontext einzuordnen. • Basis-Methoden der Organisationsentwicklung anzuwenden • Ansätze einer digitalen Organisationsentwicklung umzusetzen

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung HR-G1 Trends im People Management

Titel der Lehrveranstaltung	Trends im People Management
Kennzahl der Lehrveranstaltung	HR-G1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	4
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die Bereiche der Personalentwicklung und ihre Zusammenhänge zu benennen, • die eigene Rolle und Aufgabe in der Personalentwicklung zu verstehen und das Zusammenspiel mit anderen im Unternehmen zu definieren • wesentliche Prozesse und Werkzeuge der Personalentwicklung im Unternehmenskontext anzuwenden • wesentliche Trend des People Managements anzuwenden und zu implementieren • Unterschiedliche Talent Management Ansätze zu bewerten und eine Talent Management Strategie für das eigene Unternehmen zu erstellen und durchzuführen • Kompetenzmodelle anhand des KODE ® Kompetenzatlas für kritische Stellen im Unternehmen zu erstellen
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	keine
Lehrinhalte	• Personaleinführung: Phasen und Maßnahmen • Betriebliche Weiterbildung: Zielgruppen, Inhalte, Maßnahmen und neue, zukunftsorientierte Lernformen • Laufbahn- und Karrieregestaltung • Kompetenzen- und Talentmanagement • Personalabbau und Trennungsmanagement: Auswirkungen und Bewältigung, Outplacement
Empfohlene Fachliteratur	Becker, M: Personalentwicklung. (2023) Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis (7.Auflage). Schäffer-Poeschel

	Hehn, Svea (2016) Systematisches Talent Management: Kompetenzen strategisch einsetzen (2. Auflage) Schäffer-Poeschel Trost, Armin. (2018) Neue Personalstrategien zwischen Stabilität und Agilität.(1.Auflage). Springer/Gabler Andrzejewski, Laurenz; Refisch Hermann (2015) Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung: Kündigungen, Aufhebungen, Versetzungen fair und effizient gestalten (4.Auflage). Köln: Leuchterhand
Lehr- und Lernformen	Theoretische Konzepte mit Reflexion, Übungen, Diskussion und eigener Praxisbeispiele
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Transferaufgabe zu einem oder mehreren Inhalten der Lehrveranstaltung; Umfang 10 Seiten, Vergabe von 50 Punkten (zusätzlich maximal 50 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte) nach den Kriterien: Struktur und Vollständigkeit, Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung, Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur, Qualität und Klarheit der Kommunikation, Formale Gestaltung (Sprache, Stil, Zitierweise), Bewertungstabelle lt. Prüfungsordnung

Lehrveranstaltungsbeschreibung HR-G2 Grundlagen der Organisationsentwicklung

Titel der Lehrveranstaltung	Grundlagen der Organisationsentwicklung
Kennzahl der Lehrveranstaltung	HR-G2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Organisationsentwicklung als geplante Interventionsmethode zu charakterisieren, • Verschiedene Perspektiven einer organisationsentwicklungsorientierten Diagnostik anzuwenden, • Ebenen der Intervention (Personen, Gruppen, Organisation) im Rahmen der Organisationsentwicklung zu definieren, • Verschiedene Zugänge zur Organisationsentwicklung in ihrer Metatheorie zu unterscheiden, • Organisationsentwicklung als Veränderungsansatz in den eigenen beruflichen Kontext einzuordnen. • Basis-Methoden der Organisationsentwicklung anzuwenden • Ansätze einer digitalen Organisationsentwicklung umzusetzen
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	keine
Lehrinhalte	• Theorie der Organisation als soziales System • Interventionsverständnis in der Organisationsentwicklung • Methoden der Organisationsentwicklung • Digitale Tools in der Organisationsentwicklung • Diagnostische Brillen in der Organisationentwicklung • Rollen und Aufgaben in der Entwicklung von Organisationen • Reflexion von Case Studies des Beraters • Übungen unter Nutzung mitgebrachter Praxiserfahrungen und Fälle der Teilnehmer:innen

Empfohlene Fachliteratur	Grossmann R, G Bauer, K Scala (2015): Einführung in die systemische Organisationsentwicklung. Stuttgart: Carl-Auer Kreutzer R.T. (2018): Führungs- und Organisationskonzepte im digitalen Zeitalter kompakt. Wiesbaden: Springer Gabler Lobnig H, R Grossmann (2013): Organisationsentwicklung im Krankenhaus. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft Schein E H (2000): Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Edition Humanistische Psychologie, Köln 2000. Schiersmann C, H U Thiel (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. Wiesbaden: Springer VS Schreyögg G (2012): Grundlagen der Organisation. Basiswissen für Studium und Praxis. Wiesbaden: Springer Gabler Jamieson DW, CG Worley (2008): The Practice of Organization Development. In: TG Cummings (Ed): Handbook of Organization Development, 99-121
Lehr- und Lernformen	• Input durch den:die Lehrende:n • Reflexion in Gruppen • Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Lerntagebuch Vergabe von 50 Punkten (zusätzlich maximal 50 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte) nach den Kriterien: Struktur und Vollständigkeit, Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung, Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur, Qualität und Klarheit der Kommunikation, Formale Gestaltung (Sprache, Stil, Zitierweise), Bewertungstabelle lt. Prüfungsordnung

Modul Schwerpunktthemen Wirtschaft und Recht (M03)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Schwerpunktthemen Wirtschaft und Recht**
Modul-Nummer & Kurzname	M03
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul
ECTS-Anrechnungspunkte	6
(Ausbildungs-)Semester	1
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Aktuelle volks- und betriebswirtschaftliche Trends zu beschreiben und in Bezug zu ihrem eigenen beruflichen Kontext zu stellen, • Betriebs- und volkswirtschaftliche Zusammenhänge darzustellen und kritisch zu diskutieren, • Die Auswirkungen von aktuellen volks- und betriebswirtschaftlichen Trends auf den Menschen im Unternehmenskontext zu benennen; die Entstehung dieser Trends zu begründen und zu analysieren sowie geeignete Methoden zur Anpassung und Weiterentwicklung auszuwählen und zu bewerten, • Im Speziellen die aktuellen Trends (Digitalisierung, Führung im digitalen Zeitalter, Agilität, Wirtschaftswachstum) zu erklären, deren Auswirkungen auf Individuen sowie Organisationen zu bewerten und Maßnahmen für Menschen und Institutionen abzuleiten • Arbeitsrechtliche Frage- und Problemstellungen zu identifizieren und analysieren und rechtliche Lösungen zu erarbeiten, • Erworbenes Wissen auf praxisnahe Fallbeispiele und reale Situationen anzuwenden • Wichtige arbeitsrechtliche Fragestellungen selbständig zu beantworten und komplexere Fragestellungen in Zusammenarbeit mit Expert:innen zu bearbeiten, • Führungskräfte im Unternehmen in arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu beraten, indem sie komplexe rechtliche Sachverhalte verständlich aufbereiten und Handlungsempfehlungen geben

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung MAN-G1 Entwicklungen der modernen Wirtschafts- & Arbeitswelt

Titel der Lehrveranstaltung	**Entwicklungen der modernen Wirtschafts- & Arbeitswelt**
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MAN-G1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Aktuelle volks- und betriebswirtschaftliche Trends zu beschreiben und in Bezug zu ihrem eigenen beruflichen Kontext zu stellen, • Betriebs- und volkswirtschaftliche Zusammenhänge darzustellen und kritisch zu diskutieren, • Die Auswirkungen von aktuellen volks- und betriebswirtschaftlichen Trends auf den Menschen im Unternehmenskontext zu benennen; die Entstehung dieser Trends zu begründen und zu analysieren sowie geeignete Methoden zur Anpassung und Weiterentwicklung auszuwählen und zu bewerten, • Im Speziellen die aktuellen Trends (Digitalisierung, Führung im digitalen Zeitalter, Agilität, Wirtschaftswachstum) zu erklären, deren Auswirkungen auf Individuen sowie Organisationen zu bewerten und Maßnahmen für Menschen und Institutionen abzuleiten
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	keine
Lehrinhalte	• Marktwirtschaftlicher Prozess inklusive kritischer Betrachtung des Wirtschaftswachstums • Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt • Neue Formen der Erwerbstätigkeit • Führung • Agilität • VUCA • Globalisierung

