



Arbeits- und Organisationspsychologie (M.A.)

**Berufsbegleitende Weiterbildung im Fernstudium**

# Studienhandbuch

Schumpeter School  
of Business and Economics



Fakultät für Wirtschaftswissenschaft –  
Schumpeter School  
of Business and Economics



BERGISCHE  
UNIVERSITÄT  
WUPPERTAL

Auflage: WiSe 24/25

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der IOP.BUW-GmbH reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.



BERGISCHE  
UNIVERSITÄT  
WUPPERTAL

# Modulhandbuch

zu der Prüfungsordnung

Weiterbildender Studiengang Arbeits-  
und Organisationspsychologie  
mit dem Abschluss Master of Arts

Ausgabedatum: 05.11.2024

Stand: 05.11.2024

## Inhaltsverzeichnis

M 14	Thesis	3
<i>Studienbereich I Einführung in Methoden und Themengebiete der Arbeits- und Organisationspsychologie</i>		
M 01	Modul 01 - Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie	5
M 02	Modul 02 - Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik	8
<i>Studienbereich II Arbeit und Organisationen analysieren</i>		
M 03	Modul 03 - Psychologie der Arbeitstätigkeit	11
M 04	Modul 04 - Organisationen arbeitspsychologisch gestalten	13
M 05	Modul 05 - Organisationskultur und Führung	15
M 06	Modul 06 - Methoden der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung	17
<i>Studienbereich III Interventionskonzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie</i>		
<i>Wahlpflichtbereich</i>		
M 07	Modul 07 - Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext	21
M 08	Modul 08 - Gesundheit als individuelle und organisationale Ressource	23
M 09	Modul 09 - Personalauswahl und Personalentwicklung	25
M 10	Modul 10 - Teamarbeit und Teamentwicklung	27
M 11	Modul 11 - Organisationsentwicklung und Change Management	29
<i>Pflichtmodul</i>		
M 12	Modul 12 - Methodenvertiefung und Anwendung in der Praxis	31
<i>Studienbereich IV Entwicklungen der Arbeitswelt – Thesis-Modul</i>		
M 13	Modul 13 - Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext gesellschaftlichen Wandels	36
M 15	Modul 15 - Studienbegleitende Berufspraxis	39

M 14	Thesis	PF/WP PF	Gewicht der Note 20	Workload 20 LP	Aufwand 600 h
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden können die im Verlauf des Studiums erworbenen arbeits- und organisationspsychologischen Kompetenzen auf berufspraktische Frage- und Problemstellungen anwenden und diese durch eigene Forschungsarbeiten analysieren und gegebenenfalls auch Interventionen zur Lösung der betreffenden Probleme planen und umsetzen. Sie verfügen somit sowohl über wissenschaftlich-analytische Fähigkeiten als auch über berufspraktische Handlungskompetenz und sind bereit, Verantwortung im Rahmen ao-psychologischer Projekte zu übernehmen. Die Studierenden haben die Fähigkeit, künftige Erweiterungen, Entwicklungen und Ergebnisse der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung in den Bezugsrahmen des aktuellen Stands der Forschung des Faches einzuordnen.</p> <p>Die Studierenden können OE- und PE-Maßnahmen sowie ao-psychologische Forschungsprojekte einschließlich der Evaluation von Interventionsmaßnahmen auf wissenschaftlicher Basis durchführen. Sie können diese Projekte sowohl praxis- als auch forschungsüblich dokumentieren und präsentieren, den Einfluss des eigenen Handelns in der Projektdurchführung erkennen und bewerten und das eigene Handeln unter produktiven und humanen Gesichtspunkten bewerten. Sie sind in der Lage, eigenständig theoretische und praktische Probleme zu erkennen und zu bearbeiten, sei es durch eigenes Handeln und Entscheiden, durch teamorientierte Gemeinschaftsanstrengungen oder durch Einbezug externer Berater*innen und Spezialisten*innen. Letzteren treten sie als kompetente Verhandlungspartner*innen gegenüber.</p> <p>Die Studierenden haben die Fähigkeit, ein komplexes Forschungsvorhaben in begrenzter Zeit vor einem Fachpublikum zu präsentieren. Sie können die wesentlichen theoretischen Aspekte ihrer Abschlussarbeit in knapper Form adressatengerecht wiedergeben und ihr Forschungsdesign in seinen Grundzügen darstellen. Darüber hinaus können die Studierenden Forschungsergebnisse methodisch korrekt präsentieren, hinsichtlich ihrer praktischen Relevanz interpretieren und bezüglich möglicher Limitationen kritisch diskutieren.</p>					
<p>Allgemeine Bemerkungen:</p> <p>Im Zentrum des Moduls steht die selbständige und reflektierende Planung, Durchführung und Bewertung eines Projektes aus dem Themenfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie. Das Praxisprojekt dient der Vertiefung qualitativer bzw. quantitativer Methoden und ihrer Anwendungsmöglichkeiten und -bedingungen in ao-psychologischen Fragestellungen und liefert die Grundlage für die Masterarbeit. Die Studierenden erarbeiten sich in Eigenleistung ein mögliches Thema für die Masterarbeit und ein Forschungsdesign zur Datenerhebung, stimmen beides mit den Studienbetreuern ab und erstellen ein Exposé zum Thema, zur Wahl der Methoden und zur Planung der eigenen Untersuchung. Die detaillierte Planung unter Einbeziehung der Rückmeldungen der Studienbegleiter im Verlauf des Arbeitsprozesses soll einen Beitrag zum effizienten Gelingen der Masterarbeit leisten. Darüber hinaus werden durch die Studienbegleiter auch die Anforderungen an die Masterarbeit und an die Präsentation der Masterarbeit konkretisiert. Im Anschluss führen die Studierenden selbständig die Datenerhebung durch, werten die gewonnenen Daten aus und dokumentieren ihr Forschungsprojekt in der Master-Thesis. Diese praxisnahe Forschungsarbeit führt zu einer wissenschaftlich fundierten Professionalisierung als Erweiterung der bisherigen akademischen und berufspraktischen Kompetenzen der Studierenden.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 4	

Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
<p>Voraussetzung für die Modulabschlussprüfung:</p> <p>Voraussetzung für die Ausgabe des Themas der Abschlussarbeit (Thesis) ist der Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Module M 01 bis M 06 im Umfang von 44 Leistungspunkten gemäß § 10.</p> <p>*</p> <p>Die Studierenden können sich zur Präsentation mit Kolloquium anmelden, sobald ihnen die Note ihrer Abschlussarbeit (Thesis) mitgeteilt wurde und diese mit „ausreichend“ oder besser bewertet wurde.</p>				
Modulabschlussprüfung ID: 50226	<b>Abschlussarbeit (Thesis)</b>	4 Monate	1	15
<p>Erläuterung zur Modulabschlussprüfung:</p> <p>Die Abschlussarbeit sollte in der Regel auf der Grundlage einer empirischen Datenerhebung erstellt werden. Dabei kann es sich sowohl um statistische Daten (Primär- oder Sekundäranalysen) als auch um qualitative Daten handeln. Der Gesamtumfang beträgt 60 - 80 Seiten und kann als Monographie abgefasst sein oder als (publizierbarer) Forschungsbericht (15 - 30 Seiten) mit Theorieteil und Anhängen (45-50 Seiten).</p>				
Modulabschlussprüfung ID: 50170	<b>Präsentation mit Kolloquium</b>	30 Minuten	1	5
<p>Erläuterung zur Modulabschlussprüfung:</p> <p>Die Präsentation der Masterarbeit findet im Rahmen eines Kolloquiums vor zwei Prüfern und Zuschauern statt. Die Präsenzveranstaltung ist an das Format eines wissenschaftlichen Workshops angelehnt. In der Regel werden mehrere Masterpräsentationen an einem Termin gebündelt, so dass neben der im Vordergrund stehenden mündlichen Prüfung der jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten auch ein Austausch und Transfer zwischen den Prüflingen stattfindet. Auf diese Weise erhalten die Studierenden Einblicke in die Besonderheiten anderer Masterarbeiten, die sich z.B. in der Wahl der wissenschaftlichen Methoden (quantitativ oder qualitativ) oder hinsichtlich der Besonderheiten der jeweiligen Stichproben bzw. Praxisfelder unterscheiden.</p>				

*Studienbereich I Einführung in Methoden und Themengebiete der Arbeits- und Organisationspsychologie*

<b>M 01</b>	<b>Modul 01 - Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie</b>	PF/WP <b>PF</b>	Gewicht der Note <b>0</b>	Workload <b>12 LP</b>	Aufwand <b>360 h</b>
<p>Qualifikationsziele: Die Studierenden können unterschiedliche Denkschulen der Psychologie differenzieren, eigene berufliche Erfahrungen im neuen AO-psychologischen Bezugssystem einordnen und im Lichte der AO-psychologischen Ziele und ethischen Standards reflektieren. Sie können die verschiedenen Gegenstandsbereiche der AO-Psychologie differenzieren und beschreiben. Sie kennen die Kerntheorien der AO-Psychologie, verstehen ihre Kernaussagen und können einen Anwendungsbezug zur eigenen beruflichen Tätigkeit herstellen. Sie besitzen vertiefende Kenntnisse von Kommunikationsprozessen und können ihr eigenes Kommunikationsverhalten im beruflichen Umfeld reflektieren.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 1	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en): Die UBL 50198 ist in Komponente a, die UBL 50197 ist in Komponente b + d und die UBL 50233 ist in Komponente c + e zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50198	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	4
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50197	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	4
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50233	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	4
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 1-a	<b>Studienbrief „Psychologische Schulen und Denksysteme“</b>	PF	Selbststudium	0	120 h
<p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief gibt einen Überblick über verschiedene psychologische Denksysteme. Anhand von Untersuchungsbeispielen wird in einer historischen Rückführung betrachtet, wie die Entwicklung dieser Untersuchungsfelder vonstattenging und welche Auswirkung diese Entwicklung auf gegenwärtige Konzepte hat. Ausgewählte psychologische Schulen, die die Psychologie besonders prägten und prägen, werden dargestellt: der Behaviorismus, die Psychoanalyse und die Feldtheorie etc. Diese einzelnen Schulen haben ihre jeweils spezifischen Perspektiven und Untersuchungsansätze. Sie beleuchten unterschiedliche Aspekte des menschlichen Handelns, Denkens und Fühlens und bilden die theoretischen Grundlagen für die Analyse des Verhaltens im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext.</p>					
M 1-b	<b>Studienbrief „Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie“</b>	PF	Selbststudium	0	90 h
<p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief gibt einen einführenden Überblick über das Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie und bildet damit die Grundlage für das Studium. Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist eine angewandte Psychologie, die das Verhalten und Erleben der Menschen im Arbeitsprozess und innerhalb (meist wirtschaftlicher) Organisationen analysiert und zugleich Vorschläge für eine humane Arbeits- und Organisationsgestaltung entwickelt. In diesem Sinne ist die Arbeits- und Organisationspsychologie eine Gestaltungswissenschaft. Dementsprechend macht der Studienbrief zunächst mit den Perspektiven, Zielen und Gegenständen der Disziplin vertraut. Danach geht es um tätigkeits- und arbeitspsychologische Fragen, etwa der Eignungsdiagnostik, der Mitarbeiterentwicklung und der Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen. Abschließend werden organisationspsychologische Aspekte der Zusammenarbeit und Führung sowie der Organisationsgestaltung und der Organisationskultur behandelt. Der gesamte Studienbrief verknüpft theoretische Analysen mit praktischen Anwendungsbeispielen und bezieht relevante Ergebnisse der Wirtschaftswissenschaften, der Rechtswissenschaften und der Gesellschaftswissenschaften ein.</p>					
M 1-c	<b>Studienbrief „Kommunikation im Arbeitskontext“</b>	PF	Selbststudium	0	90 h
<p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief vermittelt grundlegende Strukturen menschlicher Kommunikation. Kommunikation wird als soziale Materie unseres Lebens dargestellt. Die Multiperspektivität der Verwendung des Begriffs Kommunikation wird dabei herausgearbeitet. Positivistische und konstruktivistische Wirklichkeitsmodelle werden voneinander abgegrenzt und auf ihre Bedeutung für das Phänomen Kommunikation reflektiert. Es erfolgt eine vertiefte Darstellung verschiedener kommunikations-theoretischer Modelle, angefangen bei Bühler, Freud, Watzlawick, über Schulz von Thun, etc. Elemente der Gesprächsführung, wie aktives Zuhören, die Bedeutung des „blinden Flecks“ und ähnliche Konzepte werden dargestellt und in ihrer Bedeutung für Kommunikation an Beispielen verdeutlicht. Auf dieser Basis erfolgt die Analyse möglicher Missverständnisse von Kommunikation allgemein und im betrieblichen bzw. organisatorischen Kontext. Dabei werden altbekannte Situationen wie Kritik- und Konfliktgespräche wie auch die Implikationen, die sich aus den digitalen Kommunikationsformen ergeben, gleichermaßen behandelt. Ein Blick auf die strategische Unternehmenskommunikation und eine systemische Betrachtung runden den Studienbrief ab.</p>					
M 1-d	<b>Kick Off: "Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie"</b>	PF	Seminar	1	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Im Rahmen der Auftakt-Veranstaltung lernen die Studierenden zunächst das Weiterbildungsteam und ihre Mitstudierenden kennen. Sie erhalten einen Überblick zu den wesentlichen Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie und diskutieren ausgewählte Themen aus der Perspektive der Praxis. Am zweiten Tag der Präsenzveranstaltung werden Informationen zum Ablauf des Studiums und zu den verschiedenen Formen der Leistungserbringung vermittelt. Darüber hinaus lernen die Studierenden die elektronischen Ressourcen der Bergischen Universität (z.B. Lernplattform Moodle, Universitätsbibliothek) kennen und erhalten erste Hinweise</p>					



Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand	
zu Besonderheiten des wissenschaftlichen Arbeitens in der AO-Psychologie. Darüber hinaus wird anhand von ausgewählten Forschungsprojekten exemplarisch die Vorgehensweise der ao-psychologischen Forschung dargestellt und vor dem Hintergrund verschiedener Analyse- und Wirkungsmodelle diskutiert.					
M 1-e	<b>Präsenzveranstaltung "Kommunikation"</b>	PF	Seminar	1	30 h
Bemerkungen: Die Präsenzveranstaltung wird zweimal angeboten. Die Teilnehmerzahl ist auf 20 Personen pro Veranstaltung beschränkt.					
Inhalte: Kommunikation ist ein umfassender Vorgang in Unternehmen und eine Schlüsselkompetenz für Beschäftigte und insbesondere für Führungskräfte. Im Seminar werden Kommunikationsmodelle aus dem Studienbrief vertieft und angewandt und schwierige Situationen und Kontexte bzw. Kulturen als Einflussfaktoren diskutiert. Übungen und Aufgaben im Team sowie ihre reflektierende Auswertung sollen das Verhaltensrepertoire erweitern und eine bewusste Gestaltung von Kommunikation im Selbstmanagement ermöglichen und verbessern. Ziele der Veranstaltung sind a) die bewusste und angemessene Gestaltung von Kommunikation in sozialen Situationen (Individuum und Organisation), b) die Reflexion und Erweiterung des Wissens über sich selbst (Selbstmanagement), sowie c) die Erweiterung des persönlichen Verhaltensrepertoires. Das Seminar gliedert sich in fünf Teile: (1) Impulsvortrag zum Thema / Einführung / Vorstellung, (2) Diskussion und festhalten vorliegender Erfahrungen (Visualisierung), (3) Kontexte und Kulturen der Kommunikation als Rahmen und Einflussfaktoren, (4) wichtige Modelle der Kommunikation (4 Seiten einer Nachricht/Transaktionsanalyse) und (5) Übungen zu den Modellen (Kontrollierter Dialog, über-Kreuz-Transaktionen, Trennung von Sach- und Beziehungsebene u.a.). Methodisch wird sowohl im Plenum als auch in Arbeitsgruppen und per Selbstreflexion/ Einzelarbeit gearbeitet. Die Ergebnisse und Erfahrungen werden dokumentiert.					

<b>M 02</b>	<b>Modul 02 - Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik</b>	<b>PF/WP PF</b>	<b>Gewicht der Note 10</b>	<b>Workload 10 LP</b>	<b>Aufwand 300 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die Grundlagen psychologischer Forschungs- und Interventionsmethoden. Sie haben ein Verständnis für die wissenschaftstheoretischen Positionen, welche die heutige Arbeits- und Organisationspsychologie geprägt haben. Die Studierenden haben ein Verständnis für die Relativität unseres Wissens in Bezug auf verschiedene wissenschaftstheoretische Grundpositionen und forschungsmethodische Paradigmen. Sie können ethischen Fragen im Zusammenhang mit psychologischer Forschung kritisch diskutieren. Die Studierenden kennen die wesentlichen ao-psychologischen Forschungs- und Interventionsmethoden und können Beispiele für Fragestellungen und Forschungs- und Interventionsdesigns benennen und entwerfen. Die Studierenden haben verinnerlicht, dass in der Wissenschaft unterschiedliche Sicht- und Vorgehensweisen nebeneinander existieren und sind in der Lage, den für eine bestimmte Problemstellung jeweils selbst gewählten Weg zu begründen und zu verantworten. Die Studierenden sind in der Lage, ein Thema der Arbeits- und Organisationspsychologie in einer Form schriftlich darzustellen, die den Gepflogenheiten des Faches entspricht.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 1	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Zusammensetzung des Modulabschlusses:</p> <p>Umfang der schriftlichen Hausarbeit: 15 - 18 Seiten</p>				
Modulabschlussprüfung ID: 50137	<b>Schriftliche Hausarbeit</b>	6 Wochen	unbeschränkt	4
<p>Erläuterung zur Modulabschlussprüfung:</p> <p>Die Hausarbeit bezieht sich auf die Komponenten M 2-d und M 2-e. Das Thema der Hausarbeit sollte Modul 1 entnommen werden.</p>				
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en):</p> <p>Die UBL 50160 ist in Komponente a, die UBL 50156 ist in Komponente b und die UBL 50182 ist in Komponente c zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50160	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	3
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50156	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50182	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>Exposé; Das Exposé ist ein wichtiger Zwischenschritt zur Erstellung der ersten schriftlichen Hausarbeit im Studiengang. Die Studierenden zeigen, dass Sie ein Problem beschreiben und in eine Fragestellung überführen können. Sie erstellen eine Gliederung des Themas und ein Literaturverzeichnis nach den in der Psychologie üblichen Regeln.</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 2-a	<b>Studienbrief „Wissenschaftstheorie und Ethik“</b>	PF	Selbststudium	0	90 h
<p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief stellt zwei der wichtigsten wissenschafts- und erkenntnistheoretischen Konzepte der Sozialwissenschaften bzw. der Psychologie vor: Konstruktivismus und Systemtheorie. Es soll damit vermittelt werden, dass es nicht nur ein Modell gibt, nach dem Wissenschaft „funktionieren“ kann. Es wird herausgestrichen, inwieweit diese der Forschung zugrundeliegenden Konzepte Auswirkungen auf das Handeln der Wissenschaftler haben. Den Studierenden wird so ermöglicht, eine kritische Distanz aufzubauen und zwar bezüglich ihrer eigenen „Rolle“, als „Nutzer“ der Forschungsergebnisse und als „Produzent“ von wissenschaftlichen Erkenntnissen. Hier wird dann eine Verbindung zu ethischen Aspekten psychologischer Forschung und Intervention geknüpft. Der Konstruktivismus und die Systemtheorie haben für die Arbeit in komplexen Arbeitskontexten eine besondere Bedeutung. Sie werden als Denkmodelle in ihrer Bedeutung für die Arbeits- und Organisationspsychologie analysiert und an Beispielen vorgestellt.</p>					
M 2-b	<b>Studienbrief „Quantitative und qualitative Methoden in der AO-Psychologie“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>Die Ausrichtung des Studiums zielt auf die Themenstellungen und Problematiken der Arbeits- und Organisationspsychologie als angewandte Psychologie, welche primär im Feld arbeitet – im Gegensatz zu einer eher grundlagenorientierten Labor-Forschung. Ziel der Methodenausbildung über die vier Studienbereiche/Semester hinweg ist ein kritisch reflektierendes Anwenden der Analyse-, Interventions-, und Evaluationsmethoden und der mit ihnen verbundenen quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden. Im Hinblick auf die zu vermittelnden Forschungsmethoden ist das Ausbildungsziel nicht der „forschende Wissenschaftler“, sondern der „reflektierende Praktiker“, der Forschungskonzepte und Ergebnisse kompetent beurteilen kann.</p> <p>Der Studienbrief „Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik“ führt in die Wissenschaftstheorie ein und vermittelt die folgenden Grundlagen quantitativer und qualitativer Methoden.</p> <p>Quantitative Forschung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forschungsphasen (Fragestellungen, theoretischer Rahmen, Methoden der Datengewinnung)</li> <li>• Forschungsstrategien</li> <li>• Skalenniveaus</li> <li>• Zentrale Tendenz (Modus, Median, Mittelwert)</li> <li>• Datenverarbeitung (Häufigkeiten, Histogramme, statistische Kennwerte)</li> <li>• Ausblick auf die induktive Statistik (Inferenzstatistik)</li> </ul> <p>Qualitative Forschung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftstheoretische Verankerung der qualitativen Forschungsmethodik</li> <li>• Grundlagen und Zielsetzung des Forschungsdesigns (Spezifika der Themenstellungen und Herangehensweisen)</li> <li>• Gütekriterien qualitativer Forschung</li> <li>• Ausgewählte Methoden der qualitativen Datenerhebung und -auswertung</li> </ul>					
M 2-c	<b>Studienbrief „Wissenschaftliches Arbeiten in der AO-Psychologie“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief stellt die Besonderheiten und konkreten Anforderungen des wissenschaftlichen Arbeitens in der Arbeits- und Organisationspsychologie dar. Zu diesem Zweck werden Strategien und Techniken für die verschiedenen Phasen des Arbeitsprozesses vermittelt, angefangen von der grundlegenden Konzeption eines akademischen Textes über die Konkretisierung der Fragestellung und den Rechercheprozess bis hin zum Verfassen eines wissenschaftlichen Textes. Die Studierenden erfahren, wie die Zielsetzung eines Textes mit dessen Gliederung zusammenhängt, welche verschiedenen Typen von Texten in der AO-Psychologie üblich sind und welche Art der Darstellung und des Schreibstils erwartet werden. Darüber hinaus wird auch auf formale Aspekte eingegangen, wie z.B. den korrekten Umgang mit Abbildungen und Tabellen oder die in der Psychologie übliche Zitierweise.</p>					

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 2-d	<b>Methoden-Vertiefung und Inhalts-Transfer</b>	PF	Übung	0	60 h
Inhalte: Durch die eigenständige Recherche und Auswertung weiterführender Literatur vertiefen die Studierenden in Eigenarbeit die Inhalte des ersten Moduls. Bei Bedarf erhalten Sie hierfür Unterstützung durch die Studienbegleiter. Der Zweck der Übung ist die Vorbereitung auf die Erstellung der ersten Hausarbeit.					
M 2-e	<b>Präsenzveranstaltung „Grundlagen psychologischer Forschungsmethodik“</b>	PF	Seminar	1	30 h
Inhalte: Das Seminar verfolgt das Ziel, die Studierenden in die quantitativen und qualitativen Methoden einzuführen. Es werden grundlegende Forschungs- und Auswertungsmethoden, wie sie in der arbeits- und organisationspsychologischen Praxis zum Einsatz kommen können, an Beispielen dargestellt und deren Einsatzmöglichkeiten aber auch Begrenzungen diskutiert. Dabei werden beide Forschungsansätze berücksichtigt.					

