



## **MODULHANDBUCH (AUS STUDIERENDENSICHT)**

### **Management und Führungskompetenz M.A.**

Dieses Modulhandbuch wird zum 01.09.2026 in Kraft gesetzt und gilt ab dem Sommersemester 2027.

Letzte Aktualisierung basierend auf dem Mustermodul der AHPGS (Oktober 2025; <https://www.ahpgs.de/de/akkreditierungsagentur> (abgerufen 15.10.2025)).

## Qualifikationsziele:

- Die Studierenden erwerben sowohl generalistisches als auch spezifisches Wissen und Können, das dem neuesten Stand der Forschung und Wissenschaftsentwicklung der zur Management- und Führungslehre gehörenden Fachdisziplinen entspricht,
- kritische Reflexion und Eigenständigkeit werden gefördert,
- die Fähigkeit zur Konzeptentwicklung unter der Berücksichtigung multipler Zusammenhänge wird entwickelt. Dies schließen analytisches Denken und die Fähigkeit, Projekte zu planen und umzusetzen mit ein,
- die Studierenden lernen komplexe Aufgaben- bzw. Problemstellungen verantwortlich zu bearbeiten, Lösungen zu generieren und die Ergebnisse zu vertreten,
- sie entwickeln und stärken ihre Führungskompetenz. Sie können in ihrem Leitungshandeln sowohl soziale, institutionelle, gesellschaftlich-kulturelle Aspekte als auch ökonomische und rechtliche sowie ethische Erfordernisse berücksichtigen.

## Besonderheiten zum Kompetenzerwerb in den Modulen:

### Blended Learning

Der Kompetenzerwerb im Studiengang wird durch Blended Learning unterstützt. Hierbei werden Kontaktzeiten (inkl. synchrone Online-Phasen) und betreute Selbstlernzeiten inhaltlich und methodisch verzahnt. In der Regel finden die Lehrveranstaltungen in Präsenz an den Standorten der Hochschule statt. Unterstützt wird das Selbstlernen z.B. durch auf der Lernplattform ILIAS zur Verfügung stehende Materialien. Genaue Informationen erhalten die Studierenden in der jeweiligen Veranstaltung.

### Studienleistungen

Studienleistungen werden im Semesterverlauf während der Präsenzzeiten und in den Selbstlernphasen erbracht. Sie dienen im Rahmen der kompetenzorientierten Lehre dazu, den Lehr- und Lernprozess zu begleiten, unterstützen die Präsenzlehre und insbesondere das Selbststudium und bereiten die Studierenden auf die Erstellung der Modulprüfung vor, z.B. in Form von studentischen Gruppenarbeiten mit schriftlicher Protokollierung, mündlicher Präsentation von Arbeitsergebnissen, der Bearbeitung wissenschaftlicher Texte oder Literaturrecherchen. Sofern Studienleistungen Voraussetzung für das Erbringen der Prüfungsleistung sind, werden sie im Modulhandbuch entsprechend ausgewiesen.

<b>Modul 1.1</b>	Prozess und Reflexion I
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Thomas Schumacher
<b>Leistungspunkte</b>	5 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	1.1.1 Einführung und Gruppenkonstitution
	1.1.2 Assessment
	1.1.3 Coaching*
	1.1.4 Reflecting Team**
<b>Arbeitsbelastung</b>	33 Std. Kontaktzeit
	117 Std. Selbststudium
	150 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	Teilnahme am Assessment
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Durch die Analyse und Reflexion des eigenen Führungsverhaltens (in Gruppen) sollen die Studierenden ihr Führungsverständnis und Führungsrolle klären und die Wirksamkeit ihres Führungshandels einschätzen und erweitern. Die Studierenden sollen psychosoziale Wechselwirkungen in Gruppenprozessen erkennen können und lernen produktiv gestaltend mit ihnen zu arbeiten. Die Studierenden lernen, individuelle und gruppenbezogene Lern- und Entwicklungsprozesse zu analysieren, zu reflektieren und zu steuern.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modelle zu Gruppenstrukturen und Gruppenprozessen,</li> <li>▪ Kriterien zur Beobachtung von Gruppenprozessen,</li> <li>▪ Ansätze zur strukturierten Selbsteinschätzung,</li> <li>▪ Methoden zum Theorie-Praxistransfer.</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resonanzphänomene bei sich selbst und in Gruppen wahrnehmen und diese zur vertieften Selbstreflexion nutzen,</li> <li>▪ Kompetenzen und Potenziale der eigenen Person sowie die der Mitarbeitenden einschätzen, aber auch deren Grenzen erkennen,</li> <li>▪ Kompetenzen und Potenziale der eigenen Person sowie die der Mitarbeitenden in ihrem Führungshandeln berücksichtigen und für die gezielte Personalentwicklung nutzen.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eine kritisch-reflexive Haltung in Bezug auf ihren eigenen Kompetenzen und Potentiale,</li> <li>▪ eine wertschätzende Haltung in Bezug auf andere, mit denen sie in einer Gruppe oder einem Team kooperieren,</li> <li>▪ die Bereitschaft zur Gestaltung von Gruppenprozessen als Bestandteil der Führung.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Potenzialeinschätzung (Development-Center)</li> <li>▪ Individuum – Gruppe – Organisation</li> <li>▪ Konstruktivistisches Gruppenmodell – Beobachtungsdimensionen (Emotionen, Beziehungen)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erleben und Erkennen – Wahrnehmung -Verzerrungen</li> <li>▪ Feedbackprozesse</li> <li>▪ Resonanzphänomene</li> <li>▪ Interventionsverständnis</li> <li>▪ Reflexion (Metakommunikation)</li> <li>▪ Differenz von Absicht und Wirkung im Führungshandeln</li> <li>▪ Methodische Peerberatungen</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar
<b>Lernformen</b>	Assessment, Coaching, Theorieinput, Fallarbeit, Peerberatung, begleitendes Blended Learning
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	Dokumentationen der Beobachtungen und Diskurs zu den Ergebnissen des Gruppenprozesses oder der individuellen Selbsteinschätzung im Rahmen eines Lernportfolios (am Ende der Veranstaltung) - unbenotet

\* Das Coaching umfasst pro Semester 2 Stunden und wird individuell zwischen Coach und Coachee vereinbart. Eine Ausnahme bildet das erste Coaching im ersten Semester, das im Anschluss an das Assessment stattfindet und dem Feedbackgespräch zum Assessment dient.