	• Industrie 4.0
Empfohlene Fachliteratur	Ayberk, E.-M., Kratzer, L., Linke, L.-P. (2017). Weil Führung sich ändern muss. Springer: Wiesbaden Ehmann, B. (2019). Quick Guides Agile Methoden für Personaler. Wiesbaden: Springer Eichhorst, W., & Buhlmann, F. (2015). Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt. Wirtschaftspolitische Blätter 2015 (1). Abgerufen am 12.12.2020 unter https://www.wko.at/site/WirtschaftspolitischeBlaetter/Werner-Eichhorst-Florian-Buhlmann:-Die-Zukunft-der-Arbeit.html Engelkamp, P., & Sell, F.L. (2013). Einführung in die Volkswirtschaftslehre. Springer-Gabler: Berlin Heidelberg Gerdentisch, C., & Korunka, C. (2019). Digitale Transformation der Arbeitswelt. Springer: Berlin Lechner, K., Egger, A. & Schauer, R. (2008). Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Linde: Wien.Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Schaper, N. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer: BerlinOlbert, S. & Prodoehl, H. G. (Hrsg.) (2019). Überlebenselixier Agilität. Wiesbaden: Springer Rolfe, M. (2019). Positive Psychologie und organisationale Resilienz. Springer: Berlin Schiefer, G. & Nitsche, H. (2019). Die Rolle der Führungskraft in agilen Organisationen. Wiesbaden: Springer Stocker, F. (2004). Moderne Volkswirtschaftslehre I: Logik der Marktwirtschaft. Oldenbourg: München von Au, C. (Hrsg.) (2018). Führen in der vernetzten virtuellen und realen Welt. Springer: Wiesbaden Woeckener, B. (2013). Volkswirtschaftslehre. Springer-Gabler: Berlin Heidelberg Darüber hinaus aktuelle Fachartikel, die im Laufe der LV bekanntgegeben werden
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n Präsentationen, Gruppenarbeiten, Diskussionen, Übungen.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Aktive Mitarbeit, immanente Leistungsbeurteilung, Referatsausarbeitung sowie Erstellen eines Handouts, Vergabe von 50 Punkten (zusätzlich maximal 50 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte)

Lehrveranstaltungsbeschreibung MAN-G2 Grundbegriffe des österreichischen Arbeitsrechts

Titel der Lehrveranstaltung	Grundbegriffe des österreichischen Arbeitsrechts
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MAN-G2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	VO
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	16
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Arbeitsrechtliche Frage- und Problemstellungen zu identifizieren und analysieren und rechtliche Lösungen zu erarbeiten, • Erworbenes Wissen auf praxisnahe Fallbeispiele und reale Situationen anzuwenden • Wichtige arbeitsrechtliche Fragestellungen selbständig zu beantworten und komplexere Fragestellungen in Zusammenarbeit mit Expert:innen zu bearbeiten, • Führungskräfte im Unternehmen in arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu beraten, indem sie komplexe rechtliche Sachverhalte verständlich aufbereiten und Handlungsempfehlungen geben
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Begründung, Inhalt und Beendigung des Arbeitsvertrages • Haupt- und Nebenpflichten (Treue- und Fürsorgepflicht) • Entgeltfortzahlungsfälle • Gleichbehandlung/Diskriminierungsverbote • Kollektivvertragsrecht und betriebliche Mitbestimmung
Empfohlene Fachliteratur	RA Dr. Peter Döller, Arbeitsrecht graphisch dargestellt. Individualarbeitsrecht (4. Auflage). LexisNexis, 2021
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Prüfung, Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte) Bewertungstabelle lt. Prüfungsordnung

Modul Unternehmensführung, Planungsprozesse (M04)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Unternehmensführung, Planungsprozesse**
Modul-Nummer & Kurzname	M04
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	5
(Ausbildungs-)Semester	1, 2
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Die wesentlichen Werkzeuge des Projektmanagements zu beschreiben und anzuwenden, • Projekte bis zu mittlerer Größe und nationalem Umfang als Projektleiter:innen zu führen, • Fortschritt von Projekten zu überwachen, Budgets zu kontrollieren • Risiken zu identifizieren, zu bewerten und Steuerungsmaßnahmen abzuleiten • Führungskräfte im Projektmanagement kompetent zu beraten und zu unterstützen. • die unterschiedlichen Themenbereiche des operativen und strategischen Managements zu benennen und das Zusammenwirken der verschiedenen Instrumente abzugrenzen (Balanced Scorecard, SWOT-Analyse, Benchmarking • Organisationsstrukturen zu analysieren, zu gestalten und zu optimieren • Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten zu identifizieren • strategische Ziele zu messen, zu überwachen und zu steuern • die erworbenen Methoden und Theorien in die betriebliche Praxis zu integrieren
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung MAN-W1 Projektmanagement

Titel der Lehrveranstaltung	Projektmanagement
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MAN-W1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	PS
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	8
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Die wesentlichen Werkzeuge des Projektmanagements zu beschreiben und anzuwenden, • Projekte bis zu mittlerer Größe und nationalem Umfang als Projektleiter:innen zu führen, • Fortschritt von Projekten zu überwachen, Budgets zu kontrollieren • Risiken zu identifizieren, zu bewerten und Steuerungsmaßnahmen abzuleiten • Führungskräfte im Projektmanagement kompetent zu beraten und zu unterstützen • .
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Projektmanagementkonzepte, Tools und Techniken • Lebenszyklus des Projektmanagements und der verschiedenen Phasen von der Projektinitiierung bis zum Projektabschluss • Erstellen eines detaillierten Projektplans • Beurteilung des Projektrisikos • Rolle des:der Projektmanagers:Projektmanagerin für den Projekterfolg
Empfohlene Fachliteratur	Sterrer, C. & Winkler, G. (2008): Let your projects fly: PM – Methoden – Prozesse – Hilfsmittel, Wien: Goldegg; 3. Auflage. Patzak/Rattay, G., Projektmanagement: Leitfaden zum Management von Projekten, Projektportfolios und projektorientierten Unternehmen. Wien: Linde Verlag, 6. Auflage.

	Gareis, R. (2006): Happy Projekts!, Wien. Manz Verlag, 3. Auflage: Schelle, H., Ottmann, R., Pfeiffer, A. (2005): ProjektManager. Nürnberg: GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement.
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten

Lehrveranstaltungsbeschreibung MAN-W2 Strategische & Operative Unternehmensführung

Titel der Lehrveranstaltung	Strategische & Operative Unternehmensführung
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MAN-W2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	24
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die unterschiedlichen Themenbereiche des operativen und strategischen Managements zu benennen und das Zusammenwirken der verschiedenen Instrumente abzugrenzen • SWOT Analysen, Porter Instrument und PESTEL anzuwenden • Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten der strategischen und operativen Unternehmensführung zu identifizieren • die erworbenen Methoden und Theorien exemplarisch in die betriebliche Praxis zu integrieren
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	1) Grundlagen und Ziele der Betriebswirtschaftslehre 2) Strategisches Management und dessen Instrumente ❖ Managementprozess ❖ Organisation ❖ Umfeldanalyse ❖ Unternehmensanalyse 3) Operatives Management und dessen Instrumente ❖ Kostenrechnung ❖ Controlling ❖ Investitionsrechnung ❖ Finanzierung
Empfohlene verpflichtende Fachliteratur	• Schultz, Basiswissen Betriebswirtschaft, dtv • Kreidl/Messner/Wala, Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, LexisNexis

	• Hungenberg/Wulf, Grundlagen der Unternehmensführung, Springer
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Übungen, selbstorganisiertes Lernen mittels Literatur, Diskussionen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Beurteilung, Schriftliche Prüfung, Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte) Punkten, Bewertungstabelle lt. Prüfungsordnung

Modul Methoden und Reflexion (M05)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Methoden und Reflexion**
Modul-Nummer & Kurzname	M05
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	6
(Ausbildungs-)Semester	1, 2, 3
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • den Bedarf für Reflexion im betrieblichen Kontext zu erkennen und kompetent drauf zu reagieren. • die unterschiedlichen (Selbst-)Reflexionsmethoden je nach Anforderung in den Arbeitsalltag zu integrieren. • Methoden zur Reflexion und Selbstreflexion anzuwenden. • Schritte für die persönliche Entwicklung und zur persönlichen Psychohygiene zu definieren. • Persönlichkeitsstrukturen anhand von psychologischen (Grund-) Modellen zu erkennen • Reflexion und Selbstreflexion in Konfliktsituationen anzuwenden • stärkenorientierte Modelle in der Praxis u.a. zur Erfassung der eigenen Stärken anzuwenden. • (Selbst-) Reflexion zur Entschleunigung im Arbeitsalltag anzuwenden. • Grundregeln der Kommunikation und Methoden, Techniken und Prinzipien der Gesprächsführung zu erklären • Das Gesprächs- und Kommunikationsverhalten von verschiedenen Akteuren im beruflichen Kontext zu analysieren, zu reflektieren und zu verstehen, um effektive Kommunikationsstrategien zu entwickeln • Methoden und Techniken im Bereich Beratung und Organisation benennen zu können • Unterschiedliche Beratungsansätze zu erklären, eigenständig zu differenzieren, entsprechend den Anforderungen zu selektieren und in der Praxis anzuwenden und miteinander zu kombinieren • Das Angebotsspektrum von Kund:innen auf Basis der erworbenen Kenntnisse zu optimieren