*Studienbereich II Arbeit und Organisationen analysieren*

<b>M 03</b>	<b>Modul 03 - Psychologie der Arbeitstätigkeit</b>	PF/WP <b>PF</b>	Gewicht der Note <b>0</b>	Workload <b>4 LP</b>	Aufwand <b>120 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die psychologischen Grundlagen des Arbeitshandelns und der Arbeitsmotivation. Sie verstehen, wie die psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten abläuft und kennen die Theorie der Handlungsregulation von Hacker als eine zentrale Grundlage für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Erwerbsarbeitstätigkeiten. Die Studierenden kennen die Grundlagen für die Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit. Sie sind in der Lage, die zentralen Begriffe Motiv, Anreiz und Motivation zu erläutern und deren Bedeutung in einem organisationalen Kontext darzustellen. Die Studierenden wissen, wie Entscheidungen zwischen verschiedenen Handlungsalternativen getroffen werden und wie einmal gewählte Handlungsalternativen, gegebenenfalls auch gegen interne und externe Widerstände, realisiert werden. Sie kennen Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation und können die Frage beantworten, wie Leistung und Zufriedenheit, aber auch weitere relevante Verhaltensweisen (zum Beispiel Organizational Citizenship Behavior) zustande kommen und welche Zusammenhänge diese Verhaltensweisen mit dem Unternehmenserfolg aufweisen.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 2	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en):</p> <p>Die UBL 50235 ist in Komponente a und die UBL 50194 ist in Komponente b zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50235	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50194	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 3-a	<b>Studienbrief „Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>Zielgerichtete Tätigkeiten wie z. B. Arbeitstätigkeiten stellen eine besondere Kategorie menschlichen Verhaltens dar. Das Verständnis der psychischen Regulation dieser Tätigkeiten ist eine zentrale Grundlage für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Erwerbsarbeitstätigkeiten, sei es im Produktionsbereich, im Dienstleistungssektor oder auf dem Gebiet der Wissensarbeit. Das Werk von Winfried Hacker bringt den Studierenden die Grundlagen der Handlungsregulationstheorie nahe und bereitet damit die Basis für die Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit.</p>					
M 3-b	<b>Studienbrief „Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>Was ist ein Motiv? Was ein Anreiz und wie entsteht Motivation? Warum wählen wir welche Ziele und wie erreichen wir diese? Dieser Studienbrief befasst sich mit der Arbeitsmotivation und dem Arbeitshandeln. Gegenstand der theoretischen Auseinandersetzung sind inhaltstheoretische Ansätze sowie das Modell der Handlungsphasen, das verschiedene Prozesstheorien integriert.</p>					

<b>M 04</b>	<b>Modul 04 - Organisationen arbeitspsychologisch gestalten</b>	<b>PF/WP PF</b>	<b>Gewicht der Note 0</b>	<b>Workload 4 LP</b>	<b>Aufwand 120 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die Zielsetzungen, Kriterien und Methoden zur Erfassung, Bewertung und Gestaltung von arbeitsbezogenem Handeln. Sie können die verschiedenen Vorgehensweisen der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung auf unterschiedliche Tätigkeiten und Organisationsformen transferieren. Die Studierenden haben sich Wissen erarbeitet, das ihnen bei der Analyse der Rahmenbedingungen in ihren Unternehmen Wegweiser ist. Außerdem stehen ihnen wissenschaftlich gestützte Argumentationshilfen zur Verfügung, um die Bedeutung von Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung für Unternehmen greifbar zu machen. Die Studierenden können die Gleichrangigkeit von Humanitätszielen und Produktivitätszielen erörtern und ihre Position begründet vertreten. Sie sind in der Lage, in der Praxis als kompetente Verhandlungs- und Gesprächspartner in den Gegenstandsbereichen der Arbeitspsychologie zu fungieren. Die Studierenden können verschiedene Analyseinstrumente anwenden und passende Arbeitsgestaltungsmaßnahmen konzipieren und umsetzen. Die Bedingungen motivationsförderlicher Arbeitsgestaltung sind ihnen ebenso bekannt, wie Ansätze zur Gestaltung lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Die Studierenden kennen verschiedene Arbeitszeitmodelle und deren Auswirkungen und sind mit den psychologischen Aspekten der Dienstleistungsarbeit vertraut.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 2	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en):</p> <p>Die UBL 50189 ist in Komponente a, die UBL 50142 ist in Komponente b und die UBL 50174 ist in Komponente c zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50189	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50142	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50174	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 4-a	<b>Studienbrief „Arbeitspsychologische Konzepte zur Gestaltung von Arbeit“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief bietet eine Einführung in die Gebiete der Arbeitsanalyse, der Arbeitsbewertung und der Arbeitsgestaltung. Zunächst werden die Ziele der psychologischen Arbeitsgestaltung vor dem Hintergrund technischer, rechtlicher und ökonomischer Rahmenbedingungen diskutiert. Anschließend werden die theoretischen Grundlagen dargestellt, wobei sich der Studienbrief einer systemtheoretischen Perspektive verpflichtet fühlt. Es werden die konkreten Probleme der Aufgabengestaltung, Betriebsmittelgestaltung und Arbeitsplatzgestaltung behandelt.</p>					
M 4-b	<b>Studienbrief „Arbeitszeitgestaltung“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>In dem Studienbrief werden die wichtigsten Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung thematisiert. Die Chancen einer modernen Arbeitszeitgestaltung für Mensch und Betrieb werden ausführlich dargestellt sowie die Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung vor dem Hintergrund der Globalisierung und des Konkurrenzdrucks ausgelotet. Die Fragen nach dem Einfluss der Arbeitszeitgestaltung auf den alltäglichen Zeitdruck und Stress und die Rolle der Arbeitspsychologie für eine humane Arbeitszeitgestaltung werden umfassend beantwortet. Ergänzt werden diese Betrachtungen durch Aspekte der Gestaltung des Zusammenspiels von Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit und die daraus resultierende Erholungswirkung.</p>					
M 4-c	<b>Studienbrief „Psychologie der Dienstleistungsarbeit“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Die Studierenden lernen das Phänomen Dienstleistungsarbeit aus einer psychologischen Perspektive zu betrachten. Im Fokus stehen dabei die drei wesentlichen Hauptakteure Mitarbeiter, Kunde und Organisation sowie deren spezifischen Erwartungen, Ziele und Voraussetzungen. Ferner lernen die Studierenden die im Zusammenspiel der drei Hauptakteure ablaufenden wesentlichen Prozesse kennen. Dabei lernen die Studierenden die Begriffe Dualität von sozialem und instrumentellem Verhalten, soziale Interaktion, Emotionsarbeit sowie Antezedenzen und Konsequenzen verschiedener spezifischer Verhaltensweisen (z.B. rapportstiftendes Verhalten, adaptives Verhalten und kundenbezogenes Extrarollenverhalten) kennen. Die Studierenden erwerben ein breites Grundlagenwissen zum Thema Dienstleistungsarbeit, welches um soziologische und betriebswirtschaftliche Perspektiven ergänzt wird. Dieses Wissen ermöglicht es den Absolventen dieses Moduls, Dienstleistungsarbeit aus einer psychologischen Perspektive analysieren, bewerten und gestalten zu können.</p>					



<b>M 05</b>	<b>Modul 05 - Organisationskultur und Führung</b>	PF/WP <b>PF</b>	Gewicht der Note <b>0</b>	Workload <b>4 LP</b>	Aufwand <b>120 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen verschiedene Führungstheorien und -modelle und sind in der Lage, zwischen verschiedenen Führungssystemen und -stilen zu differenzieren und diese zu bewerten. Des Weiteren kennen sie verschiedene Formen der strukturellen Führung, wie zum Beispiel Personalmanagement oder variable Vergütungssysteme, und können diese hinsichtlich ihrer Passung für unterschiedliche Organisationsformen und betriebliche Situationen analysieren. Durch die Beschäftigung mit dem Themenfeld Führung sind die Studierenden fähig, eine Brücke von der betriebswirtschaftlichen Perspektive zu einer arbeits- und organisationspsychologischen Betrachtung und Gestaltungslogik zu schlagen. Die Studierenden können das eigene Agieren im Spannungsfeld zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft kritisch hinterfragen und haben sich gegebenenfalls eine reflektierte Haltung zu ihrem eigenen Führungshandeln erarbeitet. Sie verstehen, dass jegliches Handeln in der Organisation in deren Kultur eingebettet und von dieser beeinflusst ist. Sie lernen verschiedene Kultur-Ansätze und Formen der Analyse von Organisationskulturen kennen und können Möglichkeiten und Grenzen der Beeinflussung der Organisationskultur kritisch einschätzen.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 2	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en): Die UBL 50191 ist in Komponente a und die UBL 50211 ist in Komponente b zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50191	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50211	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 5-a	<b>Studienbrief „Führung“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>Ziel dieses Studienbriefes ist ein multiperspektivischer Blick auf das Phänomen Führung. Anhand historisch bedeutsamer Konzepte/Befunde wie den Ohio-Studien sowie des Entwicklungsverlaufes der Führungsforschung bis in die Gegenwart wird der Einfluss der Führungsperson, des Führungsverhaltens sowie des Kontextes (inkl. der Gruppe) auf den Führungserfolg dargestellt. Dabei werden aktuelle Entwicklungen in der Führungsforschung in den Vordergrund gerückt und Konzepte wie transformationale Führung, Servant Leadership, Health oriented Leadership oder Shared Leadership beschrieben. Im Zuge dessen werden ebenfalls die Schattenseiten von Führung (dunkle Triade-Persönlichkeit, abusive Leadership, Management Derailment) angesprochen. Ergänzend wird gleichsam der oftmals eindimensional besetzte Begriff Führungserfolg inkl. seiner unterschiedlichen Konnotationen/Interpretationen diskutiert.</p>					
M 5-b	<b>Studienbrief „Organisationskultur“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>Das Konzept der Organisationskultur ist ein fester Bestandteil der Sozial-, Organisations- und Wirtschaftswissenschaften und hat in auch in der Praxis große Aufmerksamkeit und Bedeutung erlangt. Der Studienbrief betrachtet die Organisationskultur aus einer funktionalistischen Perspektive, aus der Metapher-Perspektive und einer dynamischen Konstrukt-Perspektive und betrachtet die jeweils zugrunde liegenden Annahmen ebenso wie die sich hieraus ergebenden Konsequenzen. Er behandelt zentrale Charakteristika und deren Funktionen sowie die Entstehung und Entwicklung von Organisationskultur und Subkulturen und analysiert deren Wirkungen auf Individuen und organisationale Leistungsparameter. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Durchführung, Auswertung und Interpretation von Kulturanalysen als Ausgangslage von Kulturentwicklung und -veränderung.</p>					