\*\* Das Reflecting Team ist ein Studienformat, in dem methodisch eingeführte Peerberatungen durchgeführt werden. Es wird im ersten Semester im Rahmen einer Lehrveranstaltung eingeführt und von den Studierenden selbstorganisiert (im ersten Sem. 2x90 Min., in allen weiteren Semestern 4x90 Min.) durchgeführt.

<b>Modul 1.2</b>	Organisation und Führung (mit Master Soziale Arbeit)
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Thomas Schumacher
<b>Leistungspunkte</b>	10 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	1.2.1 Organisationstheorien
	1.2.2 Strategisches Management und Organisationsdesign
	1.2.3 Führungstheorien und -instrumente
	1.2.4 Kultur und Kulturentwicklung
<b>Arbeitsbelastung</b>	64 Std. Kontaktzeit
	236 Std. Selbststudium
	300 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	-
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Die Studierenden sollen zentrale Prämissen für Entscheidungen in Organisationen (Strategie, Organisation, Führung und Kultur) verstehen und in ihrer Bedeutung für die Ausrichtung und Koordination von Dienstleistungsunternehmen einschätzen können. Sie sollen in der Lage sein, strategisches Orientierungswissen für die (Management-)Praxis zu generieren und Prozesse der Strategieentwicklung (Analyse, Optionenentwicklung, Entscheidung, etc.) sowie der Organisationsdesignentwicklung (u.a. Aufbau- und Ablauforganisation und horizontale Plattformen) zu gestalten. Darüber hinaus sollen sie die zirkulären Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Ordnungsmomenten und den zentralen Prozessen (Management-, Geschäfts- und Unterstützungsprozesse) verstehen und für die Weiterentwicklung der Organisation nutzen können. Die Studierenden haben eine differenzierte Vorstellung von Führung und sind sich der Möglichkeiten und Grenzen von Führung in Organisationen bewusst. Sie sind in der Lage, Vorstellungen zur Veränderung von kulturellen Komponenten einer Organisation zu entwickeln.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ verschiedene Organisationstheorien,</li> <li>▪ zentrale Ordnungsmomente von Organisationen (Strategie, Struktur, Kultur) und wissen um deren Bedeutung für die Ausrichtung und Koordination von Dienstleistungsunternehmen,</li> <li>▪ die Vorgehensweise und Gestaltungsfelder von Strategieentwicklungs- und Organisationsdesignentwicklungsprozessen,</li> <li>▪ relevante Theorien zur Mitarbeiter*innen, Team- und Organisationsführung sowie Führungsinstrumente,</li> <li>▪ Ansatzpunkte und Grenzen der Kulturentwicklung in Organisationen.</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ unterschiedliche Theorien von Organisationen identifizieren und unterscheiden,</li> <li>▪ unterschiedliche Konzepte und Ansätze zur Strategie- und Organisationsdesignentwicklung differenzieren und in ihrer Relevanz für die Praxis einschätzen,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kulturelle Komponenten einer Organisation identifizieren und Veränderungspotenziale entwickeln,</li> <li>▪ favorisierte von real praktizierten Handlungstheorien zum Führungshandeln unterscheiden, reflektieren und einschätzen,</li> <li>▪ unterschiedliche Führungsparadigmata und -ansätze unterscheiden, reflektieren und einschätzen.</li> <li>▪ in unterschiedlichen Führungssituationen Methoden und Instrumente der Mitarbeiterführung situationsgerecht anwenden.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Bereitschaft sich auf Basis fundierter Organisationsvorstellungen mit der Gestaltung von Strategie, Organisationsdesign und Kultur kritisch-konstruktiv auseinanderzusetzen,</li> <li>▪ die Bereitschaft, ihr eigenes Führungs- und Managementhandeln kritisch zu reflektieren.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisationstheorien (insbesondere systemtheoretische und prozessorientierte Ansätze)</li> <li>▪ Ordnungsmomente und Entscheidungsprämissen einer Organisation</li> <li>▪ Strategieprozessmodelle</li> <li>▪ Formen und Dimensionen der Strategieentwicklung</li> <li>▪ Instrumente und Methodik der Strategieentwicklung</li> <li>▪ Veränderte Führungsparadigmen und ihre Hintergründe</li> <li>▪ Methoden und Instrumente der Mitarbeiterführung</li> <li>▪ Vorgehen und Gestaltungsfelder bei der Entwicklung eines Organisationsdesigns</li> <li>▪ Kulturtheorien und spezifische Theorien zur Organisations- bzw. Unternehmenskultur</li> <li>▪ Methoden der Kulturanalyse</li> <li>▪ Entwicklung von Organisationskultur</li> </ul>
<p><b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b></p>	<p>Vorlesung, Seminar</p>
<p><b>Lernformen</b></p>	<p>Theorieinput und Transfer in die Praxis, begleitende Blended Learning Einheiten</p>
<p><b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b></p>	<p>Fallanalyse</p>