	• sich selbst im beruflichen Kontext zu analysieren und das eigene Selbstverständnis als Berater:in kritisch zu reflektieren • nach einer entsprechenden Intervention die eingesetzte Methode unter anderem betreffend ihre Wirksamkeit zu evaluieren und zu bewerten • Supervision und Mediation bei Gesprächen mit Kolleg:innen einzusetzen .um Konflikte und Spannungen konstruktiv zu lösen, Teamdynamiken zu verbessern und eine positive Arbeitsatmosphäre zu fördern
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung MET-R1 Selbsterfahrung und Reflexion, Teil I

Titel der Lehrveranstaltung	Selbsterfahrung und Reflexion, Teil I
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MET-R1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Ty9	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	1
Lehreinheiten	8
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach erfolgreicher Absolvierung sind die Studierenden in der Lage, • den Bedarf für Reflexion im betrieblichen Kontext zu erkennen und kompetent drauf zu reagieren. • die unterschiedlichen (Selbst-)Reflexionsmethoden je nach Anforderung in den Arbeitsalltag zu integrieren. • über Menschenbilder, Werte und Bedürfnisse kritisch zu reflektieren. • Methoden zur Reflexion und Selbstreflexion anzuwenden. • Schritte für die persönliche Entwicklung und zur persönlichen Psychohygiene zu definieren. • Reflexion in agilen Systemen vorzunehmen
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Aufzeigen von praxisbezogenen Einsatzfeldern der Reflexion im betrieblichen Kontext • Vermittlung und Erproben von unterschiedlichen Reflexionsmethoden und -techniken • Auseinandersetzung mit den Schwerpunkten: Mindset, Menschenbilder, Werte und Bedürfnisse • Individuelle Resilienz • Positive Psychologie
Empfohlene Fachliteratur	Andresen, Judith (2017). Retrospektiven in agilen Projekten: Ablauf, Regeln und Methodenbausteine, Carl Hanser Verlag Dweck, Carol (2006). Selbstbild: Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt, Piper Verlag GmbH Hofert, Svenja (2018) Das agile Mindset: Mitarbeiter entwickeln, Zukunft der Arbeit gestalten, Springer Gabler Monika Huber (2019) Resilienz im Team; Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

	Mirijam Rolfe (2019) Positive Psychologie und organisationale Resilienz; Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Fredrickson, B (2011): Die Macht der guten Gefühle, Campus Verlag GmbH. Fredrickson, B (2013): Die Macht der Liebe, Campus Verlag GmbH. Blickhan, D (2015): Positive Psychologie ein Handbuch für die Praxis; Junfermann Verlag Seligman, M (2012) Flourish - Wie Menschen aufblühen: Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens; Kösel-Verlag; 6. Edition
Lehr- und Lernformen	Präsentationen, Diskussionen, Übungen, Selbstchecks
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten

Lehrveranstaltungsbeschreibung MET-R2 Kommunikationspsychologie und Gesprächsführung

Titel der Lehrveranstaltung	Kommunikationspsychologie und Gesprächsführung
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MET-R2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	16
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Grundregeln der Kommunikation und Methoden, Techniken und Prinzipien der Gesprächsführung zu erklären • Das Gesprächs- und Kommunikationsverhalten von verschiedenen Akteuren im beruflichen Kontext zu analysieren, zu reflektieren und zu verstehen, um effektive Kommunikationsstrategien zu entwickeln • Supervision und Mediation bei Gesprächen mit Kolleg:innen einzusetzen .um Konflikte und Spannungen konstruktiv zu lösen, Teamdynamiken zu verbessern und eine positive Arbeitsatmosphäre zu fördern
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	keine
Lehrinhalte	• Einflussfaktoren der Gesprächsführung • Theorie der Gesprächsführung und Kommunikation: Interview, Gespräch, Anamnese, Exploration • Besondere Gesprächssituationen
Empfohlene Fachliteratur	Festlegung der Pflichtlektüre im laufenden Lehrbetrieb
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten

Lehrveranstaltungsbeschreibung MET-R3 Selbsterfahrung und Reflexion, Teil II

Titel der Lehrveranstaltung	Selbsterfahrung und Reflexion, Teil II
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MET-R3
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	1
Lehreinheiten	12
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Persönlichkeitsstrukturen anhand von psychologischen (Grund-) Modellen zu erkennen • Reflexion und Selbstreflexion in Konfliktsituationen anzuwenden • stärkenorientierte Modelle in der Praxis u.a. zur Erfassung der eigenen Stärken anzuwenden. • (Selbst-) Reflexion zur Entschleunigung im Arbeitsalltag anzuwenden. • Methoden zur Reflexion und Selbstreflexion anzuwenden • Schritte für die persönliche Entwicklung und zur persönlichen Psychohygiene zu definieren
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Überblick über psychologische Grundmodelle zum Selbstwert und Selbstkonzept und zu den Persönlichkeitsstrukturen • Feedback und Rückmeldungen - Grundlagen, Wirkung, Neuorientierung und Stolpersteine • Konfliktmanagement mit dem Fokus auf die Kritikfähigkeit • Erarbeitung der entschleunigenden Wirkung der Reflexion • Vermittlung der Grundmodelle und Tools der positiven Psychologie • Förderung und Entwicklung durch Stärkenorientierung und Erfassung der eigenen Stärken •
Empfohlene Fachliteratur	Andresen, Judith (2017). Retrospektiven in agilen Projekten: Ablauf, Regeln und Methodenbausteine, Carl Hanser Verlag Dweck, Carol (2006). Selbstbild: Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt, Piper Verlag GmbH Hofert, Svenja

	(2018) Das agile Mindset: Mitarbeiter entwickeln, Zukunft der Arbeit gestalten, Springer Gabler Monika Huber (2019) Resilienz im Team; Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Mirijam Rolfe (2019) Positive Psychologie und organisationale Resilienz; Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Fredrickson, B (2011): Die Macht der guten Gefühle, Campus Verlag GmbH. Fredrickson, B (2013): Die Macht der Liebe, Campus Verlag GmbH. Blickhan, D (2015): Positive Psychologie ein Handbuch für die Praxis; Junfermann Verlag Seligman, M (2012) Flourish - Wie Menschen aufblühen: Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens; Kösel-Verlag; 6. Edition
Lehr- und Lernformen	Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten

Lehrveranstaltungsbeschreibung MET-R4 Moderne Tools der Organisationsberatung

Titel der Lehrveranstaltung	Moderne Tools der Organisationsberatung
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MET-R4
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	3
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	16
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Methoden und Techniken im Bereich Beratung und Organisation benennen zu können • Unterschiedliche Beratungsansätze zu erklären, eigenständig zu differenzieren, entsprechend den Anforderungen zu selektieren und in der Praxis anzuwenden und miteinander zu kombinieren • Das Angebotsspektrum von Kund:innen auf Basis der erworbenen Kenntnisse zu optimieren • sich selbst im beruflichen Kontext zu analysieren und das eigene Selbstverständnis als Berater:in kritisch zu reflektieren • nach einer entsprechenden Intervention die eingesetzte Methode unter anderem betreffend ihre Wirksamkeit zu evaluieren und zu bewerten
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Beratung als moderne Dienstleistung, Relevanz mitarbeitender Kunden, Kundengewinnung, Auftragsvereinbarung, Führung und Steuerungsverantwortung • Moderne Methoden der Organisationsberatung • Soziometrische Organisationsaufstellung • Visualisierungstechniken, Moderationstechniken, Methoden der Gruppenführung • Scheitern von Prozessen, Entscheidungsprozesse, Abschluss von Organisationsentwicklungsprozessen.