<b>M 06</b>	<b>Modul 06 - Methoden der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung</b>	PF/WP <b>PF</b>	Gewicht der Note <b>10</b>	Workload <b>10 LP</b>	Aufwand <b>300 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen Grundlagen arbeits- und organisationspsychologischer Forschungsmethoden. Sie können zwischen dem quantitativem und qualitativem Paradigma differenzieren und verstehen die Besonderheiten, Stärken und Schwächen der beiden Forschungsparadigmen. Sie sind sich der Spannweite der Ansätze und der unterschiedlichen Ziele der Methoden bewusst und sind in der Lage, konkrete Fragen und Probleme der Arbeitswelt in psychologische Forschungsdesigns zu überführen. Die Studierenden verstehen die Schwierigkeiten und Einschränkungen der Forschung im Praxisfeld der angewandten AO-Psychologie und können verschiedene Lösungsansätze für diese Problematik vorschlagen und methodisch begründet diskutieren. Durch die kritische Reflexion und Bewertung der verschiedenen Methoden sind die Studierenden befähigt, eine eigene Position hinsichtlich der Methoden zu vertreten. Sie können einfachere Datenerhebungen selbst planen und als kompetente Verhandlungs- und Gesprächspartner*innen bei der Vergabe von Forschungsaufträgen an externe Berater*innen fungieren.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 2	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Zusammensetzung des Modulabschlusses:</p> <p>Die Form der Modulabschlussprüfung wird vom Prüfungsausschuss zu Beginn des Semesters bekannt gegeben, in dem die Modulabschlussprüfung stattfindet.</p> <p>Umfang der schriftlichen Hausarbeit: 15 - 18 Seiten</p>				
Modulabschlussprüfung ID: 82951	<b>Mündliche Prüfung</b>	30 Minuten	unbeschränkt	6
Modulabschlussprüfung ID: 82952	<b>Präsentation mit Kolloquium</b>	30 Minuten	unbeschränkt	6
Modulabschlussprüfung ID: 84089	<b>Integrierte Prüfung</b>	30 Minuten	unbeschränkt	6
Modulabschlussprüfung ID: 50185	<b>Schriftliche Hausarbeit</b>	6 Wochen	unbeschränkt	6
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en):</p> <p>Die UBL 50215 ist in Komponente a zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50215	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	4
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 6-a	<b>Studienbrief „Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie“</b>	PF	Selbststudium	0	120 h
<p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief soll Verständnis für die methodischen Probleme eines Anwendungsfaches wecken, das primär Feldforschung betreibt – im Gegensatz zu eher grundlagen-orientierter (Labor-)Forschung. Nach einer allgemeinen Einführung in die Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie wird zunächst eine konkrete Fallsituation geschildert, in der realistisch eine arbeits- und organisationspsychologische Fragestellung beschrieben wird. Es geht dabei um die Problematik der Einführung von Gruppenarbeit in einen typischen Produktionsbetrieb. Im Anschluss daran werden konkrete Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie diskutiert, wobei jeweils der Bezug zu der Fallstudie hergestellt wird. Exemplarisch werden je nach Forschungsphase typische Techniken vorgestellt und bei der Beschreibung auch die konkrete Handhabung verdeutlicht. Der Kurs beschäftigt sich vorwiegend mit den Forschungsmethoden, also mit jenen Techniken, die zur Erhebung von empirischen Daten eingesetzt werden, weniger mit Interventionsmethoden. Allerdings sind die Grenzen von Forschungs- und Interventionsmethoden fließend. Insbesondere in der praktischen Tätigkeit des Arbeits- und Organisationspsychologen ist es notwendig, die Effekte von Interventionen zu ermitteln oder Veränderungen in Organisationen forschend und evaluierend zu begleiten. Nicht zuletzt sind Evaluationsmethoden die Grundlage für ein modernes Implementierungs- und Maßnahmencontrolling. Ein Kapitel über die Auswertung und Präsentation des Datenmaterials sowie eine ausführliche Diskussion über die Evaluationsproblematik runden den Studienbrief ab. Die praxisnahe, an vielen Beispielen orientierte Darstellung erleichtert den Umgang mit der Thematik.</p>					
M 6-b	<b>Methoden-Vertiefung und Anwendungs-Transfer</b>	PF	Übung	0	90 h
<p>Inhalte:</p> <p>Durch die eigenständige Recherche und Auswertung weiterführender Literatur vertiefen die Studierenden in Eigenarbeit die Inhalte der Module 3-6. Sie analysieren dabei die methodischen Zugänge der betreffenden Untersuchungen und bringen Inhalte und Methoden zusammen, indem sie beides vor dem Hintergrund konkreter Problemstellungen aus ihrer betrieblichen Praxis reflektieren. Bei Bedarf erhalten Sie hierfür Unterstützung durch die Studienbegleiter. Ziel ist die Vorbereitung auf die Analyse von Fallbeispielen in der Klausur bzw. auf die Erstellung der Hausarbeit.</p>					
M 6-c	<b>Präsenzveranstaltung „Methoden der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung“</b>	PF	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen:</p> <p>Die Präsenzveranstaltung wird mit gleichem Inhalt an zwei Terminen angeboten, um den Studierenden bei der Pflichtleistung die Terminplanung zu erleichtern.</p>					
<p>Inhalte:</p> <p>Das Seminar verfolgt das Ziel, die im Studienbrief „Methoden der AO-Psychologie“ erworbenen Kenntnisse anzuwenden und zu vertiefen. Es werden wesentliche Forschungs- und Interventionsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie am Beispiel von Praxisprojekten dargestellt und analysiert. Grenzen und Barrieren arbeits- und organisationspsychologischer Forschung werden aufgezeigt. Das Seminar orientiert sich überwiegend an der Forschungslogik des quantitativen Paradigmas, Möglichkeiten und Grenzen dieses Ansatzes werden jedoch kritisch diskutiert.</p>					
M 6-d	<b>Präsenzveranstaltung „Arbeitsmotivation“</b>	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>					
<p>Inhalte:</p> <p>Gegenstand dieses Seminars sind Reflexion und Vertiefung motivationstheoretischer Grundlagen sowie die Konzeption motivationsförderlicher Bedingungen der Arbeitsgestaltung. Gemäß der doppelten Zielsetzung - Wissens- und Kompetenzvermittlung - werden anhand von Problemstellungen aus der Praxis der TeilnehmerInnen sowie</p>					

Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand	
<p>an vorgegebenen Fallbeispielen Umsetzungsstrategien entwickelt. Dabei werden sowohl die motivationalen und handlungstheoretischen Grundlagen als auch Aspekte einer humanen und produktivitätsförderlichen Arbeitsgestaltung in Kleingruppen und im Plenum erörtert. Schließlich wird auch das Instrument der Zufriedenheitsanalyse im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen vorgestellt und hinsichtlich seiner Einsatzmöglichkeiten und Grenzen hinterfragt.</p>					
M 6-e	<b>Präsenzveranstaltung „Organisationen arbeitspsychologisch gestalten“</b>	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>					
<p>Inhalte: Das Seminar beschäftigt sich mit der Theorie und Praxis arbeitspsychologischer Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. Arbeitsanalyse und -gestaltung wird dabei aus den drei Perspektiven Mensch-Aufgaben-, Mensch-Technik- und Mensch-Organisations-Schnittstelle betrachtet. Es werden empirisch belegte Konzepte zur Analyse psychischer Belastung und Beanspruchung vorgestellt und deren Bedeutung für das Human Resources Management herausgearbeitet. Die Vorgehensweise zur Anwendung von Instrumenten zur Arbeitsanalyse und -gestaltung in der betrieblichen Praxis wird anhand von Fallbeispielen vermittelt, die von den Teilnehmenden selbst bearbeitet werden.</p>					
M 6-f	<b>Präsenzveranstaltung „Psychologie der Dienstleistungsarbeit“</b>	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>					
<p>Inhalte: Die Studierenden vertiefen das im Studienbrief theoretisch erworbene Wissen anhand von Fallbeispielen, Gruppenarbeiten sowie Diskussionsrunden. Die Studierenden lernen dabei reale Situationen einzuschätzen und zu analysieren, um daraus Möglichkeiten zur Intervention auf Ebene der Mitarbeiter, der Führung und der Organisation abzuleiten. Dies geschieht vor dem Hintergrund der Dualität zwischen Ökonomie und Humanität. Besonderes Augenmerk wird dabei auf konkrete Aspekte des Zusammenspiels von instrumentellem und sozialem Verhalten für das Gelingen der Dienstleistung gelegt. Im Fokus stehen hier unter anderem (kundenbezogenes) Organizational Citizenship Behavior, Service Recovery, Service Sabotage, Rapport und Emotionsarbeit.</p>					
M 6-g	<b>Präsenzveranstaltung „Führung“</b>	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>					
<p>Inhalte: „Führung“ hat seit Jahren einen hohen Stellenwert in der Forschung und im Arbeitsleben. In diesem Seminar wird Führung aus zwei Perspektiven behandelt: Zunächst werden (klassische) theoretische Ansätze zu Führungstheorien, Führungsverhalten und -stilen sowie Führungsaufgaben dargestellt. Anschließend wird ein ganzheitliches, arbeitspsychologisch fundiertes Führungsmodell vorgestellt. Führung wird dabei im Kontext von fünf miteinander interagierenden Merkmalsklassen betrachtet: dem Führungsstil, den Arbeitsbedingungen (Arbeitsorganisation, -aufgaben und -prozesse), den Eigenschaften der Führenden und Geführten, der psychischen (kognitiven, emotionalen, motivationalen) Befindlichkeit während der Arbeit sowie den Ergebnissen und Folgen. Die Relevanz dieser theoretischen Konzepte für die betriebliche Praxis wird durch Bezug auf konkrete Führungssituationen und Beispiele aus dem Kreis der Studierenden verdeutlicht. Diskussionen und Fallbeispiele, die in Gruppenübungen bearbeitet werden ermöglichen ein vertieftes Verständnis des Phänomens „Führung“ sowie ggf. eine kritische Reflexion des eigenen Führungsverhaltens.</p>					
M 6-h	<b>Präsenzveranstaltung „Organisationskultur“</b>	WP	Seminar	1	30 h

Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>				
<p>Inhalte: Das Präsenzseminar vertieft das im Studienbrief vermittelte Wissen um die Bedeutung der Organisationskultur. Es vollzieht die Entwicklung des Konzepts hinsichtlich seiner Bedeutung für Wissenschaft und Praxis nach und betrachtet Funktionen, Entstehung und Entwicklung von (Sub-)Kulturen in Organisationen. Die Wirkungen der Organisationskultur auf das Innenleben von Organisationen werden beleuchtet und hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Leistungsparameter der Organisation diskutiert. Die Studierenden lernen verschiedene Formen der Organisationskultur-Analyse und -Bewertung anhand von Fallbeispielen kennen und diskutieren in Gruppenarbeiten die Möglichkeiten der Kulturentwicklung im allgemeinen sowie die besondere Rolle der Führungskräfte bei der Entwicklung, Pflege und Erhaltung der Organisationskultur.</p>				