<b>Modul 1.3</b>	Gesellschaft und Organisation
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Dirk Lauscher
<b>Leistungspunkte</b>	9 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	1.3.1 Gesellschaftliche Megatrends
	1.3.2 Future of Work
	1.3.3 Transformations-Management und Lernende Organisation
	1.3.4 Nachhaltiges Management
<b>Arbeitsbelastung</b>	56 Std. Kontaktzeit
	214 Std. Selbststudium
	270 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	-
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Die Studierenden untersuchen langfristige Veränderungen in der Gesellschaft, die unser Denken, Handeln und Wirtschaften prägen. Sie analysieren zentrale Megatrends wie bspw. den demografischen Wandel, Digitalisierung, Globalisierung und Gesundheit sowie deren Einfluss auf Lebensbereiche, Märkte und Unternehmen. Die Studierenden sollen in die Lage versetzt werden, daraus Anforderungen an eine zukünftig veränderte Arbeitswelt und an die Verantwortung von Unternehmen abzuleiten. Sie entwickeln ein Verständnis dafür, wie gesellschaftliche Trends die Art und Weise, wie wir arbeiten, grundlegend verändern (bzw. Remote Work und agile Arbeitsmethoden). Die Studierenden lernen, wie Organisationen flexibel und anpassungsfähig werden können, um in dynamischen Umfeldbedingungen nachhaltig erfolgreich zu sein. Zusätzlich wird untersucht, wie lernende Organisationen geschaffen werden können, die kontinuierliches Lernen und Innovation fördern.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ wesentliche gesellschaftliche Megatrends,</li> <li>▪ die Ursachen und Auswirkungen von Megatrends auf die Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt,</li> <li>▪ wesentliche Trends und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt,</li> <li>▪ Konzepte und Theorien zu Transformations-Management und lernenden Organisationen,</li> <li>▪ die verschiedenen Dimensionen der Unternehmensverantwortung (sozial, ökonomisch, ökologisch).</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strategien entwickeln, um die Herausforderungen und Chancen, die durch Megatrends entstehen, zu begegnen,</li> <li>▪ kritische Diskussionen über ethische, soziale und ökologische Implikationen der Megatrends führen,</li> <li>▪ neue Organisationsformen und Arbeitsmodelle beschreiben und deren Vor- und Nachteile diskutieren,</li> <li>▪ Prozesse des Transformation-Managements gestalten und diese kritisch reflektieren,</li> <li>▪ Merkmale und Prinzipien einer lernenden Organisation identifizieren,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachhaltigkeitsstrategien entwickeln und in einem Unternehmen umsetzen.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eine Einschätzung von zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf Unternehmen,</li> <li>▪ sich mit Auswirkungen der Veränderungen auf Individuen, Teams und Organisationen in sozialen und wirtschaftlichen Kontexten kritisch auseinandergesetzt,</li> <li>▪ die Rolle von Führung und Kommunikation in Veränderungsprozessen verstanden,</li> <li>▪ die ethischen Implikationen von Nachhaltigkeitsentscheidungen verstanden.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Megatrend-Map</li> <li>▪ Technosoziale Arbeitswelten</li> <li>▪ Internationalisierte Arbeitswelten</li> <li>▪ Entwicklung von Mitarbeitenden im Kontext „Future of Work“</li> <li>▪ Dimensionen der Unternehmensverantwortung (sozial, ökonomisch, ökologisch)</li> <li>▪ verantwortungsbewusste Unternehmensführung und Stakeholder-Ansatz</li> <li>▪ Moralische Verantwortung von Führungskräften und Manager*innen</li> <li>▪ Modelle und Werkzeuge zur Analyse ethischer Entscheidungssituationen</li> <li>▪ Strategien und Modelle von Transformationsmanagement und lernenden Organisationen</li> <li>▪ Ursachen und Treiber von Veränderungsprozessen</li> <li>▪ Umgang mit Widerstand</li> <li>▪ Theorien des organisationalen Lernens</li> <li>▪ Entwicklung einer Change-Kultur: Werte und Normen in Veränderungsprozessen</li> <li>▪ Nachhaltige Geschäftsstrategien</li> <li>▪ Nachhaltigkeitsberichtserstattung – und Kommunikation</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar
<b>Lernformen</b>	Theorieinput und Transfer in die Praxis, begleitende Blended Learning Einheiten, Fallbeispiele
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	Referat