	• Systemische Organisationsentwicklung: Grundhaltungen, Auftrag, Entwurf und Prozesssteuerung, komplexe Systeme, Instabilität, Scheitern
Empfohlene Fachliteratur	Festlegung der Pflichtlektüre im laufenden Lehrbetrieb
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten in der Ausarbeitung eines Generationenmanagementprojektes

Modul Wissenschaftliche Methoden (M06)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Wissenschaftliche Methoden**
Modul-Nummer & Kurzname	M06
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	6
(Ausbildungs-)Semester	1, 2
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Grundlegende Methoden der Datenerhebung zu beschreiben und passend zur Fragestellung auszuwählen • Vor- bzw. Nachteile von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden zu erklären • verschiedene Methoden der quantitativen Statistik und deren Anwendungsbereiche zu benennen und anwenden zu können • Die Einsatzmöglichkeiten, sowie Stärken und Schwächen der wesentlichen statistischen Verfahren zu beschreiben. • mit dargestellten, analysierten und interpretierten Daten kritisch umzugehen. • Qualitätssicherungsaspekte bei der Auswahl und Analyse von Stichproben zu beachten, um sicherzustellen, dass die daraus generierter Aussagen zuverlässig und aussagekräftig sind • Fragestellungen für qualitative Forschungsprojekte zu formulieren und ein Forschungsdesign zu erstellen, • geeignete Verfahren für Erhebungs-/Auswertungs-/Analysezwecke auszuwählen und die Auswahl methodisch und wissenschaftstheoretisch zu begründen, • die ausgewählten Methoden praktisch anzuwenden, • qualitative Daten mittels qualitativer Inhaltsanalyse auszuwerten, • Ergebnisse kritisch zu reflektieren und zu interpretieren • Aktiv in den eigenen Schreibprozess einzutreten: von der Formulierung der Forschungsfrage, der Literaturrecherche und kritischen Darstellung sowie Zitieren der Literatur, über die richtige Gliederung von Arbeiten, der Darstellung von Sachverhalten und Argumentation derselben, hin zur

	Beantwortung der Fragestellung sowie mündlichen Präsentation und schriftlichen Ausarbeitung
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung MET-G1 Wissenschaftliche Schreibwerkstatt

Titel der Lehrveranstaltung	**Wissenschaftliche Schreibwerkstatt**
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MET-G1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	12
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Aktiv in den eigenen Schreibprozess einzutreten: von der Formulierung der Forschungsfrage, der Literaturrecherche und kritischen Darstellung sowie Zitieren der Literatur, über die richtige Gliederung von Arbeiten, der Darstellung von Sachverhalten und Argumentation derselben, hin zur Beantwortung der Fragestellung sowie mündlichen Präsentation und schriftlichen Ausarbeitung, • Grundlegende Methoden der Datenerhebung zu beschreiben und passend zur Fragestellung auszuwählen.
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten • Themensuche und Forschungsfrage • Informationssuche, Dokumentation und Bewertung von Informationsquellen • Aufbau und Gliederung der Arbeit • Mündliche Präsentation der Arbeit • Grundlagen Methoden der Datenerhebung
Empfohlene Fachliteratur	Haslehner, F. / Wala, T. / Springler, E. (2014): Bachelor- und Masterarbeiten an Fachhochschulen. Eine Kurzanleitung zur Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten, 2. Auflage, Wien: LexisNexis
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n Präsentationen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten

Lehrveranstaltungsbeschreibung MET-G2 Methodenwerkstatt I: Quantitative Methoden

Titel der Lehrveranstaltung	**Methodenwerkstatt I: Quantitative Methoden**
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MET-G2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Ty9	VO
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	1
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	8
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach erfolgreicher Absolvierung sind die Studierenden in der Lage, • Vor- bzw. Nachteile von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden zu benennen und zu erklären • verschiedene Methoden der quantitativen Statistik und deren Anwendungsbereiche zu benennen • Die Einsatzmöglichkeiten, sowie Stärken und Schwächen der wesentlichen statistischen Verfahren zu beschreiben. • mit dargestellten, analysierten und interpretierten Daten kritisch umzugehen. • e Qualitätssicherungsaspekte bei der Auswahl und Analyse von Stichproben zu beachten, um sicherzustellen, dass die daraus generierter Aussagen zuverlässig und aussagekräftig sind
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Grundprinzipien empirischer Forschung • Quantitative Forschungsmethoden (Beschreibende Statistik, Wahrscheinlichkeitsrechnung und Induktive Statistik) • Stichprobenverfahren
Empfohlene Fachliteratur	How to do empirische Sozialforschung und How to do Statistik und SPSS: Mag. Dr. Claus Braunecker, 2021 facultas Verlags und Buchhandels AG)
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Prüfung, Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte)

Lehrveranstaltungsbeschreibung MET-G3 Methodenwerkstatt II: Qualitative Methoden

Titel der Lehrveranstaltung	Methodenwerkstatt II: Qualitative Methoden
Kennzahl der Lehrveranstaltung	MET-G3
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	12
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach erfolgreicher Absolvierung sind die Studierenden in der Lage, • Fragestellungen für qualitative Forschungsprojekte zu formulieren und ein Forschungsdesign zu erstellen, • geeignete Verfahren für Erhebungs-/Auswertungs-/Analysezwecke auszuwählen und die Auswahl methodisch und wissenschaftstheoretisch zu begründen, • die ausgewählten Methoden praktisch anzuwenden, • qualitative Daten mittels qualitativer Inhaltsanalyse auszuwerten, • Ergebnisse kritisch zu reflektieren und zu interpretieren.
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Wissenschaftstheorie (speziell interpretatives Paradigma) • Arten und Techniken von Interviews • Anwendung (Leitfadenkonstruktion, Feldzugang), • Dokumentation (Transkripte und Protokolle) • Auswertung und Analyse (qualitative Inhaltsanalyse) • Durchführung eines qualitativen Forschungsprojekts
Empfohlene Fachliteratur	Mey, G. & Mruck, K. (2010). Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag. Kuckartz, U. (2012). Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Juventa.
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten

Modul AOW Psychologie II (M07)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**AOW Psychologie II**
Modul-Nummer & Kurzname	M07
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	7
(Ausbildungs-)Semester	2
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Organisationsdesignarbeit in der Praxis umzusetzen • Die Vor- und Nachteile von Organisationsstrukturen zu bewerten und passende Strukturvorschläge für eine Organisation auszuarbeiten • Tools für die Einbindung von Mitarbeiter:innen selbst kreativ zu entwickeln • unterschiedliche Fallsituationen mit der Schwerpunktsetzung Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz rechtlich richtig einzuordnen und • Lösungsansätze zu präsentieren • organisationspsychologische Aspekte in HR Konzepten anzuwenden • HR Instrumente zu analysieren und unter organisationspsychologischen Aspekten neu zu entwickeln • ethische Dilemmata zu erkennen und konstruktiv zu diskutieren • Erworbenes Wissen zu mentaler Flexibilität und Resilienz in ihre Arbeit anzuwenden • Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten zu identifizieren • die vermittelten Methoden und Theorien in die betriebliche Praxis zu integrieren
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung PSY-W1 Recht & BWL in der Arbeits- & Organisationspsychologie