**Studienbereich III Interventionskonzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie**  
**Wahlpflichtbereich**

<b>M 07</b>	<b>Modul 07 - Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext</b>	<b>PF/WP WP</b>	<b>Gewicht der Note 0</b>	<b>Workload 4 LP</b>	<b>Aufwand 120 h</b>
<p>Qualifikationsziele: Die Studierenden kennen ausgewählte Formen der professionellen Beratung und Intervention auf der Ebene einzelner Individuen und Gruppen. Sie haben grundlegende Kenntnisse über die Entstehung und den Verlauf von Konflikten und kennen verschiedene Methoden zum Management von Konflikten in Organisationen. Durch die Vertiefung des Themas im Rahmen einer Präsenzveranstaltung erarbeiten sich die Studierenden eine reflektierte Haltung zum eigenen Umgang mit Konflikten vor dem Hintergrund der eigenen Berufserfahrung. Sie kennen Möglichkeiten und Grenzen der Intervention im Konfliktfall und wissen um die Vorteile einer ganzheitlichen, systemischen Perspektive. Darüber hinaus kennen die Studierenden Coaching als Ansatz der Beratung von Fach- und Führungskräften. Sie können diese Beratungsform von ähnlichen Ansätzen, wie beispielsweise der Supervision, abgrenzen und haben Kenntnisse über grundlegende Methoden im Coaching.</p>					
<p>Allgemeine Bemerkungen: Wahlpflicht - von den Modulen M 07 bis M 11 müssen 3 Module studiert werden.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 3	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en): Die UBL 50128 ist in Komponente a, die UBL 50158 ist in Komponente b und die UBL 50135 ist in Komponente c zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50128	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50158	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50135	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 7-a	<b>Studienbrief „Coaching“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
Inhalte: Der Studienbrief befasst sich mit Coaching als Form der Einzelberatung für Fach- und Führungskräfte. Es werden verschiedene Arten, Richtungen und Konzepte von Coachings vorgestellt und von verwandten Techniken der Beratung abgegrenzt. Des Weiteren werden charakteristische Coachingmethoden behandelt und die Gestaltung von Coachingprozessen dargestellt. Darüber hinaus werden Möglichkeiten und Grenzen einer Überprüfung der Wirksamkeit von Coaching kritisch diskutiert. Eine integrative Theorie führt Theorien, Forschungsergebnisse und Coachingmethoden zusammen, bevor abschließend ein Blick auf die Zukunft des Coachings gerichtet wird.					
M 7-b	<b>Studienbrief „Systemische Organisationsberatung“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
Inhalte: Der Studienbrief beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Veränderungsberatung, weniger mit Beratungstheorien und theoretischen Konzepten. Wesentliches Fundament bilden die Erkenntnisse, Denkmodelle und Konzepte der systemischen Beratung. Es werden neben den verschiedenen Beratungsformen die grundlegenden Gestaltungselemente der Veränderungsberatung vorgestellt und diskutiert. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Beratungshaltung und die Beratungskompetenzen gelegt. Darüber hinaus werden ausgewählte Interventionsformen vorgestellt.					
M 7-c	<b>Studienbrief „Konfliktgenese und Konfliktmanagement“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
Inhalte: Der Studienbrief „Konfliktgenese und Konfliktmanagement“ leitet die Studierenden dazu an, Konfliktfelder in der modernen Arbeitswelt zu erkennen und zu analysieren. Es werden Konfliktverläufe analysiert, aus denen Folgerungen für erfolgreiche Strategien zur Bearbeitung erarbeitet werden. Eine theoretische Fundierung erfolgt in Hinblick auf empirische Ergebnisse der psychologischen Forschung.					



<b>M 08</b>	<b>Modul 08 - Gesundheit als individuelle und organisationale Ressource</b>	PF/WP <b>WP</b>	Gewicht der Note <b>0</b>	Workload <b>4 LP</b>	Aufwand <b>120 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden haben ein theoretisch fundiertes Wissen über die Hintergründe, welche die Basis für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit im Setting Arbeitsplatz bilden und kennen empirisch überprüfte Vorgehensweisen zur Verhaltens-, Verhältnis- und kulturellen Prävention am Arbeitsplatz. Die Studierenden können diese Thematik aus der Perspektive der Organisation analysieren, haben Kenntnisse zu den Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit und kennen die Bedeutung einer am salutogenetischen Ansatz orientierten betrieblichen Gesundheitsförderung. Darüber hinaus sind sie in der Lage, das Thema betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention auch aus einer Perspektive zu betrachten, bei der die individuelle Resilienz des Individuums und damit die Themen Selbst- und Stressmanagement im Zentrum der Analyse stehen. Die Studierenden wissen, wie die oben genannten Aspekte im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements miteinander kombiniert werden sollten, um das Thema betriebliche Gesundheit gezielt zu bearbeiten und nachhaltige positive Effekte zu erreichen.</p>					
<p>Allgemeine Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - von den Modulen M 07 bis M 11 müssen 3 Module studiert werden.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 3	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en):</p> <p>Die UBL 50181 ist in Komponente a, die UBL 50227 ist in Komponente b und die UBL 50139 ist in Komponente c zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50181	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50227	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50139	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 8-a	<b>Studienbrief „Betriebliches Gesundheitsmanagement“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
Inhalte: Der Studienbrief bietet im ersten Kapitel „Betriebliche Gesundheitslage“ einen Überblick zu Basisdaten von Arbeit und Gesundheit in Deutschland. Dabei werden bereits erste Verknüpfungen zwischen Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeschwerden und Erkrankungen aufgezeigt. Kapitel 2 „Betriebliche Gesundheitsförderung“ beschäftigt sich mit den theoretischen und begrifflichen Grundlagen für das Management allgemein und speziell für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) und stellt Ergebnisse moderner Managementkonzeptionen vor. Ohne ein allgemeines Verständnis von betrieblicher Gesundheitsförderung und von organisationalen Strukturen, Prozessen und Verhalten in Organisationen lässt sich keine Organisationsentwicklung im AGS betreiben.					
M 8-b	<b>Studienbrief „Gesundheit als Unternehmensressource“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
Inhalte: Der Studienbrief bietet einen umfassenden Überblick über die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. Gesundheit wird dabei als Unternehmensressource aufgefasst, die in Unternehmen auf individueller (Verhaltensprävention) und organisationaler (Verhältnisprävention) Ebene analysiert, bewertet und mittels geeigneter Methoden gestaltet bzw. optimiert werden kann. Betriebliches Gesundheitsmanagement gewinnt in fast allen Wirtschaftszweigen zunehmend an Bedeutung infolge des demographischen Wandels und der Erkenntnis, das gesunde Unternehmen beides fördern: Wohlbefinden, Arbeitsmotivation und Zufriedenheit und eine hohe Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Im Mittelpunkt stehen arbeitspsychologisch fundierte Theorien und Umsetzungskonzepte betrieblicher Gesundheitsförderung, die darauf abzielen, durch Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung die Gesundheitskompetenz von Unternehmen zu fördern und damit den Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Des Weiteren werden arbeitspsychologisch fundierte und empirisch bewährte Instrumente zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Praxisbeispiele betrieblichen Gesundheitsmanagements in Unternehmen vorgestellt.					
M 8-c	<b>Studienbrief „Individuelle Resilienz - Selbst- und Stressmanagement“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
Inhalte: Unter dem Aspekt „Belastung und Beanspruchung“ in der Arbeitswelt stellt der erste Teil des Studienbriefs die Definition und Bewertung von Stressoren in den Vordergrund der Betrachtung. Die theoretische Fundierung vollzieht sich zentral über das „Transaktionale Stressmodell“. Themenfelder wie Monotonie, psychische Sättigung und Burnout werden bearbeitet. Der Fokus ist dabei auf die Analyse von Präventionsmöglichkeiten gerichtet. Der zweite Teil beschäftigt sich mit den Themen Salutogenese und Work Life Balance. Er setzt sich zusammen aus Einführungen in die jeweilige Thematik und Originaltexten von Aaron Antonovsky zum Kohärenzgefühl und Michael Kastner zum Modell der Work Life Balance.					

<b>M 09</b>	<b>Modul 09 - Personalauswahl und Personalentwicklung</b>	PF/WP <b>WP</b>	Gewicht der Note <b>0</b>	Workload <b>4 LP</b>	Aufwand <b>120 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die Grundlagen und die Zielsetzung der Personalauswahl. Sie sind mit Anforderungsanalysen, der Problematik der Personalbeurteilung und mit wesentlichen eignungs- und potenzialdiagnostischen Instrumenten vertraut. Sie wissen um die Wichtigkeit einer Übereinstimmung zwischen Person und Organisation, kennen verschiedene eignungs- und potenzialdiagnostische Instrumente und können diese anwenden. Die Studierenden haben grundlegende Kenntnisse über verschiedene Formen der Personalentwicklung (PE) und können einschätzen, inwiefern sich diese zur Erreichung unterschiedlicher Zielsetzungen eignen. Sie haben Kenntnisse hinsichtlich interkultureller Kompetenz und wissen, warum diese für einen erfolgreichen Umgang mit Diversität im Unternehmen sowie für die Planung und Lenkung internationaler Personaleinsätze bedeutsam ist.</p>					
<p>Allgemeine Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - von den Modulen M 07 bis M 11 müssen 3 Module studiert werden.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 3	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en):</p> <p>Die UBL 50196 ist in Komponente a, die UBL 50229 ist in Komponente b und die UBL 50134 ist in Komponente c zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50196	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50229	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50134	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 9-a	<b>Studienbrief „Personalauswahl und Personalbeurteilung“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>Der Erfolg von Organisationen hängt (zunehmend) vom Können und von der Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab. Ihre Leistungsvoraussetzungen sind die Grundlage für Produktivität. Neben fachlicher und sozialer Kompetenz müssen Mitarbeiter auch über motivationale und volitionale Kompetenzen verfügen, damit sie ihre Leistungspotenziale gezielt zur Erreichung ihrer eigenen Ziele und der Ziele ihrer Organisationen einsetzen können. So hat die Auswahl und Beurteilung von Mitarbeitern großen Einfluss auf den Erfolg bzw. Nicht-Erfolg eines Unternehmens. Vor dem Hintergrund arbeitsanalytischer, eignungsdiagnostischer und testtheoretischer Überlegungen und Erkenntnisse werden zunächst die Problemfelder der Anforderungsanalyse und der Berufseignungsdiagnostik betrachtet. Danach werden die in der Praxis gängigen Verfahren der Personalauswahl vorgestellt und diskutiert. Zum Abschluss erfolgt eine Bewertung der Methoden, die mithilfe der Begriffe Validität, organisatorische Effizienz, Akzeptanz sowie mit Bezug auf ethische und rechtliche Aspekte eingegrenzt wird.</p>					
M 9-b	<b>Studienbrief „Personalentwicklung“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief beschäftigt sich mit den psychologischen Grundlagen menschlicher Leistungsvoraussetzungen und macht die Studierenden darauf aufbauend mit Techniken bekannt, wie die Entwicklung der menschlichen Leistungsvoraussetzungen gefördert werden kann. Die Platzierung und Entwicklung von Mitarbeitern hat großen Einfluss auf den Erfolg, bzw. Nicht-Erfolg eines Unternehmens und wird dementsprechend in diesem Studienbrief behandelt. Vor dem Hintergrund persönlichkeits-theoretischer, lerntheoretischer und handlungsregulationstheoretischer Überlegungen und Erkenntnisse werden zunächst die Problemfelder der Personalentwicklung betrachtet. Hierbei werden beispielhaft Gegenstände und Methoden der Personalentwicklung vorgestellt und diskutiert. Die Fragen der Personalentwicklung werden im Spannungsfeld ökonomischer, technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen behandelt. Instrumente und Verfahren der Entwicklungsbedarfsanalyse, Entwicklungsmaßnahmen und ihre Evaluation werden anhand konkreter Fallbeispiele dargestellt. Der Studienbrief verbindet theoretische, empirische und praktische Perspektiven, mit dem Ziel, psychologisch fundierte Gestaltungshinweise zu entwickeln.</p>					
M 9-c	<b>Studienbrief „Interkulturelle Kompetenz“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief beleuchtet die zentrale Rolle der interkulturellen Kompetenz in einer globalisierten Welt. Er beschäftigt sich mit den psychologischen und sozialen Aspekten, die bei der erfolgreichen Interaktion und Kommunikation in multikulturellen Kontexten eine entscheidende Rolle spielen. Der Studienbrief vermittelt fundiertes psychologisches Wissen zu den Inhaltsbereichen Kultur und interkulturelle Kompetenz. Hierzu werden verschiedene Auffassungen des Kulturkonzeptes diskutiert und kulturelle Theorien vorgestellt. Auf dieser Basis werden das Konzept der kulturellen Kompetenz und entsprechende Modelle eingeführt. Hierauf aufbauend werden konkrete Aspekte wie z.B. interkulturelle Kommunikation, Zusammenarbeit, Konflikte und Führung adressiert. Ein besonderer Schwerpunkt bildet darüber hinaus die Gestaltung konkreter Interventionen der Entwicklung und Förderung interkultureller Kompetenz im organisationalen Kontext. Dieser Studienbrief bietet eine kompakte Einführung in die Schlüsselkonzepte der interkulturellen Kompetenz. Er ermöglicht ein tieferes Verständnis für die Bedeutung dieses Wissens in der heutigen globalen Arbeitswelt und gibt konkrete Hinweise für die organisationale und intraindividuelle Förderung interkultureller Kompetenz und Zusammenarbeit.</p>					

<b>M 10</b>	<b>Modul 10 - Teamarbeit und Teamentwicklung</b>	<b>PF/WP WP</b>	<b>Gewicht der Note 0</b>	<b>Workload 4 LP</b>	<b>Aufwand 120 h</b>
<p>Qualifikationsziele: Die Studierenden kennen die Grundlagen von Team- und Gruppenarbeit. Sie haben ein Verständnis für die Auswirkungen, die die Zusammensetzung von Teams beziehungsweise Gruppen mit sich bringt und kennen die Prozesse, die innerhalb von Teams und Gruppen ablaufen. Die Studierenden wissen, dass Team- und Gruppenarbeit sowohl mit Leistungsvorteilen, als auch mit negativen Effekten verbunden sein können. Sie haben ein Verständnis für die Entwicklungsphasen, die eine Gruppe von ihrer Gründung bis zur Auflösung durchläuft. Die Studierenden sind mit dem Einsatz von Instrumenten zur Teamdiagnose vertraut und kennen psychologisch fundierte Teamentwicklungsmaßnahmen. Vor dem Hintergrund der eigenen Berufserfahrung haben die Studierenden sich im Rahmen der Präsenzveranstaltung eine reflektierte Haltung zu den Vor- und Nachteilen von Teamarbeit sowie zu den Möglichkeiten und Grenzen der Teamentwicklung erarbeitet.</p>					
<p>Allgemeine Bemerkungen: Wahlpflicht - von den Modulen M 07 bis M 11 müssen 3 Module studiert werden.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 3	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en): Die UBL 50209 ist in Komponente a, die UBL 50230 ist in Komponente b und die UBL 81812 ist in Komponente c zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50209	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50230	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 81812	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 10-a	<b>Studienbrief „Team- und Gruppenarbeit - Klassische Formate und neue Arbeitsformen“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
Inhalte: Der Studienbrief behandelt die Bedingungen von Teamarbeit und stellt die Notwendigkeit von Handlungsspielräumen und weitere Voraussetzungen für optimale Gruppenarbeit heraus. Es werden verschiedene Formen von Arbeitsgruppen dargestellt und das jeweilige Leistungspotential von Gruppenarbeit betrachtet. Moderne digitale Kommunikationsmethoden und zunehmende Globalisierung ermöglichen mehr Flexibilität und Teams, deren Mitglieder sich nicht am selben Ort befinden. Der Studienbrief analysiert diese neuen Formen verteilter Teamarbeit hinsichtlich ihrer verschiedenen Grade der Virtualität und Synchronizität und betrachtet Vor- und Nachteile der jeweiligen Formen der Zusammenarbeit.					
M 10-b	<b>Studienbrief „Teamdiagnose und Teamentwicklung“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
Inhalte: Das hochdynamische und sensible Feld der Teamentwicklung wird auf sachlich-kreativer, integrativ-koordinatorischer und sozial-dynamischer Ebene analysiert. Des weiteren wird die Methode der Moderation als eine besondere Form der Führung von Teams und Arbeitsgruppen vorgestellt. Darüber hinaus werden diverse Prozesshilfen zur konkreten Arbeit im Team behandelt.					
M 10-c	<b>Studienbrief „Diversity in Teams und Organisationen“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
Inhalte: Dieser Studienbrief befasst sich mit der Bedeutung, den Grundlagen und dem Management von Vielfalt (Diversity) in Teams und Organisationen. Eine besondere Berücksichtigung finden hierbei psychologische Aspekte in der Wirkung und Gestaltung von Diversität in der Arbeitswelt. Die psychologischen Dimensionen des Themas sind vielfältig und beeinflussen die Interaktionen, die Leistung und das Wohlbefinden der Teammitglieder und der Organisation als Ganzes. Der Studienbrief behandelt zunächst grundlegende Aspekte des Themas wie z.B. die Definition von Diversität, deren psychologische Wirkungen sowie Vorteile von Diversität und aber auch assoziierte Herausforderungen. In Bezug auf die aktive Gestaltung von Diversität und deren Management wird das Thema u.a. im Kontext von Aspekten wie Führung, Team- und Organisationskultur, Innovation, Konflikte und Konfliktlösung und HR Management Systemen betrachtet.					

<b>M 11</b>	<b>Modul 11 - Organisationsentwicklung und Change Management</b>	<b>PF/WP WP</b>	<b>Gewicht der Note 0</b>	<b>Workload 4 LP</b>	<b>Aufwand 120 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die Wechselwirkungen von personalen und organisationalen Bedingungen und verstehen die Interaktion zwischen formalen und informalen Prozessen. Ihnen ist bewusst, dass Organisationen als offene und dynamische soziale Systeme über eine Historie und über Eigendynamiken verfügen, die sich dem Gestaltungseingriff von außen und oben widersetzen, ihn aber nicht unmöglich machen. Sie haben eine Vorstellung von den jeweiligen Eigenarten sozialer Systeme und Subsysteme sowie ein Handlungswissen zum Transfer theoretischen Wissens in die Praxis. Die Studierenden kennen Techniken zur situations- und zielspezifischen Diagnose von Organisationen sowie zur Intervention in Organisationen im Sinne des Ansatzes der Organisationsentwicklung (OE). Sie sind in der Lage, Interventions- und Gestaltungsprojekte vor dem Hintergrund differenzierter Analysen zu konzipieren und in ihren Wirkungen und Nebenwirkungen abzuschätzen. Dabei können sie auf einer theoretischen Basis auch unbeabsichtigte Folgen des absichtlichen Handelns antizipieren. Die Studierenden können verschiedene Formen des Change Managements voneinander abgrenzen und kennen die Besonderheiten und die duale Zielsetzung der Organisationsentwicklung. Sie kennen die historischen Vorläufer der OE, wissen um die verschiedenen Rollen im OE-Prozess und können den typischen Ablauf von Organisationsdiagnose und -entwicklung beschreiben. Darüber hinaus haben sie Kenntnisse über förderliche und hinderliche Bedingungen für Kreativität und Innovationen in Organisationen und können Möglichkeiten und Grenzen für deren Beeinflussung bewerten. Die Studierenden kennen Ziele, Formen und Vorgehensweisen von Mitarbeiter*innen-Befragungen, wissen um deren Bedeutung im Rahmen von Survey Feedback Prozessen und können auch problematische Aspekte, wie zum Beispiel "Befragungs-Müdigkeit" kritisch einschätzen.</p>					
<p>Allgemeine Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - von den Modulen M 07 bis M 11 müssen 3 Module studiert werden.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 3	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en):</p> <p>Die UBL 50219 ist in Komponente a, die UBL 50145 ist in Komponente b und die UBL 50144 ist in Komponente c zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50219	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50145	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50144	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 11-a	<b>Studienbrief „Organisationsentwicklung und psychologisches Change Management“</b>	PF	Selbststudium	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>Die Studienbrief beschäftigt sich mit organisationalen Entwicklungsprozessen, die eine bessere Anpassung der Organisationen an sich wandelnde Umfeldverhältnisse und eine Erhöhung des organisationsinternen Integrationsstandes der Organisationssysteme zum Ziel haben. Das Thema wird zunächst hinsichtlich der historischen Entwicklung in seinen vielschichtigen Forschungsansätzen dargestellt. Des Weiteren wird das Bedingungsgefüge organisationsgestalterischer Maßnahmen nachgezeichnet, wobei die Auswirkungen von Organisationsentwicklungsmaßnahmen und daraus resultierende Probleme und Widerstände einer ausführlichen Betrachtung unterzogen werden. Schließlich zeigt der Kurs konkrete Anwendungsbezüge auf.</p>					
M 11-b	<b>Studienbrief „Innovation und Digitalisierung“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief befasst sich mit den Möglichkeiten und Grenzen der Förderung und des „Managements“ von Kreativität und Innovation in Organisationen. Die Themen Kreativität und Innovation werden zunächst hinsichtlich der vorliegenden Theorien und empirischen Befunde betrachtet. Anschließend werden diese in verschiedenen Aspekten in Bezug auf Auswirkungen und Besonderheiten dieser Themen in Unternehmen diskutiert. Die Studierenden erhalten einen Überblick über das weite Themenfeld des Innovationsmanagements und lernen, den „Modebegriff“ Innovation kritisch zu hinterfragen und theoretisch zu untermauern. Im weiteren Verlauf werden vor allem die Auswirkungen und Chancen der zunehmenden Digitalisierung auf Themen wie Innovationen in Organisationen, das Innovationsverhalten sowie innovationsförderliche Führung behandelt.</p>					
M 11-c	<b>Studienbrief „Mitarbeiterbefragung und Survey Feedback“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief befasst sich umfassend mit der wirksamen Gestaltung von Mitarbeitendenbefragungen und Feedbackinstrumenten in der organisationalen Praxis. Ausgehend von deren spezifischen Funktionen und betrieblichem Nutzen im allgemeinen werden Gestaltungsmöglichkeiten und Herausforderungen für die Phasen der Befragung – Vorbereitung, Durchführung und Folgeprozess – beschrieben. Dies umfasst u.a. die Gestaltung der Projektarchitektur, Aspekte der Information und Kommunikation, die Fragebogengestaltung, die technische und organisatorische Durchführung der Erhebung, das Reporting sowie die Gestaltung des Folgeprozesses. Ein besonderes Augenmerk wird auf neuere Entwicklungen, Trends und interkulturelle Aspekte in der Gestaltung und Durchführung von Mitarbeitendenbefragungen und Survey Feedbackinstrumenten gelegt. Diese und viele andere Aspekte werden auf Basis des aktuellen Forschungs- und Wissensstands diskutiert. Abschließend werden spezifische Aspekte entlang des Vorgehens mit Fallbeispielen und praxisnahen Gestaltungs- und Handlungsempfehlungen veranschaulicht und konkretisiert.</p>					