<b>Modul 2.1</b>	Prozess und Reflexion II
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Thomas Schumacher
<b>Leistungspunkte</b>	5 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	2.1.1 Coaching*
	2.1.2 Reflecting Team
	2.1.3 Empirische Sozialforschung
<b>Arbeitsbelastung</b>	18 Std. Kontaktzeit
	132 Std. Selbststudium
	150 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	Teilnahme am Modul 1.1.
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Aufbauend auf den Inhalten und dem Transfer aus Modul 1.1 „Prozess und Reflexion I“ aus dem ersten Semester werden die Studierenden durch die Analysen und Reflexion des eigenen Führungsverhaltens in der Praxis weiter in ihrem Führungsverständnis und ihrer Führungsrolle entwickelt und trainiert. Hier steht vor allen der Theorie-Praxistransfer im Vordergrund. Den Studierenden werden grundlegende Methoden und Techniken im Kontext sozialwissenschaftlicher Fragestellungen vermittelt. Sie lernen, wie qualitative Methoden angewendet werden. Dies beinhaltet die Erhebung, Analyse und Interpretation qualitativer Daten.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kriterien zur Beobachtung von Gruppenprozessen,</li> <li>▪ Ansätze zur strukturierten Selbsteinschätzung,</li> <li>▪ Methoden zum Theorie-Praxistransfer,</li> <li>▪ Verschiedene qualitative Forschungsdesigns.</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ aufbauend auf den Erfahrungen aus Modul 1.1 Resonanzphänomenen bei sich selbst und in Gruppen wahrnehmen und diese zur vertieften Selbstreflexion nutzen,</li> <li>▪ Kompetenzen und Potenziale der eigenen Person sowie die der Mitarbeitenden einschätzen, aber auch deren Grenzen erkennen,</li> <li>▪ Kompetenzen und Potenziale der eigenen Person sowie die der Mitarbeitenden in ihrem Führungshandeln berücksichtigen und für die gezielte Personalentwicklung nutzen,</li> <li>▪ qualitative Fragestellungen entwickeln,</li> <li>▪ die geeignete qualitative Forschungsmethode ableiten,</li> <li>▪ Sampling-Strategien entwickeln,</li> <li>▪ qualitative Erhebungsmethoden anwenden,</li> <li>▪ qualitative Analyseverfahren durchführen.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eine kritisch-reflexive Haltung in Bezug auf ihren eigenen Kompetenzen und Potentiale,</li> <li>▪ eine wertschätzende Haltung in Bezug auf andere, mit denen sie in einer Gruppe oder einem Team kooperieren,</li> <li>▪ die Bereitschaft zur Gestaltung von Gruppenprozessen als Bestandteil der Führung,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ethische Implikationen qualitativer Forschungsarbeiten verstanden und können sie bei Forschungsvorhaben berücksichtigen.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuum – Gruppe - Organisation</li> <li>▪ Erleben und Erkennen - Wahrnehmung -Verzerrungen</li> <li>▪ Feedbackprozesse</li> <li>▪ Resonanzphänomene</li> <li>▪ Interventionsverständnis</li> <li>▪ Reflexion (Metakommunikation)</li> <li>▪ Differenz von Absicht und Wirkung im Führungshandeln</li> <li>▪ Theorien der empirischen qualitativen Forschung</li> <li>▪ Qualitative Forschungsdesigns</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar, Individualberatung
<b>Lernformen</b>	Coaching, Theorieinput, Fallarbeit, Peerberatung, Theorie-Praxistransfer, Begleitendes Blended Learning
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	Dokumentationen der Beobachtungen und Diskurs zu den Ergebnissen des Gruppenprozesses oder der individuellen Selbsteinschätzung im Rahmen eines Lernportfolios (am Ende der Veranstaltung) - unbenotet

\* Das Coaching umfasst pro Semester 2 Stunden und wird individuell zwischen Coach und Coachee vereinbart.

<b>Modul 2.2</b>	Ressourcenmanagement (mit Master Soziale Arbeit)
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Dirk Lauscher
<b>Leistungspunkte</b>	10 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	2.2.1 Ökonomische Fragestellungen
	2.2.2 Qualitätsmanagement
	2.2.3 Employee-Life-Cycle
	2.2.4 Arbeitsrecht
	2.2.5 Fundraising
<b>Arbeitsbelastung</b>	64 Std. Kontaktzeit
	236 Std. Selbststudium
	300 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	-
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Die Studierenden sollen in die Lage versetzt werden, ökonomische Fragestellungen aus einer unternehmerischen externen und internen Sichtweise heraus selbstständig beantworten und unter Beachtung der zur Verfügung stehenden Ressourcen steuern zu können.</p> <p>Es werden Grundlagen, Konzepte und Verfahren des Qualitätsmanagements sowie Methoden und Werkzeuge zur Sicherstellung und Verbesserung der Qualität in Organisationen vermittelt. Ein wesentlicher Bereich bildet die Steuerung von Human Resources-Managementprozessen. Hierzu lernen die Studierenden den „Lebenszyklus“ von Mitarbeitenden, von der Rekrutierung über die Entwicklung bis hin zur Trennung zu managen. Ihnen wird vermittelt, wie Human Resources-Prozesse gestaltet werden können, um eine positive Mitarbeiter*innenerfahrung zu fördern und die Bindung sowie Motivation der Mitarbeiter*innen zu steigern. Wesentliche Kenntnisse im Arbeitsrecht sind hierzu unabdingbar. Sie umfassen das Erkennen und Lösen rechtlicher Probleme, die Fähigkeit zur rechtlichen Einordnung und die Kenntnis der entsprechenden arbeitsrechtlichen Gesetze.</p> <p>Darüber hinaus lernen die Studierenden, wie Organisationen finanzielle Mittel effizient akquirieren können (Verfassen von Anträgen), um ihre Projekte und Programme zu finanzieren.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ unternehmerische Fragestellungen speziell im Kontext der Gesundheits- und Sozialwirtschaft,</li> <li>▪ Steuerungsmöglichkeiten und optimale Faktoreinsatzkombinationen von Ressourcen,</li> <li>▪ die grundlegenden Konzepte und Prinzipien des Qualitätsmanagements sowie von Qualitätsmanagementsystemen,</li> <li>▪ die Phasen des Employee Live Cycle (Rekrutierung, Einarbeitung, Entwicklung, Bindung, Trennung),</li> <li>▪ Methoden und Instrumente zur Gestaltung von Human Resources Prozessen,</li> <li>▪ einschlägige Gesetze zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht,</li> <li>▪ verschiedene Fundraising-Formate von individuellen Spenden bis zu Unternehmenspartnerschaften.</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ einschätzen,</li> <li>▪ Entscheidungen ökonomisch herleiten,</li> <li>▪ Qualitätsmanagementpläne entwickeln, die Qualitätsziele und -strategien definieren,</li> <li>▪ Rekrutierungs- und Auswahlprozesse effizient gestalten,</li> <li>▪ Einarbeitungs- und Integrationsprogramme entwickeln,</li> <li>▪ Leistungsmanagement und Mitarbeiter*innenfeedback effektiv implementieren,</li> <li>▪ Strategien zur Mitarbeiter*innenbindung formulieren und umsetzen,</li> <li>▪ Trennungs- und Offboarding-Prozesse professionell gestalten,</li> <li>▪ grundlegende rechtliche Probleme im Arbeitskontext erkennen,</li> <li>▪ (arbeits-) rechtliche Problemfelder identifizieren,</li> <li>▪ Fundraisinginstrumente verwenden,</li> <li>▪ Projektanträge verfassen.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ökonomische Denkmuster zur Bewertung von Handlungsoptionen kennengelernt,</li> <li>▪ Kenntnisse erworben, um Qualitätsmanagement im beruflichen Kontext anwenden zu können,</li> <li>▪ ein ganzheitliches Bild des Human Resources-Prozesses in einem Unternehmen aufgezeigt bekommen,</li> <li>▪ Grundkenntnisse im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht erlangt.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modellierungen von Sozial- und Gesundheitsunternehmen</li> <li>▪ ökonomische Bewertungsverfahren</li> <li>▪ Qualitätsmanagementsysteme im Sozial- und Gesundheitswesen</li> <li>▪ Recruitingmethoden</li> <li>▪ Onboardingprozesse</li> <li>▪ Mitarbeiter*innenentwicklung</li> <li>▪ Mitarbeiter*innenbindung</li> <li>▪ Übergangsmanagement und Wissenstransfer</li> <li>▪ People Analytics Verfahren</li> <li>▪ arbeitsrechtliche Fragestellungen und branchenspezifische Besonderheiten (Kirche, Sozial- und Gesundheitsunternehmen)</li> <li>▪ arbeitsrechtliche Schutzgesetze</li> <li>▪ Individualfundraising: Spendenaufrufe, persönliche Ansprache, Crowdfunding</li> <li>▪ Institutionelles Fundraising: Stiftungen, Zuschüsse und öffentliche Fördermittel</li> <li>▪ Verfassen von Fördermittelanträgen</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar
<b>Lernformen</b>	Theorieinput, Gruppenarbeiten und Diskussionsrunden, Fallstudienanalysen, begleitende Blended Learning Methoden
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	E-Test @home

<b>Modul 2.3</b>	Finanzierung und Steuerung
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Dirk Lauscher
<b>Leistungspunkte</b>	9 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	2.3.1 Finanzierung und Investition
	2.3.2 Controlling und Risikomanagement
	2.3.3 Methoden des Prozess- und Projektmanagements
	2.3.4 Compliance und Compliance Managementsysteme
<b>Arbeitsbelastung</b>	72 Std. Kontaktzeit
	198 Std. Selbststudium
	270 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	-
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Den Studierenden wird die Finanzierung von Unternehmen als ein zusammenhängender Entscheidungskomplex nähergebracht. Ihnen werden grundlegende Kenntnisse über die Funktionen des Controllings innerhalb eines Unternehmens sowie über die Identifikation, Bewertung und Steuerung von Risiken vermittelt. Sie lernen, wie Controlling-Instrumente zur Unterstützung von Entscheidungsprozessen eingesetzt werden und wie ein effektives Risikomanagementsystem aufgebaut ist. Gerade im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Optimierung von Prozessen maßgeblich zur Erreichung von unternehmerischen Erfolgen. Die Studierenden lernen wie eine professionelle Prozessanalyse angewendet wird und eine nachhaltige Prozessoptimierung erreicht werden kann. Hierzu werden ihnen auch die Skills für ein Projektmanagement vermittelt. Weiterhin lernen die Studierenden Compliance-Systeme zur Einhaltung von rechtlichen und ethischen Verpflichtungen von Unternehmen kennen.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die grundlegenden Begriffe und Konzepte der Finanzierung und Investition,</li> <li>▪ unterschiedliche Finanzierungsarten und -instrumente speziell auch für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft,</li> <li>▪ Kalkulationsinstrumente zur Beurteilung von Investitionsentscheidungen,</li> <li>▪ die Rolle des strategischen und operativen Controllings und des Risikomanagements im Unternehmen,</li> <li>▪ Kennzahlen zur Steuerung von Unternehmen (in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft),</li> <li>▪ allgemeine und branchenspezifische Risikomanagementsysteme,</li> <li>▪ Instrumente und Methoden zum strukturierten Management von Projektzyklen,</li> <li>▪ die Rollendynamik in Projekten,</li> <li>▪ vertikale und horizontale Prozessarten in einem Unternehmen,</li> <li>▪ Konzepte und Werkzeuge zur nachhaltigen Veränderung von Prozesslebenszyklen,</li> <li>▪ Definition und Bedeutung von Compliance sowie relevante Gesetze und Vorschriften,</li> <li>▪ Elemente eines Compliance – Management – Systems.</li> </ul>

	<p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finanzierungsarten und deren jeweiligen Besonderheiten nachvollziehen,</li> <li>▪ ausgewählte Instrumente der Investitionsrechnung anwenden,</li> <li>▪ Kennzahlen(-systeme) lesen und interpretieren und Zieladaptionen ableiten,</li> <li>▪ Controllinginstrumente und deren Steuerungswirkung einschätzen,</li> <li>▪ unternehmerische Risiken identifizieren und Methoden und Strategien zur Risikominderung entwickeln,</li> <li>▪ Projekte systematisch planen, durchführen und kontrollieren sowie reflektieren,</li> <li>▪ Prozesse unter Anwendung geeigneter Instrumente und Methoden analysieren, optimieren und implementieren,</li> <li>▪ Compliance – Risiken einschätzen,</li> <li>▪ Compliance- Anforderungen kommunizieren.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zusammenhänge von Finanzierungsarten und Investitionsentscheidungen nachvollzogen,</li> <li>▪ Besonderheiten der Finanzierungslogik im Gesundheits– und Sozialwesen kennengelernt,</li> <li>▪ ein grundlegendes Verständnis für Controllingprozesse und Steuerungspotenziale und -wirkungen aufgebaut,</li> <li>▪ Risikomanagementsysteme und potenzielle Erkennungs- sowie Vermeidungsstrategien kennengelernt,</li> <li>▪ Skills für das erfolgreiche Durchführen von Projekten diskutiert,</li> <li>▪ die Komplexität von Prozessanalyse – und optimierungsverfahren kennengelernt,</li> <li>▪ die Notwendigkeit von Compliance für ein Unternehmen ergründet,</li> <li>▪ die Herausforderungen im Rahmen der Arbeit mit einem Compliance-Management-Systems verstanden.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Besonderheiten der Finanzierung von Gesundheits- und Sozialunternehmen</li> <li>▪ Finanzierungsarten</li> <li>▪ Methoden der Investitionsrechnung</li> <li>▪ Strategisches und operatives Controlling (Theorie, Instrumente und Methoden)</li> <li>▪ Kennzahlen (-systeme)</li> <li>▪ agiles Projektmanagement</li> <li>▪ Projektplanung und -steuerung</li> <li>▪ Projektrollen und -kommunikation</li> <li>▪ Prozessanalyseverfahren</li> <li>▪ Prozessmodellierung (Business Process Model and Notation (BPMN))</li> <li>▪ Lean-Management Methoden</li> <li>▪ Wirtschaftliche Bedeutung von Compliance</li> <li>▪ Compliance Instrumente und Methoden</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar
<b>Lernformen</b>	Theorieinput, Gruppenarbeiten und Diskussionsrunden, Fallstudienanalysen, Blended Learning Methoden
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	Klausur

<b>Modul 3.1</b>	Prozess und Reflexion III
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Thomas Schumacher
<b>Leistungspunkte</b>	5 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	3.1.1 Coaching*
	3.1.2 Reflecting Team
	3.1.3 Empirische Sozialforschung
<b>Arbeitsbelastung</b>	18 Std. Kontaktzeit
	132 Std. Selbststudium
	150 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	Teilnahme an den Modulen 1.1 und 2.1.
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Aufbauend auf den Inhalten und dem Transfer aus den Modulen 1.1 und 2.1 werden die Studierenden durch die Analysen und Reflexion des eigenen Führungsverhaltens in der Praxis sowie in Gruppensituationen weiter in ihrem Führungsverständnis und ihrer Führungsrolle entwickelt und trainiert. Die Empirische quantitative Sozialforschung vermittelt den Studierenden grundlegende Methoden und Techniken der quantitativen Forschung im Kontext sozialwissenschaftlicher Fragestellungen. Die Studierenden lernen, wie quantitative Methoden angewendet und wie empirische quantitative Daten erhoben, analysiert und interpretiert werden.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kriterien zur Beobachtung von Gruppenprozessen,</li> <li>▪ Ansätze zur strukturierten Selbsteinschätzung,</li> <li>▪ Methoden zum Theorie-Praxistransfer,</li> <li>▪ quantitative Forschungsdesigns.</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ aufbauend auf den Erfahrungen aus den Modulen 1.1 und 2.1 Resonanzphänomenen bei sich selbst und in Gruppen wahrnehmen und diese zur vertieften Selbstreflexion nutzen,</li> <li>▪ Kompetenzen und Potenziale der eigenen Person sowie die der Mitarbeitenden weiter einschätzen,</li> <li>▪ Kompetenzen und Potenziale der eigenen Person sowie die der Mitarbeitenden in ihrem Führungshandeln stetig besser berücksichtigen und für die gezielte Personalentwicklung nutzen,</li> <li>▪ quantitative Forschungsfragen entwickeln,</li> <li>▪ Sampling-Strategien entwickeln,</li> <li>▪ quantitative Erhebungsmethoden anwenden,</li> <li>▪ quantitative Analyseverfahren durchführen.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eine kritisch-reflexive Haltung in Bezug auf ihren eigenen Kompetenzen und Potentiale,</li> <li>▪ eine wertschätzende Haltung in Bezug auf andere, mit denen sie in einer Gruppe oder einem Team kooperieren,</li> <li>▪ die Bereitschaft zur Gestaltung von Gruppenprozessen als Bestandteil der Führung,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ das Wissen, um empirisch quantitative Forschungsarbeiten zu entwickeln, durchzuführen und die Ergebnisse zu interpretieren.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuum – Gruppe - Organisation</li> <li>▪ Erleben und Erkennen - Wahrnehmung -Verzerrungen</li> <li>▪ Feedbackprozesse</li> <li>▪ Resonanzphänomene</li> <li>▪ Interventionsverständnis</li> <li>▪ Reflexion (Metakommunikation)</li> <li>▪ Differenz von Absicht und Wirkung im Führungshandeln</li> <li>▪ Quantitative Forschungsdesigns</li> <li>▪ Software gestützte Datenanalyse</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar
<b>Lernformen</b>	Coaching, Theorieinput, Fallarbeit, Peerberatung, Theorie-Praxistransfer, Blended Learning Methoden.
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	Dokumentationen der Beobachtungen und Diskurs zu den Ergebnissen des Gruppenprozesses oder der individuellen Selbsteinschätzung im Rahmen eines Lernportfolios (am Ende der Veranstaltung) - unbenotet

\* Das Coaching umfasst pro Semester 2 Stunden und wird individuell zwischen Coach und Coachee vereinbart.

<b>Modul 3.2</b>	Team und Umwelt (mit Master Soziale Arbeit)
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Ulrich Siegrist
<b>Leistungspunkte</b>	10 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	3.2.1 Theorien der Gruppen- und Teamarbeit
	3.2.2 Teamtraining und Encounter
	3.2.3 Netzwerkmanagement und Public Relation
<b>Arbeitsbelastung</b>	56 Std. Kontaktzeit
	244 Std. Selbststudium
	300 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	-
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Die Studierenden setzen sich theoriebasiert und praktisch mit der sozialen Interaktion in Gruppen und Teams auseinander. Sie erkunden ihre eigenen Interaktionsmuster und deren Wirkweise in Gruppen und Teams, und können ihre Denkstrukturen und Handlungsmuster in Gruppen erkennen und auf ihren beruflichen Kontext anwenden.</p> <p>Die Studierenden setzen sich mit der Interaktion zwischen Organisation und Umwelt auseinander und erarbeiten sich Theorien und Konzepte des Netzwerkmanagements und der öffentlichen Kommunikation mit dem Ziel, Netzwerkstrukturen und eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit aufbauen und steuern zu können.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gruppendynamische Theorien und die Charakteristika von Gruppen- und Teams (Motivation, Kohäsion, divergente Rollen in Teamkonstellationen, Heterogenität und Homogenität von Teams),</li> <li>▪ unterschiedliche Phasen, in denen sich Gruppen befinden können und ihre Bedeutung für Gruppenentwicklungsprozesse,</li> <li>▪ Methoden und Instrumente zur Analyse, Steuerung und Evaluation von Gruppenprozessen,</li> <li>▪ die Bedeutung und die Funktionsweise von Netzwerken im Sozial- und Gesundheitswesen und deren Einfluss auf die Qualität von Dienstleistungen,</li> <li>▪ die spezifischen Herausforderungen (Vorurteile, Vorbehalte, Konkurrenz und Kooperation) in Netzwerken,</li> <li>▪ die kommunikativen Herausforderungen der Öffentlichkeitsarbeit.</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interaktionsmuster, Normen, Rollen Machtstrukturen und Kommunikationsprozesse in Gruppen analysieren,</li> <li>▪ permissive und restriktive Einflussgrößen in Gruppenprozessen und Teams identifizieren und regulieren,</li> <li>▪ Netzwerkstrukturen analysieren und planen,</li> <li>▪ grundlegende Kommunikationsstrategien zur Öffentlichkeitsarbeit im Sozial- und Gesundheitswesen entwickeln,</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ein spezifisches Verständnis für die Interaktion und die Dynamiken in Gruppen und deren Bedeutung für soziale und organisationsbezogene Prozesse,</li> <li>▪ gelernt ihr eigenes Interaktionsverhalten in Gruppen kritisch und verantwortungsbewusst zu reflektieren, zu analysieren und zu steuern,</li> <li>▪ übernehmen Verantwortung für die Gestaltung von Gruppenprozessen, und nehmen dabei unterschiedliche Rollen ein,</li> <li>▪ eine reflektierte Haltung zu ihrer eigenen Rolle im Kontext von Kooperation, Kommunikation und gesellschaftlicher Verantwortung.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Theorien zu Teams und Gruppenprozessen im organisationalen Kontext</li> <li>▪ Theoretische Grundlagen der Gruppen- und Teamarbeit</li> <li>▪ Teamtraining und Encounter</li> <li>▪ Netzwerke und ihr Management</li> <li>▪ Öffentliche Kommunikation und Public Relations von Sozial- und Gesundheitsorganisationen</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar
<b>Lernformen</b>	Input durch Dozierende, Gruppenarbeiten und Gruppendiskussionen, Blended Learning, Teamtraining und Gruppen-Encounter
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	Portfolio+

<b>Modul 3.3</b>	Preneurship
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Dirk Lauscher
<b>Leistungspunkte</b>	9 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	3.3.1 Innovationsmanagement
	3.3.2 Marketing
	3.3.3 Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
	3.3.4 Businessplanning
<b>Arbeitsbelastung</b>	72 Std. Kontaktzeit
	198 Std. Selbststudium
	270 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	-
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Den Studierenden werden die Prinzipien und Methoden des Design-Thinking-Prozesses nähergebracht, um innovative Lösungen für komplexe Probleme entwickeln zu können. Sie sollen in die Lage versetzt werden, Marktforschung zu betreiben und Marketinginstrumente zur Stärkung der Wettbewerbsposition gezielt einzusetzen und Marketingstrategien in eine Gesamtstrategie einzuordnen. Im Rahmen des Mitarbeiter*innen orientierten Marketings (Employer Branding) wird die Frage untersucht, wie sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber positionieren, um geeignete Mitarbeiter*innen zu gewinnen, zu motivieren und langfristig halten zu können.</p> <p>Im Themenschwerpunkt Unternehmens- und Gesellschaftsrecht erwerben die Studierenden als Voraussetzung für unternehmerisches Handeln grundlegende rechtliche Kenntnisse für eine unternehmerische Tätigkeit inklusive der maßgeblichen Rechtsvorschriften. Sie sollen die Möglichkeiten erfassen, in welchen Rechtsformen Unternehmen auf dem Markt handeln können und werden mit deren rechtlichen Strukturen vertraut. Als Abschluss des Moduls werden diese Kenntnisse bei der Erstellung eines Businessplans angewendet. Der Fokus liegt auf der Analyse von Geschäftsideen, der Entwicklung von Strategien und der Erstellung eines wirtschaftlich belastbaren Plans zur eigenen Bewertung der Businessidee als auch als Repräsentation bei externen Adressat*innen.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Theorie und die Herangehensweise von Design Thinking, um Nutzenbedürfnisse zu identifizieren, kreative Ideen zu generieren und prototypische Lösungen entwickeln zu können, die auf realen Herausforderungen basieren,</li> <li>▪ die Elemente einer starken Arbeitgebermarke,</li> <li>▪ die Herausforderungen, um eine ganzheitliche und nachhaltige Arbeitgebermarke zu implementieren,</li> <li>▪ die Rolle des Marketings in der Unternehmensstrategie,</li> <li>▪ aktuelle Trends des modernen Marketings (auch speziell für den Gesundheits- und Sozialmarkt),</li> <li>▪ die Grundlagen des Unternehmensrechts, Rechtsformen und Strukturen von Unternehmen,</li> <li>▪ die Ansätze, um innovative Geschäftsideen zu entwickeln und das Wissen, um daraus Unternehmensgründungen aufzubauen,</li> <li>▪ die Bedeutung eines Businessplans zur Bewertung von Geschäftsideen,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Struktur und die wesentlichen Inhalte eines Businessplans.</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Design Thinking in Phasen (Empathize, Define, Ideate, Prototype, Test) einordnen und die jeweiligen zugehörigen Denkmuster und Methoden anwenden,</li> <li>▪ eine Employer-Branding-Strategie entwickeln und formulieren,</li> <li>▪ Marktanalysen und Zielgruppensegmentierung betreiben,</li> <li>▪ Absatzpolitische Marketinginstrumente anwenden,</li> <li>▪ den Überblick über Rechtsstrukturen und Rechtsnormen wahren,</li> <li>▪ im beruflichen Umfeld angemessen zu unternehmensbezogenen Aspekten kommunizieren,</li> <li>▪ einen Businessplan aufstellen, um Geschäftsideen bewerten zu können,</li> <li>▪ ihren Businessplan vor einem Fachpublikum präsentieren.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sich kritisch mit der Anwendung von Design Thinking Prozessen in Gruppen auseinandergesetzt,</li> <li>▪ die Relevanz von Methodiken des Innovationsmanagements wie Design Thinking kennengelernt,</li> <li>▪ die Notwendigkeit von Employer Branding und deren Einfluss auf die Unternehmensstrategie und -kultur erfahren,</li> <li>▪ branchenspezifische Besonderheiten des Marketings kennengelernt und können die Bedeutung von zielgruppenorientierter Ansprache für ein Unternehmen einschätzen,</li> <li>▪ das rechtliche Grundwissen, um bei der Lösung bestehender und neuer rechtlicher und unternehmensbezogener Fragen beizutragen,</li> <li>▪ eine Vorstellung über den Prozess von einer innovativen Geschäftsidee bis hin zu deren Umsetzung.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kreativitätstechniken, Brainstorming und Ideenbewertung</li> <li>▪ Visuelle Werkzeuge: Personas, Customer Journey Maps, Empathy Maps</li> <li>▪ Praktische Übungen zur Anwendung von Design-Thinking-Methoden in Gruppen</li> <li>▪ Interne und externe Kommunikationsmethoden und -strategien zur Arbeitgebermarke</li> <li>▪ Monitoringsysteme zur Erfolgsmessung von Employer-Branding-Maßnahmen</li> <li>▪ Methoden der Markt- und Wettbewerbsanalyse</li> <li>▪ Instrumente des Absatzmarketings</li> <li>▪ Überblick über Gesellschaftsformen</li> <li>▪ spezifische Fragestellungen im Hinblick auf unterschiedliche Gesellschaftsarten in den differenzierten Phasen unternehmerischer Tätigkeit             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewertungen von Geschäftsideen</li> <li>▪ Aufbau eines Businessplans</li> </ul> </li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar
<b>Lernformen</b>	Theorieinput, Gruppenarbeiten und Diskussionsrunden, Fallstudienanalysen, Blended Learning Methoden
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	Businessplan und Präsentation

<b>Modul 4.1</b>	Masterthesis
<b>Modulverantwortung</b>	Prof. Dr. Dirk Lauscher
<b>Leistungspunkte</b>	18 CP
<b>Zugeordnete Lehrveranstaltungen (Art)</b>	4.4.1 Forschungswerkstatt
	4.4.2 Masterthesis und Kolloquium
<b>Arbeitsbelastung</b>	24 Std. Kontaktzeit
	516 Std. Selbststudium
	540 Std. Gesamt
<b>Sprache</b>	deutsch
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	-
<b>Häufigkeit des Moduls</b>	jährlich
<b>Dauer des Moduls</b>	ein Semester
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<p>Das Ziel des Moduls besteht darin, die Studierenden bei der selbstständigen Erarbeitung ihrer wissenschaftlichen Abschlussarbeit (Masterthesis) zu begleiten. Anknüpfend an und aufbauend auf die Veranstaltungen aus den vorangegangenen Semestern bearbeiten Studierende eigene Fragestellungen vor dem Hintergrund wissenschaftlicher, theoretischer Konzeptionen. Die Studierenden unterstützen sich gegenseitig und diskutieren Fragestellungen, Herangehensweise und Ergebniserstellung konstruktiv und entwickeln dadurch eigene und fremde Arbeiten weiter.</p> <p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die formalen und inhaltlichen Anforderungen an die Bearbeitung der Masterthesis und die Gestaltung der Abschlussprüfung.</li> </ul> <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die formalen und konzeptionellen Anforderungen der Bearbeitung der Masterthesis umsetzen,</li> <li>▪ eine wissenschaftliche Abschlussarbeit (Masterthesis) selbstständig erstellen,</li> <li>▪ wesentliche Aspekte ihrer Abschlussarbeit im Kolloquium präsentieren und mit den Dozierenden diskutieren.</li> </ul> <p>Die Studierenden haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Möglichkeiten und Grenzen der eigenen wissenschaftlichen Fragestellung im Diskurs kritisch reflektiert.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formale und inhaltliche Kriterien bei der Erstellung der Masterthesis und Gestaltung der Masterprüfung</li> <li>▪ Arbeitsplanung und Zeitmanagement</li> <li>▪ Beratung und Diskurs</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en)</b>	Vorlesung, Seminar
<b>Lernformen</b>	(Online-)Seminar, Videokonferenzen, E-Learning-Einheiten
<b>Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten (CP)</b>	Masterthesis und Kolloquium