Titel der Lehrveranstaltung	Recht & BWL in der Arbeits- & Organisationspsychologie
Kennzahl der Lehrveranstaltung	PSY-W1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Organisationsdesignarbeit in der Praxis umzusetzen • Die Vor- und Nachteile von Organisationsstrukturen zu bewerten und passende Strukturvorschläge für eine Organisation auszuarbeiten • Kunden- und Mitarbeiterorientierung in der Praxis umzusetzen • Tools für die Einbindung von Mitarbeiter:innen selbst kreativ zu entwickeln • unterschiedliche Fallsituationen mit der Schwerpunktsetzung Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz rechtlich richtig einzuordnen • Lösungsansätze zu präsentieren
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Organisationsdesign Grundlagen (Definition, Entstehung, Wirkung) • Unterschiedliche Organisationsstruktur-Varianten und Führungsherausforderungen • Tools für die Einbindung und das Empowerment von MitarbeiterInnen in neuen Arbeitswelten • Neuer Mindset für neue Arbeitswelten – wie fördern? • Kunden- und mitarbeiterorientierte Formen der Organisationsgestaltung (z.B. agiles Arbeiten, Purposeorientierung, Social Health Orientierung) • Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Empfohlene Fachliteratur	Fink, F. & Möller, M. (2018): Purpose Driven Organizations. Sinn – Selbstorganisation – Agilität. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. Galbraith, J.R. (2009): Designing Matrix Organizations That Actually Work. San Francisco-CA: Jossey-Bass. Galbraith, J.R. (2014): Designing Organisations. Strategy, Structure and Process at the Business Unit and Enterprise Levels. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Gergs, H-J. (2016): Die Kunst der kontinuierlichen Selbsterneuerung. Acht Prinzipien für ein neues Change Management. Beltz: Weinheim. Johnson, G., Scholes, K. & Whittington, R. (2018): Strategisches Management. Eine Einführung. Analyse, Entscheidung und Umsetzung. 11., aktualisierte Auflage. München u. a.: Pearson Studium. Krügl, S. (2022): Der (Un)Sinn von Purpose: Theoriebasierte Ansätze zur Gestaltung von sinnhaftem Handeln in Unternehmen. Gruppe-Interaktion-Organisation 53, 251-259. Kühl, S. (2015a): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung, Wiesbaden: Springer. Lang, M. & Scherber, S. (2018): Der Weg zum agilen Unternehmen. Strategien, Potenziale, Lösungen. München: Carl Hanser Verlag. Lobnig, H. & Untermarzoner, D. (2012): Führen in hybriden Organisationen – Herausforderungen für das Organization Design. Hernsteiner 1, 2012, 6-9 Niven, P. R. & Lamorte, B. (2016): Objectives and Key Results. Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKRs. Hoboken, N.J.: Wiley & Sons Simon, F. (2015): Einführung in die systemische Organisationstheorie. Heidelberg: Auer. Untermarzoner, D. (2011): Organisationsentwicklungsorientierte Potenzialeinschätzung – Prämissen und Gestaltungsprinzipien. Zeitschrift für Gruppendynamik und Organisationsberatung, 01, 65-84. Untermarzoner, D. (2014): Potential Assessment and Development as a Management Task. In: Wankel C., Grossmann R., Mayer K., Scala K. (Eds.): Leadership Learning for the Future. Charlotte, NC: Information Age Publishing. 203-218. Worley, C.G., Williams, T. & Lawler, E.E. (2014): The Agility Factor. Building Adaptable Organizations for Superior Performance. San Francisco: Jossey-Bass. Brinkmann, R.D.: Mobbing, Bullying, Bossing: Treibjagd am Arbeitsplatz, Windmühle Verlag, Hamburg, 3., aktualisierte und überarbeitete Auflage, 2011

	Glasl, F.: Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, 9,. aktualisierte und ergänzte Auflage, Haupt Verlag Bern Stuttgart Wien, Verlag Freies Geistesleben Stuttgart, 2010 Kollmer, N.: Mobbing im Arbeitsverhältnis: Was Arbeitgeber dagegen tun können – und sollten, Verlagsgruppe Hüthig-Jehle_Rehm, 4. Auflage, 2007 Kolodej, Ch.: Mobbingberatung: Fallbeispiele und Lösungen für BeraterInnen und Betroffene, facultas.wuv, 1. Auflage, 2008 Lohro, F.; Hilp, U.; Mobbing am Arbeitsplatz, Europäisches Parlament, Generaldirektion Wissenschaft, Arbeitsdokument, Reihe Soziale Angelegenheiten SOCI 108 DE, Luxemburg, Europäisches Parlament, 2001 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlBG) Gamsjäger, M.; Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Gewalt im Geschlechterverhältnis, GENDER -Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2010
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	10-seitige Hausarbeit, Vergabe von 50 Punkten (zusätzlich maximal 50 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte)

Lehrveranstaltungsbeschreibung PSY-W2 Methoden, Techniken und Theorien der Arbeits- & Organisationspsychologie

Titel der Lehrveranstaltung	Methoden, Techniken und Theorien der Arbeits- & Organisationspsychologie
Kennzahl der Lehrveranstaltung	PSY-W2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	24
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • organisationspsychologische Aspekte in HR Konzepten anzuwenden • Kooperation und Zusammenarbeit in virtuellen Unternehmenswelten auf Team- und Organisationsebene zu steuern und bewusst zu gestalten • HR Instrumente zu analysieren und unter organisationspsychologischen Aspekten neu zu entwickeln • ethische Dilemmata zu erkennen und konstruktiv zu diskutieren • ihr erworbenes Wissen zu mentaler Flexibilität und Resilienz in ihre Arbeit anzuwenden
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine

Lehrinhalte	• Das Modell von Grawe und seine Anwendung in der Praxis • Menschenbilder und deren Auswirkung auf die Gestaltung von HR Aufgaben • HR Spannungsfelder und Zusammenspiel mit HR Instrumenten • Grundlagen der Gruppendynamik und ihre Bedeutung für HR • Umgang mit Komplexität in einer zunehmend komplexen Welt • Mentale Flexibilität und Resilienz • Ethik • Künstliche Intelligenz und ihre Anwendung in HR • Basiswissen zu agilem Arbeiten • Commitment in virtuellen Unternehmenswelten • Positive Psychologie und ihre Anwendung in HR • Mentale Flexibilität • Grundlagen demographische Entwicklung und die Bedeutung für HR • Talent Management in Theorie und praktischer Anwendung
Abschluss	Fallarbeit: Die Teilnehmer:innen formulieren eine 5-seitige Abschlussarbeit, deren Thema entweder ein aktueller Fall aus ihren täglichen Aufgaben ist oder in Absprache mit dem:der Lehrenden formuliert wird. Vergabe von 50 Punkten (zusätzlich maximal 50 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte)

Lehrveranstaltungsbeschreibung PSY-W3 Arbeits- & Organisationspsychologische Vertiefung

Titel der Lehrveranstaltung	Arbeits- & Organisationspsychologische Vertiefung
Kennzahl der Lehrveranstaltung	PSY-W3
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	PS
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	24
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die unterschiedlichen Themenbereiche der Arbeits- und Organisationspsychologie und das Zusammenwirken zu erklären und abzugrenzen • Die theoretischen Konzepte in praktische Handlungsfelder zu überführen und daraus konkrete, evidenzbasierte Maßnahmen zu entwickeln • die vermittelten Methoden und Theorien in die betriebliche Praxis zu integrieren
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Gegenstände und Aufgaben der A&O Psychologie; Menschenbilder • Arbeit, Arbeitslosigkeit und Gesundheit • Psychische Belastungen in der Arbeitswelt (Stressmodelle, Burnout); Belastung vs. Beanspruchung • Betriebliche Gesundheitsförderung • Arbeitszufriedenheit • Arbeitsmotivation • Konflikte in Organisationen / Mobbing • Arbeitsgestaltung
Empfohlene Fachliteratur	Kirchler E. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Auflage). Wien: facultas/ wuv. Nerdinger F.W., Blickle G. & Schaper N. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Auflage): Berlin: Springer Weitere Literatur wird in der LV bekannt gegeben

Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Referenten:Referentin, Übungen, selbstorganisiertes Lernen mittels Literatur, Präsentationen, Videos, Diskussionen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	10 Seiten Reflective Essay anhand von 5 Leitfragen zur Bedeutung der Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext der betrieblichen Integration Vergabe von 100 Punkten nach den Kriterien: Struktur und Vollständigkeit, Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung, Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur, Qualität und Klarheit der Kommunikation, Formale Gestaltung (Sprache, Stil, Zitierweise), Bewertungstabelle im Anhang

Modul Strategische Organisations- und Personalentwicklung (M08)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Strategische Organisations- und Personalentwicklung**
Modul-Nummer & Kurzname	M08
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	9
(Ausbildungs-)Semester	2, 3
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • die Bedeutung des strategischen Personalmanagements und der Personalrisiken für den Unternehmenserfolg zu analysieren und zu bewerten • den Wandel der Personalarbeit zum beratenden, konzeptionellen und strategischen Partner auf Augenhöhe zu argumentieren • Konzepte, Begrifflichkeiten und Prozesse des strategischen People & Culture Managements zu differenzieren und diese fachgerecht anzuwenden • relevante Akteure zu identifizieren und sie effektiv in die Unternehmensstrategie zu integrieren • die Verzahnung von Unternehmensstrategie und HR Funktionen zu beurteilen und entsprechende Konzepte in personalbezogenen Handlungsfeldern auszuarbeiten • wichtige Methoden und Kennzahlen des strategischen People & Culture Managements anzuwenden und auf Beispiele zu transferieren • die Digitalisierung des HR Managements zu beurteilen und entsprechende Potenziale einzuschätzen • Methoden und Instrumente der Organisationsdiagnose zu benennen. • Einfache Veränderungsprozesse in der Praxis zu begleiten sowie Führungskräfte dabei zu beraten. • Wirkungsgrenzen zu erkennen und kompetente Partner im Veränderungsprozess auszuwählen. • Organisationskultur zu beschreiben • die Zusammenhänge zwischen Motivation und Organisationskultur zu erklären • Selbstführungstechniken anzuwenden • Führungsstile gegeneinander abzuwägen, psychologisch zu bewerten und in Bezug zur Organisationskultur zu setzen • Modelle für Arbeitsmotivation zu erklären • Motivation als Teil der Führungsaufgabe anzuwenden