**Studienbereich III Interventionskonzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie**  
**Pflichtmodul**

<b>M 12</b>	<b>Modul 12 - Methodenvertiefung und Anwendung in der Praxis</b>	<b>PF/WP PF</b>	<b>Gewicht der Note 10</b>	<b>Workload 10 LP</b>	<b>Aufwand 300 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die wissenschaftstheoretischen Grundlagen qualitativer Forschungsmethoden sowie die Besonderheiten dieser methodischen Vorgehensweise in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Sie haben ein Verständnis dafür, dass qualitative Methoden sowohl als eigenständige Verfahren als auch zur Vorbereitung oder Ergänzung quantitativer Methoden in der Arbeits- und Organisationspsychologie zum Einsatz kommen. Die Studierenden können verschiedene qualitative Forschungsansätze und -methoden differenzieren und hinsichtlich ihrer Eignung für unterschiedliche Fragestellungen einschätzen. Sie kennen die Gütekriterien qualitativer Forschung. Die Studierenden sind in der Lage, eigene qualitative Forschungsprojekte durchzuführen. Sie können geeignete Methoden der Datengewinnung auswählen und kennen die Besonderheiten der Stichprobenziehung (Sampling) im qualitativen Paradigma. Darüber hinaus wissen sie, welche Methoden sich zur Auswertung der jeweils erhobenen qualitativen Daten eignen und können diese Kenntnisse zielführend einsetzen sowie den Regeln des Faches entsprechend darstellen.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 3	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Zusammensetzung des Modulabschlusses:</p> <p>Umfang der schriftlichen Hausarbeit: 15 - 18 Seiten</p>				
Modulabschlussprüfung ID: 50177	<b>Schriftliche Hausarbeit</b>	6 Wochen	unbeschränkt	6
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en):</p> <p>Die UBL 50155 ist in Komponente a zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50155	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	4
<p>Erläuterung:</p> <p>mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 12-a	<b>Studienbrief „Qualitative Methoden“</b>	PF	Selbststudium	0	120 h
<p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief gibt einen Einblick in relevante Aspekte und Besonderheiten qualitativer Forschungsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie. Diese sind als eigenständige Verfahren aber auch zur Ergänzung quantitativer Methoden in Wirtschaft und Wissenschaft unerlässlich. Im Studienbrief werden theoretische Gesichtspunkte (u. a. unterschiedliche qualitative Forschungsansätze und -methoden, Gütekriterien zur Absicherung der Forschung) dargestellt und diskutiert. Darüber hinaus liefert der Studienbrief wichtige Hinweise zur Praxis qualitativer Forschung, um den Umgang mit eigenen qualitativen Arbeitsprojekten zu erleichtern. Dazu zählen besonders die Charakteristika der Stichprobenziehung bei „kleinen“ Stichproben sowie die Durchführung und Auswertung von weniger standardisierten „offenen“ Interviews.</p>					
M 12-b	<b>Vertiefung und Anwendung: Quantitative Datenanalyse</b>	PF	Übung	0	90 h
<p>Bemerkungen:</p> <p>Die Übung wird als Mischung von synchronen und asynchronen Lernformaten angeboten.</p>					
<p>Inhalte:</p> <p>Die Studierenden werden angeleitet, wesentliche Schritte einer quantitativen Masterarbeit an Beispielen nachzuvollziehen, um sich auf die eigene quantitative Thesis und/oder die Durchführung von Datenerhebungen im betrieblichen Umfeld vorzubereiten. Sie erhalten Hinweise zur Planung der eigenen quantitativen Datenerhebung, zur Auswahl geeigneter Fragebogen. Sie lernen die Statistik-Software SPSS kennen und erfahren, was beim Anlegen einer Datenmatrix zu beachten ist. Anhand von Beispiel-Datensätzen erstellen sie deskriptive Analysen. Sie prüfen die Reliabilität von Skalen und testen diese auf Normalverteilung, bevor sie die gängigen parametrischen inferenzstatistischen Verfahren wie T-Test, Varianzanalyse, Regressionsanalysen, Moderator- und Mediatoranalysen sowie deren jeweilige verteilungsfreie Pendanten anwenden.</p>					
M 12-c	<b>Präsenzveranstaltung „Qualitative Forschungsmethoden“</b>	PF	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen:</p> <p>Die Präsenzveranstaltung wird mit gleichem Inhalt an zwei Terminen angeboten, um den Studierenden bei der Pflichtleistung die Terminplanung zu erleichtern.</p>					
<p>Inhalte:</p> <p>Qualitative Methoden nehmen einen wichtigen Stellenwert innerhalb empirischer Forschung ein. Das wird besonders deutlich, wenn es um die Untersuchung komplexerer oder wenig erforschter Fragestellungen und Sachverhalte geht. Genauso wichtig ist es aber auch, scheinbar gut untersuchte Themen in Organisationen einmal mit einem anderen Blick anzuschauen. Um mit qualitativen Methoden zu arbeiten, werden spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und „Techniken“ benötigt, die sich von denen quantitativer standardisierter Vorgehensweisen unterscheiden. Die Veranstaltung gibt einen Einblick in die Theorie und Praxis qualitativer Forschung, damit die Studierenden lernen, diese innerhalb des Schwerpunktes Arbeits- und Organisationspsychologie sinnvoll einzusetzen. Schwerpunkte werden dabei Planung, Durchführung und Auswertung von teilstrukturierten Interviews sein.</p>					
M 12-d	<b>Präsenzveranstaltung „Beratung und Intervention im Arbeitskontext“</b>	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden.</p>					
<p>Inhalte:</p> <p>Im Seminar "Beratung und Intervention im Arbeitskontext" vertiefen die Studierenden das Wissen, welches sie durch die Lektüre der Studienbriefe "Konfliktgenese und Konfliktmanagement", "Coaching" und "Systemische Organisationsberatung" erworben haben, indem sie konkrete betriebliche Fälle und Situationen in Gruppenarbeiten</p>					

Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand	
und Diskussionsrunden reflektieren und mit der eigenen Berufserfahrung in Bezug setzen. Der inhaltliche Schwerpunkt des Seminars kann zwischen den drei Ansatzpunkten Mediation, Coaching und Beratung variieren, der didaktische Ansatz bezieht immer systemische Konzepte mit ein und regt die Studierenden dazu an, die eigene Rolle und Haltung im Zusammenhang mit Beratung und Intervention zu hinterfragen. Darüber hinaus wird eine kritische Reflexion von Möglichkeiten, Grenzen und ethischen Implikationen der Einflussnahme auf Individuen und Organisationen angeregt.					
M 12-e	<b>Präsenzveranstaltung „Gesundheit als individuelle und organisationale Ressource“</b>	WP	Seminar	1	30 h
Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden.					
Inhalte: Die Qualität des Arbeitslebens wird in zunehmendem Maße als wichtiger Bestandteil allgemeiner Lebensqualität und Gesundheit betrachtet. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO), die Luxemburger Deklaration für betriebliche Gesundheitsförderung, nationale (Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, DNBGF; Initiative Neue Qualität der Arbeit, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, INQA) und europäische (Europäisches Netzwerk für partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik, Enterprise for Health) Initiativen betonen die Bedeutung der Arbeitsbedingungen für das körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden. Gesundheitskompetenz – von Individuen, von Unternehmen, der Gesellschaft – wird eine der wichtigsten Ressourcen des 21. Jahrhunderts sein. In diesem Seminar werden je nach Schwerpunktsetzung vorrangig die arbeitspsychologischen Grundlagen einer gesundheitsförderlichen Arbeits- und Organisationsgestaltung, Instrumente zum betrieblichen Gesundheits- und Ressourcenmanagement und Methoden zur Evaluation gesundheitsförderlicher Maßnahmen der Verhaltens-, Verhältnis- und kulturellen Prävention dargestellt und hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit bewertet oder die Möglichkeiten und Grenzen der Förderung der individuellen Resilienz durch Maßnahmen der Selbststeuerung und des Stressmanagements behandelt. Anhand von Fallbeispielen und wissenschaftsgestützten Analysen und Interventionen werden erfolgreiche Interventionen präsentiert und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zur Stärkung der Gesundheitskompetenz von Unternehmen bzw. Individuen analysiert und bewertet. Die vielfältigen Funktionen von Gesundheit in unserer Gesellschaft – hoher Kostenfaktor und zugleich Jobmotor Nummer Eins, Unternehmensressource und hohes individuelles Gut und Sinnbild für Lebensqualität – erfordern dabei innovative, die traditionellen Denk- und Handlungsmuster überschreitende Lösungskonzepte.					
M 12-f	<b>Präsenzveranstaltung „Personalpsychologie“</b>	WP	Seminar	1	30 h
Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden.					
Inhalte: Das Seminar "Personalpsychologie" regt die Studierenden zu einer kritischen Reflexion der Personalarbeit in der eigenen Organisation an. Traditionell lag der Schwerpunkt hierbei auf der Personalauswahl. Die Passung von Person und Organisation, die korrekte Anwendung von eignungs- und potentialdiagnostischen Instrumenten und die kritische Betrachtung von deren Gütekriterien sind Kernthemen, welche Studierende vertiefen sollten, die an einer zeitgemäßen Personalselektion im Sinne der DIN EN 33430 interessiert sind. In Zeiten des Fachkräftemangels gewinnt jedoch zunehmend die Frage der Entwicklung von Personal gegenüber der lange vorherrschenden Personalauslese an Bedeutung. Dementsprechend stellen Vorgehensweisen, Möglichkeiten und Grenzen der Personalentwicklung einen weiteren Fokus des Seminars dar. Insbesondere die systematische Validierung von PE-Maßnahmen und die kritische Betrachtung der zu erwartenden Transfer-Effekte von Trainings in die betriebliche Praxis wird hierzu mit den Studierenden intensiv betrachtet. Besondere Herausforderungen im Hinblick auf Personalauswahl und -entwicklung ergeben sich im Kontext international agierender Organisationen bzw. multikulturell zusammengesetzter Belegschaften. Das Wissen um Nationalkultur, Organisations- und Teamkultur kann als Orientierungshilfe dienen, um interkulturelle Zusammenarbeit besser zu verstehen und die eigene interkulturelle Kompetenz zu entwickeln. Die Studierenden lernen, wie Präferenzen und Verhaltenstendenzen verschiedener Personen und Kulturen beschrieben werden können und wie interkulturelle Trainings die (Weiter-)Entwicklung der interkulturellen Kompetenz von					

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
Mitarbeitenden, Teams und Führungskräften zur Stärkung einer besseren Kommunikation, Aufgabenbewältigung und Interaktion unterstützen können.					
M 12-g	<b>Präsenzveranstaltung „Teamarbeit und -entwicklung“</b>	WP	Seminar	1	30 h
Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden.					
Inhalte: In dem Workshop geht es um „Teamarbeit“ als alternative Form der Arbeitsorganisation. Die vielfältigen Formen in der Praxis reichen von teilautonomen Arbeitsgruppen in der Produktion, Gruppenarbeit im Verwaltungs- und Servicebereich, Forschungs- und Entwicklungsteams, strategischen und interkulturellen Projektgruppen bis hin zu virtuellen Teams. Während Gruppenarbeit anfänglich vor allem in der Produktion als Gegenpol zur tayloristischen Fließbandarbeit erörtert wurde, wird heute Teamarbeit in allen Arbeitsbereichen diskutiert. Dabei geht es weniger um Fragen der Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt als vielmehr um effiziente Arbeitsformen angesichts der Komplexität der Leistungsanforderungen, der permanenten Innovations- und Veränderungsprozesse bis hin zur Globalisierung der Unternehmen. Der Erfolg der Teamarbeit hängt in der Praxis häufig davon ab, wie der Einführungsprozess gestaltet wird, welche unterstützenden Maßnahmen der Teamentwicklung eingesetzt werden und wie anschließend die alltägliche Arbeit der Teams betreut wird. Entsprechend dieser Praxissituation werden im Workshop zunächst die zentralen Merkmale der verschiedenen Formen der Teamarbeit systematisiert, bevor die jeweiligen Vor- und Nachteile erörtert werden. Für das Verständnis von Teamarbeit sind die grundlegenden Teamprozesse und -konzepte von Bedeutung, die anhand von typischen Teamsituationen erörtert werden. Im Hinblick auf die praktische Umsetzung werden anhand von Fallbeispielen Konzepte zu Einführungsstrategien, Gestaltungsaspekte der Teamorganisation und Maßnahmen der Teamentwicklung erarbeitet. Angesichts einer oft festzustellenden Teameuphorie geht es im Workshop auch darum, die Konzepte kritisch zu hinterfragen. Schließlich soll die Veranstaltung das Verständnis für die psychologischen Prozesse und ihre Ursachen in Teams schärfen, wozu auch ausgewählte Instrumente der Teamdiagnose kurz vorgestellt werden.					
M 12-h	<b>Präsenzveranstaltung "Organisationsentwicklung und Change Management"</b>	WP	Seminar	1	30 h
Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden.					
Inhalte: Organisationen sind komplexe, dynamische und „eigensinnige“ soziale Systeme, die nicht beliebig von oben oder außen gestaltet bzw. verändert werden können. Widerstand gegen Wandel, Krisen, Konflikte und Rückschläge sind normale Begleiterscheinungen von Organisationsentwicklungsprozessen, obgleich OE – im klassischen Sinne – nicht nur der Effizienz, sondern ebenso der Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen soll. Eine Kernempfehlung der Praxis lautet daher auch: Beteiligung der Mitarbeiterschaft ist Voraussetzung für gelingende OE. eine systematische Methode zur Umsetzung dieser Empfehlung ist die Survey Feedback Methode. Diese und weitere in der Organisationsentwicklung erprobte Vorgehensweisen werden im Seminar behandelt und kritisch hinterfragt. Das Seminar behandelt unterschiedliche Konzepte, Modelle und Methoden der Organisationsentwicklung und des Change Managements, setzt sich mit Erfolgs- und Misserfolgskonzepten sowie der jeweiligen Rolle von Beratern auseinander und fokussiert die Frage, wie Mitarbeiterbefragungen sinnvoll in Change- bzw. OE-Prozesse integriert werden können. Es geht dabei weniger um rein methodische oder statistische Aspekte der verschiedenen Verfahrensweisen, sondern um die Aufarbeitung und Verdichtung der Praxiserfahrungen aus vielen Untersuchungen und Projekten. Dabei werden auch die Erfahrungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit in die Diskussion einbezogen, um den Anwendungsbezug des Seminars zu erhöhen und eine kritische Reflexion der eigenen Rolle in Veränderungsprozessen zu erreichen. Anhand von Beispielen aus der Praxis werden die Gestaltungsmöglichkeiten					

---

Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
und Problemfelder veranschaulicht. Unter Berücksichtigung der Ziele und Bedingungen eines Fallbeispielles wird dann ein konkretes Projekt erarbeitet und im Hinblick auf mögliche Fallstricke in der praktischen Umsetzung diskutiert.				

*Studienbereich IV Entwicklungen der Arbeitswelt – Thesis-Modul*

<b>M 13</b>	<b>Modul 13 - Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext gesellschaftlichen Wandels</b>	<b>PF/WP PF</b>	<b>Gewicht der Note 0</b>	<b>Workload 4 LP</b>	<b>Aufwand 120 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Mit dem Studium des letzten Moduls vor der Masterthesis verorten die Studierenden die Erkenntnisse ihres bisherigen Studiums im größeren Kontext aktueller Entwicklungen in der Arbeitswelt und ordnen diese in gesellschaftliche Entwicklungen ein. Dabei geht die Perspektive auch über die momentane Betrachtung bereits manifester Veränderungen und ihrer Folgen, wie Globalisierung, Digitalisierung, Klima- und demografischem Wandel hinaus, indem künftige Entwicklungen und deren Folgen für die Arbeitswelt antizipiert werden. Durch das Studium aktueller Publikationen und die Diskussion und Reflexion der oben genannten Entwicklungen in den beiden Präsenzseminaren entwickeln die Studierenden ein Verständnis für die Kontextabhängigkeit und Dynamik ihres Handelns in der Arbeitswelt. Sie erkennen, dass die Konzepte, Erkenntnisse und Interventionen der Arbeits- und Organisationspsychologie gleichzeitig in gesellschaftliche und historische Entwicklungen eingebunden sind und wiederum selbst auf diese zurückwirken. Die Studierenden werden somit sowohl zu einer diskursiven Ausrichtung befähigt, als auch dafür sensibilisiert, in der Praxis im Rahmen ihrer Möglichkeiten Arbeit und Organisationen in einer Form mitzugestalten, welche einen positiven und ausgewogenen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit, Humanität, sozialen Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit unserer Arbeitswelt und Gesellschaft leistet.</p>					
<b>Moduldauer:</b> 1 Semester		<b>Angebotshäufigkeit:</b> in jedem Semester		<b>Empfohlenes FS:</b> 4	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
<p>Organisation der Unbenoteten Studienleistung(en): Die UBL 50154 ist in Komponente a + b und die UBL 81818 ist in Komponente c + d zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 50154	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung: Exposé</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 81818	Form nach Ankündigung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung: mögliche Form der UBL: Einsendeaufgabe, Multiple-Choice-Aufgaben, Quellenarbeit, Exposé, Beobachtungsprotokoll</p>				

Komponente/n		PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 13-a	<b>Studienbrief "Psychologie der Nachhaltigkeit"</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief widmet sich dem Thema Nachhaltigkeit in Bezug auf Organisation und Arbeit. Eine besondere Berücksichtigung finden hierbei psychologische Aspekte in der Gestaltung von nachhaltigen Organisationen und entsprechenden Interventionen. Psychologische Aspekte prägen die Wahrnehmung von Verantwortung und das Verhalten von Mitarbeitenden, organisationalen Entscheidern und Konsumenten in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte. Themenschwerpunkte des Studienbriefs sind die u.a. Einführung in Bedeutung und Konzepte der Nachhaltigkeit, die Rolle der Psychologie im Bezug die Förderung der Nachhaltigkeit im Arbeits- und Konsumkontext, die Gestaltung nachhaltigkeitsförderlicher Rahmenbedingungen im Arbeits- und organisationalen Kontext, nachhaltige Unternehmensführung und Engagement von Mitarbeitenden, die Rolle von Gemeinschaften zur Förderung nachhaltigen Verhaltens sowie Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur. Der Studienbrief bietet somit einen umfassenden Einblick in die Psychologie der Nachhaltigkeit im Arbeits- und organisationalen Kontext und vermittelt, wie psychologische Prinzipien genutzt werden können, um positive Veränderungen in Richtung einer nachhaltigen Zukunft zu fördern.</p>					
M 13-b	<b>Präsenzveranstaltung „Psychologie der Nachhaltigkeit“</b>	PF	Seminar	1	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Das Seminar gibt den Studierenden praxisnahe Einblicke in die Psychologie der Nachhaltigkeit im organisationalen Umfeld. Es vermittelt anhand von Fallbeispielen, wie psychologische Prinzipien genutzt werden können, um positive Veränderungen in Richtung einer nachhaltigen Organisationsentwicklung und Arbeitsgestaltung zu fördern. Die Studierenden vertiefen ihr Verständnis dafür, wie die Wahrnehmung von Verantwortung und das Verhalten von Mitarbeitenden, organisationalen Entscheidern und Konsumenten in Bezug auf verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit von organisationalen Rahmenbedingungen wie der Aufgabengestaltung, der Führung und der Organisationskultur beeinflusst werden. Sie diskutieren in Gruppenarbeiten Beobachtungen aus ihrem Praxisalltag und tauschen sich über Hemmnisse, förderliche Aspekte und Dilemmata im Hinblick auf die Förderung von Nachhaltigkeit im eigenen Arbeitsumfeld aus.</p>					
M 13-c	<b>Studienbrief „Zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt“</b>	PF	Selbststudium	0	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Die Gestaltung von Organisationen und der Arbeitswelt im Allgemeinen steht in engem Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Strömungen und Veränderungen. Derzeitige und zukünftige technologische Entwicklungen, der Wandel gesellschaftlicher Werte, Krisen aber auch ökologische und demographische Veränderungen wirken auch auf die Art und Weise, wie Arbeit gestaltet und erlebt wird. Der Studienbrief befasst sich hierbei insbesondere mit dem Zusammenhang kontextueller Entwicklungen und ihren Auswirkungen auf die Arbeit. Beispielhaft werden Themen behandelt wie die Grundlagen und Prinzipien von New Work, die Bedeutung von Selbstbestimmung und Vereinbarkeit von Lebensbereichen, Chancen und Herausforderungen technologischer Entwicklungen (z.B. Künstliche Intelligenz), neue Organisationsformen, zukünftige Modelle der Kompetenzentwicklung und Berufsentwicklung. Der Studienbrief stellt hierbei aktuelle Entwicklungen vor und versucht diese vor dem Hintergrund fundierter Forschung kritisch zu reflektieren und ihre Bedeutung für die derzeitige und zukünftige betriebliche Praxis zu verdeutlichen.</p>					
M 13-d	<b>Präsenzveranstaltung „New Work und zukünftige Entwicklungen der Arbeitswelt“</b>	PF	Seminar	1	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>Die Studierenden erhalten anhand von Impulsvorträgen vertiefende Einblicke zu den im Studienbrief "Zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt" dargestellten Trends und Entwicklungen. Sie bringen diese mit der eigenen beruflichen Praxis in Verbindung und diskutieren Fallbeispiele und eigene Erfahrungen und Erwartungen vor dem Hintergrund des bislang im Studiengang erworbenen Wissens. Sie besprechen die Möglichkeiten und Grenzen von Wissenschaft im Hinblick auf die Vorhersage künftiger Entwicklungen. Das</p>					

---

<b>Komponente/n</b>	<b>PF/WP</b>	<b>Lehrform</b>	<b>SWS</b>	<b>Aufwand</b>
Seminar soll die Studierenden dazu anregen, sich ihrer eigenen Haltungen und Werte zu den jeweiligen Trends und potentiellen Entwicklungen bewusst zu werden, um im Rahmen Ihrer Möglichkeiten zu einer humanen und nachhaltigen Entwicklung der Arbeitswelt beizutragen.				



<b>M 15</b>	<b>Modul 15 - Studienbegleitende Berufspraxis</b>	PF/WP <b>PF</b>	Gewicht der Note <b>0</b>	Workload <b>30 LP</b>	Aufwand <b>900 h</b>
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden können ihre einschlägige Berufserfahrung vor dem Hintergrund der Theorien und Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie reflektieren und beschreiben, inwiefern sich ihr Blick auf Probleme der Arbeitswelt durch das Studium verändert hat. Sie können Möglichkeiten des Transfers der im Studium erworbenen Kompetenzen benennen und Chancen und Hindernisse bezüglich dieses Theorie-Praxis-Transfers kritisch diskutieren.</p>					
<p>Allgemeine Bemerkungen:</p> <p>Die Studierenden werden dazu angehalten und angeleitet, ihre Berufspraxis während des Studiums unter der Perspektive der Arbeits- und Organisationspsychologie zu beobachten, kritisch zu hinterfragen und ggf. auch im Sinne einer Optimierung von Effizienz, Humanität und Nachhaltigkeit mitzugestalten. Die ersten Impulse hierzu erhalten die Studierenden bereits bei der Kick Off Veranstaltung, weitere Präsenzveranstaltungen setzen diesen Prozess kontinuierlich fort. Auch im Rahmen der Aufgabenstellungen von unbenoteten Leistungen oder bei der Themenwahl der Modulabschlussprüfungen kann der Theorie-Praxis Transfer in angemessenem Umfang adressiert werden. Eine unbenotete Leistung bildet diesen durch Reflexion und Transfer im organisationalen Umfeld erfolgten Kompetenzerwerb entweder studienbegleitend über mehrere Semester verteilt oder summarisch gegen Ende des Studiums explizit ab.</p>					
<b>Moduldauer: 4</b>		<b>Angebotshäufigkeit: in jedem Semester</b>		<b>Empfohlenes FS: 1</b>	

<b>Nachweise</b>	<b>Form</b>	<b>Dauer/ Umfang</b>	<b>Wiederholbarkeit</b>	<b>LP</b>
Unbenotete Studienleistung ID: 84029	Form nach Ankündigung		unbeschränkt	30
<p>Erläuterung:</p> <p>Schriftliche Reflexion der Berufserfahrung und Professionalisierung. Nachweis der Kompetenz zum studienbegleitenden Theorie-Praxis-Transfer.</p> <p>Mögliche Formen sind z.B.:</p> <p>Journal - kurze angeleitete Reflexionen über die vier Semester verteilt oder</p> <p>Essay - Reflexionen und Gedanken entlang der Ebenen 2-4 des Transfer of Training Modells von Krickpatrick</p>				

## Legende

PF	Pflichtfach
WP	Wahlpflichtfach
FS	Fachsemester
LP	Leistungspunkte
MAP	Modulabschlussprüfung
UBL	Unbenotete Studienleistung
SWS	Semesterwochenstunden



**BERGISCHE  
UNIVERSITÄT  
WUPPERTAL**

Arbeits- und Organisationspsychologie  
Master of Arts (M.A.)

Berufsbegleitender  
Weiterbildungsstudiengang  
im Fernstudium

IOP.BUW-GmbH  
Technologiezentrum Wuppertal W-tec Haus 4  
Heinz-Fangman-Str. 2  
42287 Wuppertal

Telefon +49 202 281757-60  
[aop.uni-wuppertal.de](mailto:aop.uni-wuppertal.de)  
[www.master-ao-psychologie.de](http://www.master-ao-psychologie.de)