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung HR-W1 Strategisches People & Culture Management

Titel der Lehrveranstaltung	Strategisches People & Culture Management
Kennzahl der Lehrveranstaltung	HR-W1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	VO
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die Bedeutung des strategischen Personalmanagements und der Personalrisiken für den Unternehmenserfolg zu analysieren und zu bewerten • den Wandel der Personalarbeit zum beratenden, konzeptionellen und strategischen Partner auf Augenhöhe zu argumentieren • Konzepte, Begrifflichkeiten und Prozesse des strategischen People & Culture Managements zu differenzieren und diese fachgerecht anzuwenden • relevante Akteure zu identifizieren und sie effektiv in die Unternehmensstrategie zu integrieren • die Verzahnung von Unternehmensstrategie und HR Funktionen zu beurteilen und entsprechende Konzepte in personalbezogenen Handlungsfeldern auszuarbeiten • wichtige Methoden und Kennzahlen des strategischen People & Culture Managements anzuwenden und auf Beispiele zu transferieren • die Digitalisierung des HR Managements zu beurteilen und entsprechende Potenziale einzuschätzen
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Auswirkungen von gesellschaftlichen Entwicklungen und Trends auf Unternehmens- und Personalstrategie • Zusammenhang von Personalstrategie und strategischen Zielen des Unternehmens • Beiträge des Personalmanagements als strategischer Partner zum Unternehmenserfolg • Kern- und Querschnittsfunktionen der Personalarbeit • Beitrag der Wertschöpfungskette des People & Culture Managements zur Wertschöpfung des Unternehmens • Konzepte, Kennzahlen und Methoden des strategischen People & Culture Managements • Digitalisierung des HR Managements und People Analytics

Empfohlene Fachliteratur	Schlotter, L. (2020): Generation Z – Personalmanagement und Führung: 21 Tools für Entscheider. Wiesbaden: Springer Gabler. Schwuchow, K., Gutmann, J. (2020): HR-Trends 2021: Strategie, Kultur, Big Data, Diversity. Freiburg im Breisgau, München, Stuttgart: Haufe Group. Treier, M. (2019): Wirtschaftspsychologische Grundlagen für Personalmanagement: Fach- und Lehrbuch zur modernen Personalarbeit. Berlin: Springer. Trost, A. (2018): Neue Personalstrategien zwischen Stabilität und Agilität. Berlin: Springer Gabler. Petry, T., Jäger, W. (2018): Digital HR: smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement. Freiburg, München, Stuttgart: Haufe Group.
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrenden, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Prüfung, Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte)

Lehrveranstaltungsbeschreibung HR-W2 Organisationsdiagnostik & Intervention

Titel der Lehrveranstaltung	Organisationsdiagnostik & Intervention
Kennzahl der Lehrveranstaltung	HR-W2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Methoden und Instrumente der Organisationsdiagnose zu benennen. • Einfache Methoden und Instrumente in der Praxis anzuwenden. • Das Ausmaß von Veränderungen sowie deren Auswirkungen abzuschätzen und entsprechende Begleitmaßnahmen zu setzen. • Einfache Veränderungsprozesse in der Praxis zu begleiten sowie Führungskräfte dabei zu beraten. • Wirkungsgrenzen zu erkennen und kompetente Partner im Veränderungsprozess auszuwählen
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Organisationsdiagnose anhand Phasenmodell • Instrumente der Organisationsdiagnose • Eckpfeiler gelungener Veränderungsprozesse • Durchführung bzw. Begleitung von Veränderungsprozessen • Die Rollen in Organisationen: Von Schlüsselpersonen, Treibern und Betroffenen
Empfohlene Fachliteratur	Rosenstiel, L. von & Nerdinger, F.W. (2011). Grundlagen der Organisationspsychologie. Basiswissen und Anwendungshinweise. Stuttgart: Schaeffer-Poeschel Verlag. Krizanits, J. (2013). Einführung in die Methoden der systemischen Organisationsberatung. Heidelberg: Carl Auer Systeme Verlag.

	Königswieser, R. & Hillebrand, M. (2004). Einführung in die systemische Organisationsberatung. Heidelberg: Carl Auer Systeme Verlag.
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n Präsentationen, Diskussionen, Fallbearbeitung in Kleingruppen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Vergabe von 50 Punkten (zusätzlich maximal 50 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100

Lehrveranstaltungsbeschreibung HR-W3 Corporate Culture & Leadership

Titel der Lehrveranstaltung	Corporate Culture & Leadership
Kennzahl der Lehrveranstaltung	HR-W3
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	3
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	16
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Organisationskultur zu beschreiben • die Zusammenhänge zwischen Motivation und Organisationskultur zu erklären • Selbstführungstechniken anzuwenden • Führungsstile gegeneinander abzuwägen, psychologisch zu bewerten und in Bezug zur Organisationskultur zu setzen • Modelle für Arbeitsmotivation zu erklären • Motivation als Teil der Führungsaufgabe anzuwenden
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	keine
Lehrinhalte	• Organisationskultur: Geschichte der Organisationskultur, Emergenz evolutionärer Organisationen, Erfolgsfaktor Organisationskultur • Selbstführung für Führungskräfte: Landkarte der Führung, Psychologie des Gelingens, WOOP-Methode, • Mitarbeiter:innenmotivation: 3-K-Modell der Arbeitsmotivation, • Motivierende Gesprächsführung, gehirngerechtes Führen • Führung: Archetypische Führungsleitbilder, Dimensionen des Führens, Positive Leadership
Empfohlene Fachliteratur	Doppler K., Lauterbach C., Change Management Heckhausen J.; Heckhausen H., Motivation und Handeln Herget J., Unternehmenskultur in der Praxis Holtbrügge D., Personalmanagement Müller H. E., Unternehmensführung Nerdinger F.W., Arbeits- und Organisationspsychologie
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n Präsentationen, Diskussionen, Fallbearbeitung in Kleingruppen

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Prüfung, Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte)

Modul Interdisziplinäres Praxismodul I (M09)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Interdisziplinäres Praxismodul I**
Modul-Nummer & Kurzname	M09
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	8
(Ausbildungs-)Semester	2
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Selbständig Lösungsvorschläge im Rahmen einer praxisorientierten Fallstudie zu entwickeln und diese zu präsentieren, • Werkzeuge und Methoden aus der AO Psychologie, dem HRM sowie der ABWL zur Bearbeitung der Fallstudie auszuwählen und integrativ anzuwenden. • Mit einer ganzheitlichen Sichtweise (Mensch- Technik-Organisation) an komplexe Themenstellungen heranzugehen, das erworbene theoretische Wissen miteinander zu vernetzen und in Beziehung zu setzen, organisationale Analysen durchzuführen, die Ergebnisse entsprechend zuzuordnen und zu bewerten • Neue Konzepte basierend auf den Ergebnissen der Analysen zu entwickeln und in Organisationen zu integrieren. • die Phasen eines Veränderungsprozesses zu erkennen und die jeweiligen Change Aufgaben daraus abzuleiten • Ansatzpunkte für die Initiierung von Change Prozessen zu finden und im betrieblichen Umfeld anzuwenden • die Auswirkungen von Veränderungsprozessen auf den einzelnen Menschen im betrieblichen Umfeld zu erfassen und entsprechende Maßnahmen zur Anpassung zu setzen, • Kompetenzen in der Begleitung eines Veränderungsprozesses im Unternehmenskontext anzuwenden, • Erworbenen Management/BWL Fähigkeiten zu nutzen, um Führungskräfte in Veränderungsprozessen zu unterstützen und zu beraten.

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung INT-P1 Consulting in der unternehmerischen Praxis

Titel der Lehrveranstaltung	Consulting in der unternehmerischen Praxis
Kennzahl der Lehrveranstaltung	INT-P1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	4
Lehreinheiten	10
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Die bislang im Rahmen des LGs erworbenen Kompetenzen in den Bereichen Psychologie, HRM und BWL anhand einer praxisnahen Fragestellung interdisziplinär anzuwenden, • Selbständig Lösungsvorschläge im Rahmen einer praxisorientierten Fallstudie zu entwickeln und diese zu präsentieren, • Werkzeuge und Methoden aus der AO Psychologie, dem HRM sowie der ABWL zur Bearbeitung der Fallstudie auszuwählen und integrativ anzuwenden. • Mit einer ganzheitlichen Sichtweise (Mensch- Technik-Organisation) an komplexe Themenstellungen heranzugehen, das erworbene theoretische Wissen miteinander zu vernetzen und in Beziehung zu setzen, organisationale Analysen durchzuführen, die Ergebnisse entsprechend zuzuordnen und zu bewerten • Neue Konzepte basierend auf den Ergebnissen der Analysen zu entwickeln und in Organisationen zu integrieren
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	Bearbeitung einer praxisnahen Fragstellung im Rahmen einer integrativen Fallstudie
Empfohlene Fachliteratur	1. Heiko Roehl / Oliver Haas / Malte Belau Der Change-Navigator. 48 Frage- und Aktionskarten für wirksames Change Management. Mit Poster zum Download In BELTZ Verlag www.beltz.de (bzw. amazon.de) 2. Herrmann-Karten – Whole Brain Thinking www.hbdi.de

	3. Frank Krause / Maja Storch Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten. Manual und Bildkartei. Hogrefe; ISBN-10: 3456849842 4. Roswita Königswieser / Alexander Exner Systemische Interventionen – Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager Klett-Cotta; ISBN 3-608-91938-4 5. Susanne Burgstaller/Lösungsfokus in Organisationen: Zukunftsorientiert beraten und führen. Carl Auer; ISBN-10: 384970064X 6. Alois Summerer / Paul Maisberger Teamwork agil gestalten – das Mitbachbuch, Hanser; ISBN 978-3-446-45133-9 7. Michael Moeller / Franziska Fink Purpose Driven Organizations – Theorie Guide und Praxishandbuch Schäfer Poeschel; ISBN 978-3-79104034-9 Info: bei Kauf der print-Version ist das Buch als e-book gleich dabei
Lehr- und Lernformen	Initiativworkshop am Beginn der Übung, Gruppenarbeit, Bearbeitung eines konkreten Consulting Beispiels aus der beraterischen Praxis, Durchführung der Organisationsdiagnose, Anwendung verschiedener Analysemethoden, Erstellen eines Beratungskonzeptes im Umfang von max. 15 Seiten inklusive Budget/ Kostenaufstellung und anschließender Projektpräsentation der Case Study Ende des Semesters mit dem Ziel eine Beauftragung durch den Kunden zu erhalten.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Bearbeitung einer Fallstudie in Kleingruppen und als Ergebnis Erstellung eines Beratungskonzeptes, Immanente Vergabe von 50 Punkten (zusätzlich maximal 50 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte) nach den Kriterien: Struktur und Vollständigkeit, Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung, Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur, Qualität und Klarheit der Kommunikation, Formale Gestaltung (Sprache, Stil, Zitierweise), Bewertungstabelle lt. Prüfungsordnung

Lehrveranstaltungsbeschreibung INT-P2 Transformationsmanagement

Titel der Lehrveranstaltung	Transformationsmanagement
Kennzahl der Lehrveranstaltung	INT-P2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	PS
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	4
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die Phasen eines Veränderungsprozesses zu erkennen und die jeweiligen Change Aufgaben daraus abzuleiten • Ansatzpunkte für die Initiierung von Change Prozessen zu finden und im betrieblichen Umfeld anzuwenden • die Auswirkungen von Veränderungsprozessen auf den einzelnen Menschen im betrieblichen Umfeld zu erfassen und entsprechende Maßnahmen zur Anpassung zu setzen, • Kompetenzen in der Begleitung eines Veränderungsprozesses im Unternehmenskontext anzuwenden, • Erworbenen Management/BWL Fähigkeiten zu nutzen, um Führungskräfte in Veränderungsprozessen zu unterstützen und zu beraten.
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Change Management – Phasen, Aufgaben und Stolpersteine • Verbindung von Top Down und Bottom Up Prinzipien: selektive Partizipation • Gestaltung von Kommunikation und emotionale Logik in Veränderungsprozessen; Umgang mit Widerstand • Persönliche Changekompetenzen • Agilität und Change Management • Architekturelemente von Change Prozessen • Digitales Change Management • Ausgewählte Methoden im Change Management (z.B. Großgruppen, World Café, Open Space, Open Strategy) • Fallstudien anhand ausgewählter Unternehmensbeispiele
Empfohlene Fachliteratur	Doppler, K. & Voigt, B. (2018). Feel The Change. Frankfurt, New York: Campus

	Freyth, A. (2020). Veränderungsbereitschaft stärken. Wiesbaden: SpringerGabler Hayes, J. (2014). The Theory and Practice of Change Management. New York: Palgrave McMillan Lang, M. & Scherber, S. (2019). Der Weg zum agilen Unternehmen. München: Hanser Thonet, C. (2022). Agile Meetings und Workshops. München: Franz Vahlen
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten

Modul Interdisziplinäres Praxismodul II (M10)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Interdisziplinäres Praxismodul II**
Modul-Nummer & Kurzname	M10
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	7
(Ausbildungs-)Semester	3
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Die Zusammenhänge zwischen Unternehmens-/Organisationseinheitszielen und jenen der einzelnen Mitarbeiter:innen zu beschreiben und Methoden und Konzepte zur Abstimmung anzuwenden, • die tatsächliche Zielerreichung Einzelner zu analysieren und Methoden zur Entwicklungsplanung zu definieren und unter Betrachtung psychologischer Aspekte anzuwenden, • Werkzeuge zur kurz- und langfristigen individuellen und organisatorischen Leistungssteigerung im betrieblichen Kontext zu nutzen, • Einen kontinuierlichen Prozess im Unternehmen zu entwickeln, der eine strategische Verlinkung von Zielen, Zielerreichung, Entlohnung und Unternehmenserfolg sicherstellt, • Methoden der persönlichen und organisatorischen Performancesteigerung zu benennen und anzuwenden • Die Auswirkungen von erfolgreichem Performance Management auf den:die Mitarbeiter:in aus psychologischer Sicht zu beschreiben • Methoden zur Steigerung der persönlichen und organisatorischen Performance zu implementieren und zu messen

	• Selbständig einen Business-Plan mit allen erforderlichen Elementen zu entwickeln • bereits früher Erlerntes sowie erworbene Kenntnisse aus anderen LVs (z.B. Strategische Unternehmensführung) mit den in dieser LV erarbeiteten Kompetenzen zur ganzheitlichen Betrachtung eines Geschäftsmodells zu vernetzen. • Dieses Wissen für die Weiterentwicklung eines Unternehmens / einer Produktlinie selbständig anwenden zu können. • Geschäftsmodelle kritisch zu hinterfragen und Chancen und Risken zu analysieren. • Strategische Planungselemente mit operativen Zielen zu verknüpfen.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene

Lehrveranstaltungsbeschreibung INT-1 Performance Management

Titel der Lehrveranstaltung	Performance Management
Kennzahl der Lehrveranstaltung	INT-1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	3
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Die Zusammenhänge zwischen Unternehmens-/Organisationseinheitszielen und jenen der einzelnen Mitarbeiter:innen zu beschreiben und Methoden und Konzepte zur Abstimmung anzuwenden, • die tatsächliche Zielerreichung Einzelner zu analysieren und Methoden zur Entwicklungsplanung zu definieren und unter Betrachtung psychologischer Aspekte anzuwenden, • Werkzeuge zur kurz- und langfristigen individuellen und organisatorischen Leistungssteigerung im betrieblichen Kontext zu nutzen, • Einen kontinuierlichen Prozess im Unternehmen zu entwickeln, der eine strategische Verlinkung von Zielen, Zielerreichung, Entlohnung und Unternehmenserfolg sicherstellt, • Methoden der persönlichen und organisatorischen Performancesteigerung zu benennen und anzuwenden • Die Auswirkungen von erfolgreichem Performance Management auf den:die Mitarbeiter:in aus psychologischer Sicht zu beschreiben • Methoden zur Steigerung der persönlichen und organisatorischen Performance zu implementieren und zu messen.
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine

Lehrinhalte	• Methoden zur Abstimmung von Unternehmenszielen mit jenen von Organisations-/Geschäftseinheiten sowie von einzelnen Mitarbeiter:innen • Performance Management als kontinuierliche Managementherausforderung jenseits des Performance Management-Zyklus • Methoden zur Leistungsbestimmung und Entwicklungsplanung • Methoden zur Förderung von Employee Engagement und Performance Enablement • Evaluierung neuer Wege im Performance Management als Gestaltungsoptionen im Unternehmen • Performance Management als Teil des kontinuierlichen Verbesserungsmanagement in einer Organisation • Begriffsdefinition der persönlichen und organisatorischen Performance • Unterschied Effektivität/Effizienz – was ist wichtig für Performance und wie erreicht man sie. • Methoden zur persönlichen Performance Steigerung (7 Wege zur Effektivität (Covey), Prinzipien des Erfolgs, etc.) • Methoden zur Performance Steigerung von Organisationen/Systemen: Theory of constraint (Goldratt), Kanban, Kaizen • Simulation Performance Management (Persönliche Ziele, Organisationsziele, Messung der Zielerreichung, Performance Verbesserung
Empfohlene Fachliteratur	Hansjörg Künzel (Hrsg.): Erfolgsfaktor Performance Management, Leistungsbereitschaft einer aufgeklärten Generation, 2015, e-Book ISBN 978-3-662-47102, auch als Hardcover erhältlich Eliyahu M. Goldratt (Autor): Das Ziel – Ein Roman über Prozessoptimierung, 2002, Campus Verlag, 3 Auflage, ISBN 978-3593367019 Dr. Klaus Leopold (Autor): KANBAN in der Praxis, Vom Teamfokus zur Wertschöpfung, Hanser Verlag, ISBN: 978-3-446-44654-0 Ray Dalio (Autor): Die Prinzipien des Erfolgs (2019), ISBN: 978-3959721233 Stephen R. Covey (Autor): Die 7 Wege zur Effektivität: Prinzipien für persönlichen und beruflichen Erfolg, GABAL, 58 Auflage (2018), ISBN: 978-3869368948
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftl. Abschlussprüfung, Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, Gesamt 100 Punkte)

Lehrveranstaltungsbeschreibung INT-2 Case Study Business Development

Titel der Lehrveranstaltung	Case Study Business Development
Kennzahl der Lehrveranstaltung	INT-2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	PS
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	3
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	4
Lehreinheiten	20
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Selbständig einen Business-Plan mit allen erforderlichen Elementen zu entwickeln • bereits früher Erlerntes sowie erworbene Kenntnisse aus anderen LVs (z.B. Strategische Unternehmensführung) mit den in dieser LV erarbeiteten Kompetenzen zur ganzheitlichen Betrachtung eines Geschäftsmodells zu vernetzen. • Dieses Wissen für die Weiterentwicklung eines Unternehmens / einer Produktlinie selbständig anwenden zu können. • Geschäftsmodelle kritisch zu hinterfragen und Chancen und Risken zu analysieren. • Strategische Planungselemente mit operativen Zielen zu verknüpfen.
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	• Keine
Lehrinhalte	• Planung konkreter Geschäftsmodelle und das Verfassen von Geschäftsplänen • Bewertung von Marketing Chancen und von Absatzmärkten • Geschäftsanalyse von Kunden und Marktbegleitern • Internes Business Development (Schaffung einer neuen Abteilung, Einführung einer neuen Produktlinie) • Externes Business Development (Start-Up, Spin-Off, Selbst-ständigkeit).

Empfohlene Fachliteratur	Porter, Michael E. (1998), Competitive Strategy. Techniques for analyzing industries and competitors. Free Press. Kotler, Philip;Keller, Kevin Lane; Bliemel, Friedhelm. (2007), Marketing Management. Strategien für wertschaffendes Handeln. Pearson Studium Becker, Lutz. (2018), Nachhaltiges Business Development Management. Strategien für die Transformation. Springer Gabler. Klein, Andreas. (2013), Business Development Controlling - mit Arbeitshilfen online : Strategische Wachstumsinitiativen zum Erfolg führen. Haufe Lexware.
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen zu einzelnen Modellen, angewandter Praxisfall – Bearbeitung in Gruppen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung der Gruppen-Zwischenergebnisse & Abschlusspräsentation des Projekts mit Jury-Bewertung. Die Bewertung erfolgt auf Vollständigkeit des Businessplans, sowie der Plausibilität der dargestellten Zahlen und Projektschritte. Zusatzpunkte für Design und Kreativität, Ausmaß 100 Punkten

Modul Masterarbeit und Masterprüfung (M11)

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	**Masterarbeit und Masterprüfung**
Modul-Nummer & Kurzname	M11
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	Präsenz Modul & synchrone Distance Lehre
ECTS-Anrechnungspunkte	21
(Ausbildungs-)Semester	2, 3
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Hypothesen zu formulieren • Methoden wissenschaftlicher Arbeit und Forschung im Rahmen ihrer Masterarbeit anzuwenden • Ein solides Untersuchungsdesign auszuarbeiten • eine Disposition nach allen erforderlichen wissenschaftlichen und formalen Kriterien zu erstellen • eine Masterarbeit nach allen erforderlichen wissenschaftlichen und formalen Kriterien zu erstellen • ihre Masterarbeiten im Rahmen der LV zu diskutieren und zu reflektieren. Das Seminar unterstützt die Studierenden beim Verfassen der Master-Thesis. Dazu gehört die Diskussion der jeweiligen Forschungsfrage und der Gliederung, die Auswahl und Anwendung wissenschaftlicher Methoden, und die Diskussion von Einzelfragen, die sich im Zuge des Schreibens der Arbeit stellen.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV Ebene bzw. Bewertung der Masterarbeit und Masterprüfung nach Vorgabe der Richtlinie zur Masterarbeit

Lehrveranstaltungsbeschreibung ABS -1 Dispositionserstellung

Titel der Lehrveranstaltung	Dispositionserstellung
Kennzahl der Lehrveranstaltung	ABS-1
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	2
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	3
Lehreinheiten	8
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Literaturrecherche und den deutlich praxisorientierten Ansatz empirischer Forschung gegenüberzustellen • Hypothesen zu formulieren • Methoden wissenschaftlicher Arbeit und Forschung im Rahmen ihrer Masterarbeit anzuwenden • Ein solides Untersuchungsdesign auszuarbeiten • eine Disposition nach allen erforderlichen wissenschaftlichen und formalen Kriterien zu erstellen • eine Masterarbeit nach allen erforderlichen wissenschaftlichen und formalen Kriterien zu erstellen
Modus der Veranstaltung	Präsenz
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lehrinhalte	• Hypothesenbildung • Formulierung von Forschungsfragen • Untersuchungsdesign • Wissenschaftliches Schreiben
Empfohlene Fachliteratur	Siehe Richtlinie zur Masterarbeit, Richtlinie genderneutrale Sprache,
Lehr- und Lernformen	Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten Dispositionserstellung bis zum 3. Semester

Lehrveranstaltungsbeschreibung ABS-2 – Methodenwerkstatt Masterarbeit

Titel der Lehrveranstaltung	Methodenwerkstatt Masterarbeit
Kennzahl der Lehrveranstaltung	ABS-2
Art der Lehrveranstaltung	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
Semester	3
Anzahl der zugewiesenen ECTS-Credits	2
Lehreinheiten	10
Unterrichtssprache	Deutsch
Lernergebnisse der Lehrveranstaltung	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, ihre Masterarbeiten im Rahmen der LV zu diskutieren und zu reflektieren. Das Seminar unterstützt die Studierenden beim Verfassen der Master-Thesis. Dazu gehört die Diskussion der jeweiligen Forschungsfrage und der Gliederung, die Auswahl und Anwendung wissenschaftlicher Methoden, und die Diskussion von Einzelfragen, die sich im Zuge des Schreibens der Arbeit stellen.
Modus der Veranstaltung	Präsenzveranstaltung
Voraussetzungen laut Lehrplan	keine
Lehrinhalte	Wiederholen und reflektieren folgender Themen: • Problem- und Fragestellung unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten zu bearbeiten; • entsprechend den Forschungsfragen quantitative und qualitative Methoden auszuwählen und einzusetzen • Ausgehend von einer Forschungsfrage die relevante Literatur zu erheben, zu bewerten und überblicksmäßig zusammenzufassen • Daten auswerten, interpretieren und die Ergebnisse zu diskutieren • Fehlinformation zu erkennen und Manipulationsversuche zu verhindern
Empfohlene Fachliteratur	FH-Richtlinie zur Master Arbeit, weitere Festlegung der Pflichtlektüre im laufenden Lehrbetrieb
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten