

Modulhandbuch Kommunikations- und Betriebspsychologie

1. SEMESTER

KuB1_G Grundlagen		
Dauer:	Angebotsturnus:	ECTS:
2 Monate	Semesterweise	10
Modulinhalt:		Arbeitsaufwand:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens ▪ Grundlagen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO) ▪ Grundlagen der Kommunikationspsychologie 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchschnittlich: 145 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit ▪ 6 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltungen)
Lerninhalte:		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens ▪ Grundlagen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie ▪ Grundlagen der Kommunikationspsychologie 		
Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ sich wissenschaftliche Texte zu erarbeiten, deren Inhalte zu erfassen sowie deren Eignung für die Anwendung in der Berufspraxis zu erkennen und zu beurteilen ▪ wissenschaftliche Quellen zu erkennen und zu beurteilen sowie von nicht wissenschaftlichen Quellen zu unterscheiden ▪ eigenständige Literaturrecherche zu betreiben, nach aktuellen wissenschaftlichen Standards zu zitieren sowie ein den wissenschaftlichen Standards entsprechendes Literaturverzeichnis zu erstellen ▪ Fragestellungen zur Anwendung der Kommunikations- und Betriebspsychologie nachvollziehen und eigenständig erstellen zu können ▪ sich theoretische Inhalte anzueignen und diese im Hinblick auf ihre Relevanz für die Praxis zu bewerten und zu interpretieren ▪ grundlegende Inhalte der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Hinblick auf die Bedeutung für die Praxis der Kommunikations- und Betriebspsychologie zu verstehen und zu erfassen ▪ die Grundlagen der Kommunikationspsychologie nachzuvollziehen und wesentliche Begriffe, Modelle und Ansätze zu verstehen 		
Prüfungsleistungen:		Studienleistungen:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung eines Literaturverzeichnisses ▪ Abschlussprüfung Grundlagen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie ▪ Abschlussprüfung Grundlagen der 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Teilnahme an den Webinar-Veranstaltungen

Optionales Lernangebot:

- Online-Quiz-Portal

Literatur:

Basisliteratur (Eine Liste der vertiefenden und weiterführenden Literatur finden Sie im Literaturverzeichnis.)

- Siehe KuB1_G1
- Siehe KuB1_G2
- Siehe KuB1_G3

Änderungen vorbehalten!

KuB1_G1 Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens

Dauer:

ca.: 1 Monat

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

2

Modulinhalt:

- Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 25 Lernstunden im angeleitetem Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Vorlesung
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- aktuelle Standards und Richtlinien wissenschaftlicher Praxis
- grundlegende Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten
- Grundlagen im kritischen Umgang mit wissenschaftlichen Publikationen
- Grundsätze und Regeln qualifizierter Literaturrecherche
- Einführung in die Nutzung von Datenbanken und Recherche-Programmen zur Literaturrecherche
- Einführung in die Quellenarbeit nach aktuellen Standards für das Zitieren und Erstellen von Literaturverzeichnissen in wissenschaftlichen Arbeiten

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- Grundsätze und Richtlinien wissenschaftlicher Praxis und die Gestaltung wissenschaftlicher Texte zu beschreiben und diese in eigenen wissenschaftlichen Arbeiten umzusetzen
- grundlegende Merkmale wissenschaftlicher Arbeiten zu erkennen und wissenschaftliche Arbeiten von nichtwissenschaftlichen Arbeiten und Tätigkeiten abzugrenzen
- grundlegende Begriffe, Fakten und Argumentationslinien aus wissenschaftlichen Texten zu verstehen, einzuordnen und zu verknüpfen
- unterschiedliche Positionen wissenschaftlicher Texte zu erkennen und zu vergleichen und wissenschaftliche Texte kritisch zu beurteilen
- sich selbstständig wissenschaftliche Texte zu erarbeiten und deren Inhalte zu verstehen und wiederzugeben
- Argumente der wissenschaftlichen Texte zu diskutieren und kritisch Stellung zu beziehen
- Literaturrecherche mithilfe verschiedener Datenbanken und Recherche-Programmen (Google Scholar, EBSCO Information Services, wiso-net.de, u.a.) zu betreiben
- verlässliche Quellen wissenschaftlicher Erkenntnis von nicht zitierfähigen Quellen zu unterscheiden
- typische Gliederungen und Konzepte wissenschaftlicher Arbeiten in der Kommunikations- und Betriebspsychologie und einschlägige Konventionen zur Darstellung von wissenschaftlichen Arbeiten zu Zitierformen, Aufbau und Strukturierung von Quellen- und Literaturverzeichnissen zu beschreiben und für eigene Arbeiten anzuwenden

Prüfungsleistungen:

Studienleistungen:

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung eines Literaturverzeichnisses 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung
<p>Optionales Lernangebot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Online-Quiz-Portal 	
<p>Literatur:</p> <p>Basis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). <i>Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten</i>. Studienbrief. ▪ American Psychological Association. (2010). <i>Publication manual of the American Psychological Association</i> (6. Aufl.). Washington, DC: American Psychological Association. ▪ Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule. (2010). <i>Verlässlichkeit von Quellen</i>. Abgerufen von http://www.schreiben.zentrumlesen.ch/myUploadData/files/schreibberat_idee1009_verlaesslichkei_t_von_quellen.pdf ▪ FH Düsseldorf. (2011). <i>Literatur bewerten</i>. Abgerufen von https://bib.hs-duesseldorf.de/weiterbildung/Documents/Literaturbewerten.pdf ▪ Oehrich, M. (2014). <i>Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben: Schritt für Schritt zur Bachelor- und Master-Thesis in den Wirtschaftswissenschaften</i>. Wiesbaden: Gabler. ▪ Universität Bielefeld. (2006). <i>Qualitätskriterien für wissenschaftliche Publikationen</i>. Abgerufen von http://www.ub.uni-bielefeld.de/div/pdf/Qualitaet_WissPubl.pdf 	

Änderungen vorbehalten!

KuB1_G2 Grundlagen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie

Dauer:

ca.: 2 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

4

Modulinhalte:

- ABO Grundlagen
- Betriebspsychologie
- Selbstverständnis, Gegenstände und Aufgaben der Arbeits- und Organisationspsychologie

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 60 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Einführung in die Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie und deren Bedeutung
- Begriffsbestimmung, Definition und Abgrenzung
- Forschungsgegenstand und zentrale Aspekte der Arbeitspsychologie
- Forschungsgegenstand und zentrale Aspekte der Betriebspsychologie
- Forschungsgegenstand und zentrale Aspekte der Organisationspsychologie
- Entwicklung und Entstehung der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
- Gesellschaft, Organisationen sowie Menschen- und Berufsbilder und Werte im Wandel und dessen Bedeutung für die Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
- Ziele und anwendungsspezifische Fragestellungen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
- exemplarische organisationspsychologische, arbeitspsychologische und betriebspsychologische Fragestellungen und Forschungsbereiche
- exemplarisch ausgewählte Methoden und theoretische Ansätze der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie wie Sensemaking, Eignungs- und Personaldiagnostik, Management-Diagnostik, Interkulturelles Management, Kontingenztheorie zum Führungserfolg und Prozesstheorien zur Motivation

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- die drei Teilgebiete Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie als wissenschaftliche Disziplin zu definieren und abzugrenzen
- die besprochenen Methoden und die grundlegenden Fragestellungen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie zu verstehen
- sich aus historischen Entwicklungen die Notwendigkeit der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie abzuleiten
- Beispiele für praktische Anwendungsgebiete der Erkenntnisse der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie zu nennen

Prüfungsleistungen:

- schriftliche Bearbeitung von Prüfungsfragen

Studienleistungen:

- aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung

Optionales Lernangebot:

- Online-Quiz-Portal

Literatur:

Basis:

- ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). *Grundlagen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie*. Studienbrief.
- Schaper, N. (2014). Selbstverständnis, Gegenstände und Aufgaben der Arbeits- und Organisationspsychologie. In G. Blickle, W. N. Nerdinger, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 3-15). Berlin: Springer.

Änderungen vorbehalten!

KuB1_G3 Grundlagen der Kommunikationspsychologie

Dauer:

ca.: 2 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

4

Modulinhalt:

- Theoretische Grundlagen der Kommunikationsmodelle
- Kommunikationsmodelle im Vergleich
- Kommunikation nach Prof. Schulz von Thun

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 60 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Erklärung des Kommunikationsbegriffes, Differenzierung verbaler, non-verbaler und vokaler Kommunikation und Definition der Kommunikationspsychologie sowie deren Ziele
- Bedeutung von erfolgreicher Kommunikation in heutigen Betrieben
- Überblick über den psychologischen, handlungstheoretischen und problemtheoretischen Zugang zu Kommunikation
- wahrnehmungstheoretische Ansätze zur Kommunikation
- emotionstheoretische Ansätze zur Kommunikation
- lerntheoretische Ansätze zur Kommunikation
- einstellungsorientierte Ansätze zur Kommunikation
- persönlichkeitsorientierte Ansätze zur Kommunikation
- Sender-Empfänger-Modell nach Shannon & Weaver
- allgemeines Kommunikationsmodell
- das Eisberg-Modell
- Kommunikationstheorie und der Ansatz des radikalen Konstruktivismus nach Paul Watzlawick
- Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Ruth Cohn
- Kommunikationstheorie nach Virginia Satir
- personenzentrierter Ansatz nach Carl Rogers
- Einführung in die Kommunikationspsychologie nach Schulz von Thun

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- den Kommunikationsbegriff zu erklären und das Ziel der Kommunikationspsychologie zu definieren
- verbale, non-verbale und vokale Kommunikation zu erklären und zu unterscheiden
- die Bedeutung erfolgreicher Kommunikation für Gesellschaft und Berufswelt zu erkennen
- unterschiedliche wissenschaftliche Zugänge und Ansätze zu Kommunikation zu beschreiben und zu unterscheiden
- die in der Forschungslandschaft relevantesten Kommunikationsmodelle zu verstehen und zu vergleichen sowie geeigneten Anwendungskontexten zuzuordnen
- die behandelten Kommunikationsmodelle zu nutzen, um Kommunikationsstörungen zu erkennen, zu analysieren und zu bearbeiten
- Ursachen für Kommunikationsstörungen zu ermitteln und Hindernisse erfolgreicher Kommunikation zu identifizieren

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Basiskenntnisse einer zielführenden Kommunikation zu verstehen und zu vermitteln sowie dessen Bedeutung für den betrieblichen Kontext zu erkennen 	
Prüfungsleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ schriftliche Bearbeitung von Prüfungsfragen 	Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung
Optionales Lernangebot: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Online-Quiz-Portal 	
Literatur: Basis: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). <i>Kommunikationsmodelle im Vergleich</i>. Studienbrief. ▪ Cizek, B., Kapella, O., & Steck, M. (Hrsg.). (2005). <i>Kommunikationspsychologie: Grundlagen</i>. Abgerufen von http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-356858 ▪ Schulz von Thun, F. (2013). <i>Miteinander reden 4: Fragen und Antworten</i>. Reinbek: Rowohlt. ▪ Traut-Mattausch, E., & Frey, D. (2006). Kommunikationsmodelle. In H. W. Bierhoff, & D. Frey (Hrsg.), <i>Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie</i> (S. 536-544). Göttingen: Hogrefe. 	

Änderungen vorbehalten!

KuB2_IK Individuum und Kommunikation

Dauer:

ca.: 4 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

15

Modulinhalt:

- Sozialpsychologie
- Kommunikation und Konflikte

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 180 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 4 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Sozialpsychologie
 - Einführung in die Sozialpsychologie
 - soziale Kognition und Perzeption
 - Personen- und Selbstwahrnehmung
 - Einstellungen und Einstellungsänderung
 - Konformität und normativer sozialer Einfluss
 - Vorurteile
 - prosoziales Verhalten
 - Gruppenprozesse
- Kommunikation und Konflikte
 - Systemtheorie nach Niklas Luhmann
 - Gesprächsführung
 - Konfliktmanagement
 - Mediation
 - Supervision
 - Systemische Beratung
 - Verhandlungen
 - Workshops und Teamsitzungen

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- Sozialpsychologie zu definieren und abzugrenzen
- Bedeutung sozialpsychologischer Forschungsergebnisse für die Kommunikations- und Betriebspsychologie zu erkennen
- sozialpsychologische Konzepte, Theorien und Erkenntnisse zur Kognition und Perzeption, Einstellungen und deren Änderung sowie Konformität und normativen Einflüssen zu verstehen
- das sozialpsychologische Verständnis prosozialen Verhaltens und Prozessen in Gruppen nachzuvollziehen und auf Situationen und Phänomene in Kommunikation und Betrieb zu übertragen
- Kommunikation und Konflikte systemtheoretisch nach den vermittelten Ansätzen und Konzepten zu verstehen und zu beurteilen
- die behandelten Gesprächsführungstechniken zu verstehen
- Grundlagen, Kompetenzen und Methoden des Konfliktmanagements zu erkennen und zu

verstehen

- Grundprinzipien, Methoden und Techniken der Mediation auf Basis der besprochenen theoretischen, konzeptionellen und rechtlichen Grundlagen in verschiedenen Settings zu beschreiben
- Supervision nach den vermittelten theoretischen und konzeptionellen Grundlagen im Hinblick auf deren Nutzung im betrieblichen und kommunikativen Kontext zu erklären
- theoretische Hintergründe, Konzepte und Methoden der systemischen Beratung zu verstehen und Anwendungsfelder im eigenen Berufs- und Kommunikationskontext zu erkennen
- Verhandlungsmethoden, -modelle und Rollen der Verhandlung zu erkennen, zu bewerten und Hindernisse des Verhandlungserfolgs zu identifizieren
- Grundlagen der zielorientierten und erfolgreichen Moderation von Workshops und Teambesprechungen zu verstehen

Prüfungsleistungen:

- Analyse einer Gruppe im Film:
Erstellung eines Thesenpapiers und
Telefonprüfung
- Forschungstagebuch

Studienleistungen:

- aktive Teilnahme an den Webinar-
Veranstaltungen

Optionales Lernangebot:

- Online-Quiz-Portal

Literatur

Basis:

- Sozialpsychologie
 - ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). *Sozialpsychologie*. Studienbrief.
 - Brodbeck, F. C. (2004). Analyse von Gruppenprozessen und Gruppenleistung. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 415-438). Bern: Huber.
 - Fischer, P., Asal, K., & Krueger, J. I. (2013). *Sozialpsychologie für Bachelor: Lesen, Hören, Lernen im Web*. Berlin: Springer.
- Kommunikation und Konflikte
 - ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). *Mediation und Konfliktmanagement*. Studienbrief.
 - Alter, U. (2015). Grundlagen für die Gesprächsführung mit Mitarbeitenden. In *Grundlagen der Kommunikation für Führungskräfte* (S. 21-37). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
 - Alter, U. (2015). *Verhandeln als Kommunikationskompetenz*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
 - Böhler, M. (2011). Anforderungen an einen systemisch arbeitenden Personalberater. In *Entwicklungspotenziale der Personalberatung* (S. 111-113). Wiesbaden: Gabler.
 - Claussen, P. (2012). Konzepte der Systemtheorie. In *Die Fabrik als soziales System* (S. 53-86). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
 - Ellebracht, H., Lenz, G., & Osterhold, G. (2011). Systemische Konzepte und Techniken. In *Systemische Organisations- und Unternehmensberatung: Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte* (S. 13-78). Wiesbaden: Gabler.
 - Huber, A. (2014). Mediation – Verstehen vermitteln. In S. Hahnzog (Hrsg.),

Betriebliche Gesundheitsförderung (S. 261-276). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Lippmann, E. D. (2013). Konfliktmanagement. In T. M. Steiger, & E. D. Lippmann (Hrsg.), *Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte: Führungskompetenz und Führungswissen* (S. 731-773). Berlin: Springer.
- Lippmann, E. D. (2013). Von der Supervision zum kollegialen Coaching. In *Intervision: Kollegiales Coaching professionell gestalten* (S. 9-62). Berlin: Springer.
- Proksch, S. (2010). Mediation. In *Konfliktmanagement im Unternehmen: Mediation als Instrument für Konflikt- und Kooperationsmanagement am Arbeitsplatz* (S. 47-58). Berlin: Springer.
- Pühl, H. (2005). Von der Supervision zur Mediation und zurück. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 12(3), 245-252.
- Schawel, C., & Billing, F. (2014). Feedback. In *Die Top 100 Management Tools: Das wichtigste Buch eines Managers: Von ABC-Analyse bis Zielvereinbarung* (S. 104-106). Wiesbaden: Gabler.
- Schawel, C., & Billing, F. (2014). Moderation. In *Die Top 100 Management Tools: Das wichtigste Buch eines Managers: Von ABC-Analyse bis Zielvereinbarung* (S. 168-170). Wiesbaden: Gabler.
- Schwarz, G. (2014). *Konfliktmanagement: Konflikte erkennen, analysieren, lösen*. Wiesbaden: Gabler.
- Seifert, J. W. (2015). *Besprechungen erfolgreich moderieren: Kommunikationstechniken für Leiter und Teilnehmer*. Offenbach: Gabal.
- Wiek, U. (2015). Kooperative Kommunikation. In *Zusammenarbeit fördern: Kooperation im Team – ein praxisorientierter Überblick für Führungskräfte* (S. 31-39). Wiesbaden: Gabler.

Änderungen vorbehalten!

FORSCHUNGSPRAXIS - LAUFENDES MODUL ÜBER ALLE VIER SEMESTER

KuB3/5/8_FP Forschungspraxis		
Dauer:	Angebotsturnus:	ECTS:
laufendes Modul über alle Semester	-	38
Modulinhalt: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Online Vortrag zur Erstellung des Forschungstagebuches (1. Semester) ▪ Forschungspraxis: Individuum und Kommunikation (5 ECTS) (1. Semester) ▪ Forschungspraxis Individuum, Gesundheit und Betrieb (5 ECTS) (2. Semester) ▪ Schriftliche Arbeiten in Fortschritt, Wandel und Unternehmenskultur (insg. 20 ECTS) (3. Semester) ▪ Forschungspraxis Endbericht und Reflexion (8 ECTS) (4. Semester) ▪ Besuch eines zweitägigen bzw. zweier eintägiger Kongresse (Zulassungsvoraussetzung zur Masterprüfung) 	Arbeitsaufwand: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 Tage Präsenz (Teilnahme an psychologischem Kongress) ▪ Arbeitsaufwand für die Erstellung eines Forschungstagebucheintrages von ca.: 3 Stunden exkl. Anfertigung des Endberichts 	
Lerninhalte: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelle, Theorie, Konzepte und Phänomene der Kommunikations- und Betriebspsychologie und deren Anwendung und Umsetzung in die Praxis ▪ Integration theoretischer Inhalte in die alltägliche Berufspraxis ▪ fächerübergreifende theoretische Kenntnisse über Modelle, deren Gegenstand und Funktion ▪ Fachwissen über die Anwendung von Modellen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Bereichen 		
Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelle, Theorien, Konzepte oder Phänomene unterschiedlicher Fachrichtungen in geeigneten Kontext zu unterschiedlichen Situationen und Problemstellungen ihrer eigenen Berufspraxis zu setzen ▪ zu Transferleistungen theoretischer Darstellungen auf deren alltägliche Anwendung ▪ zur Anwendung von Wissen auf neue Problemstellungen ▪ zur kritischen Reflexion und Beurteilung der Anwendung theoretischer Inhalte in der Praxis ▪ zur Organisation der Integration theoretischer Inhalte in den beruflichen Alltag ▪ zur Literaturrecherche und Angabe und Auswahl geeigneter wissenschaftlicher Quellen nach aktuellen Standards ▪ zur angemessenen schriftlichen Ausdrucksfähigkeit und dem sinnvollen Aufbau, der Zusammenstellung und Gliederung schriftlicher wissenschaftlicher Ausarbeitungen sowie der Beurteilung wissenschaftlicher Texte in Bezug auf diese Kriterien ▪ zur Zusammenfassung wesentlicher Informationen und verständlichen und strukturierten 		

Darstellung von Inhalten	
Prüfungsleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Forschungstagebuch inkl. Endbericht und Reflexion 	Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme an einem zweitägigen bzw. zwei eintägigen psychologischen Kongress/en
Literatur: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Haußer, F., & Luchko, Y. (2011). Modelle und ihre Anwendung. In <i>Mathematische Modellierung mit MATLAB®</i> (S. 3-19). Heidelberg: Springer Spektrum. 	

Änderungen vorbehalten!

2. SEMESTER

KuB4_IGB Individuum, Gesundheit und Betrieb		
Dauer:	Angebotsturnus:	ECTS:
6 Monate	Semesterweise	25
Modulinhalt:		Arbeitsaufwand:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalpsychologie und -management ▪ Betriebliches Gesundheitsmanagement ▪ Ingenieurpsychologie ▪ Klinische Psychologie 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchschnittlich: 400 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit ▪ 6 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung) ▪ 38 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Blockvorlesung Klinische Psychologie)
Lerninhalte:		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalpsychologie und -management <ul style="list-style-type: none"> ▪ Basiswissen der differentiellen Psychologie ▪ Gegenstand, Aufgaben und rechtliche Rahmenbedingungen ▪ Personalbedarfs- und Personaleinsatzplanung ▪ Personalmarketing ▪ Personalauswahl und Eignungsdiagnostik ▪ Personalbeurteilung ▪ Potenzialanalyse ▪ Outplacement: Personalfreisetzung ▪ Personalcontrolling ▪ MitarbeiterInnenbefragung ▪ Personalentwicklung ▪ Personalführung ▪ Personalpolitik und Personalkultur ▪ Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definition, Begriffsbestimmung und rechtliche Grundlagen ▪ Entstehung und aktuelle Entwicklungen ▪ Ziele und Nutzen ▪ theoretische Grundlagen und Modelle ▪ Risikofaktoren und Präventionsressourcen ▪ Inhalte und Umsetzungsbereiche ▪ Implementierung und Umsetzung ▪ Betriebliches Eingliederungsmanagement ▪ Ingenieurpsychologie <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definition, Grundlagen und Abgrenzung ▪ Entwicklung, Anwendung und Fragestellungen ▪ kognitionspsychologische Grundlagen ▪ psychologische Modelle der Ingenieurpsychologie ▪ Methoden der Ingenieurpsychologie ▪ visuelle Information und Anzeigen ▪ akustische, verbale und textliche Information 		

- Bedienung
- Mensch-Maschine-Systeme
- Automation
- ingenieurpsychologische Grundlagen der Telemanipulation, virtuellen Realität und Telekooperation
- Usability für die betriebliche Praxis
- Klinische Psychologie
 - Grundbegriffe
 - psychotherapeutische Verfahren und rechtliche Grundlagen
 - Überblick über Störungsbilder, Klassifikation, Epidemiologie, Ätiologie und Diagnostik psychischer Störungen
 - Umgang mit psychischen Störungen in der Arbeitswelt
 - Vertiefung ausgewählter psychischer Störungen und Bereiche der Klinischen Psychologie im betrieblichen Kontext
 - Suizidalität und Krisenmanagement
 - Konsum, Abhängigkeit und Sucht

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- das vermittelte Basiswissen und Theorien der differentiellen Psychologie zu verstehen und dessen Bedeutung für Bereiche und Fragestellungen der Personalpsychologie und des Personalmanagements zu erkennen
- Gegenstand, Aufgaben und rechtliche Rahmenbedingungen der Personalpsychologie und des Personalmanagements darzustellen
- Personalbedarfs- und Personaleinsatzplanung und Personalmarketing zu beschreiben
- zu wissen, wie Personalauswahl und Eignungsdiagnostik sowie Personalbeurteilung und Potenzialanalysen auf Grundlagen der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten durchzuführen und zu bewerten sind
- Notwendigkeiten und Ursachen von Outplacement zu erkennen und zu benennen, wie die behandelten Methoden und Instrumente zu dessen Durchführung anzuwenden sind
- Grundlagen, Ziele und Funktionen von Personalcontrolling zu verstehen
- den Einsatz von MitarbeiterInnenbefragungen im Betriebskontext zu erklären
- zu verstehen, wie Personalentwicklungsmaßnahmen zur Kompetenzsicherung, Sicherung von Leistungsfähigkeit, zum Wissensmanagement sowie zur Gestaltung und Organisation der Arbeitsbedingungen im Betrieb zu planen und durchzuführen sind
- die Grundzüge der Personalführung zu beschreiben
- die Bedeutung von Personalpolitik und Personalkultur für Kommunikation und Betrieb zu erkennen und im Personalmanagement auszumachen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung zu definieren sowie rechtliche Grundlagen, wichtige Begriffe, Entstehung und aktuelle Entwicklungen zu beschreiben
- Ziele und Nutzen sowie theoretische Grundlagen und Modelle des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und betrieblicher Gesundheitsförderung zu verstehen
- Risikofaktoren und Präventionsressourcen sowie Inhalte und Umsetzungsbereiche des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und betrieblicher Gesundheitsförderung zu erkennen
- die Nutzung der vermittelten Inhalte und Methoden zur Implementierung und Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und betrieblicher Gesundheitsförderung zu beschreiben
- Betriebliches Eingliederungsmanagement im betrieblichen Kontext zu verstehen und zu beurteilen

<ul style="list-style-type: none"> ▪ die Fachdisziplin der Ingenieurpsychologie zu definieren und abzugrenzen sowie deren Grundlagen, Anwendungsgebiete und Fragestellungen zu beschreiben ▪ kognitionspsychologische Grundlagen und psychologische Modelle der Ingenieurpsychologie zu verstehen ▪ zu wissen, wie die behandelten Methoden der Ingenieurpsychologie zu nutzen sind, um visuelle Information und Anzeigen, akustische, verbale und textliche Information und Bedienung sowie Automation zu optimieren ▪ zu verstehen, wie Mensch-Maschine-Systeme beurteilt und gestaltet werden können ▪ ingenieurpsychologische Grundlagen der Telemanipulation, virtuellen Realität und Telekooperation und die besprochenen Prinzipien der Usability in der betrieblichen Praxis zu verstehen ▪ Grundbegriffe, psychotherapeutische Verfahren und rechtliche Grundlagen der klinischen Psychologie zu verstehen und zu erklären ▪ die Störungsbilder der behandelten psychischen Störungen zu beschreiben und zu erkennen und im Hinblick auf deren Klassifikation, Epidemiologie, Ätiologie und Diagnostik zu erklären ▪ zu wissen, wie mit psychischen Störungen unter Berücksichtigung der vermittelten Inhalte und Ansätze umzugehen ist ▪ den adäquaten Umgang mit Suizidalität und Krisenmanagement sowie Konsum, Sucht und Abhängigkeit im betrieblichen Kontext zu verstehen und zu beurteilen 	
<p>Prüfungsleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konzeption/Auswertung eines Interviewleitfadens ▪ Durchführung einer Webinareinheit ▪ Forschungstagebuch 	<p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Teilnahme an den Webinar-Veranstaltungen ▪ Teilnahme an den Online-Blockvorlesungen
<p>Optionales Lernangebot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Online-Quiz-Portal 	
<p>Literatur:</p> <p>Basisliteratur (Eine Liste der vertiefenden und weiterführenden Literatur finden Sie im Literaturverzeichnis.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Siehe KuB4_IGB1 ▪ Siehe KuB4_IGB2 ▪ Siehe KuB4_IGB3 ▪ Siehe KuB4_IGB4 	

Änderungen vorbehalten!

KuB4_IGB1 Personalpsychologie und -management

Dauer:

ca.: 2 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

5

Modulinhalt:

- Grundlagen der Personalpsychologie
- Differentielle Psychologie
- Personalauswahl
- Personalbedarfs- und Personaleinsatzplanung
- Personalbeurteilung
- Personalcontrolling
- Personalentwicklung
- Personalführung
- Personalpolitik und -kultur
- Mitarbeiterbefragung
- Outplacement
- Potenzialanalyse

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 60 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Basiswissen der differentiellen Psychologie
 - Persönlichkeit in Alltag, Wissenschaft und Praxis sowie Anwendungsbereiche der differentiellen Psychologie
 - wissenschaftliche Persönlichkeitskonzepte und Persönlichkeitstheorien
 - Paradigmen der differentiellen Psychologie
 - Methoden und Messung von Eigenschaften
 - Persönlichkeitsfaktoren
 - Fünf-Faktoren-Modell
 - Persönlichkeitsprofile und -typen
 - Einflüsse und Wechselwirkungsprozesse zwischen Persönlichkeit und Umwelt
 - Persönlichkeitsentwicklung
 - Gegenstand und Aufgaben der Personalpsychologie und des Personalmanagements
 - Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen des strategischen Personalmanagements
 - Personalbedarfs- und Personaleinsatzplanung:
 - grundlegende Abläufe und Methoden
- Personalauswahl und Eignungsdiagnostik
 - Grundlagen der Personalauswahl
 - Rechtliche Aspekte der Personalauswahl
 - Anforderungsprofil als Basis der Personalauswahl
 - Ansprache, Rekrutierung und Vorauswahl von Bewerbern
 - Personalauswahlverfahren
 - biographieorientierte Verfahren: Analyse von Bewerbungsunterlagen
 - eigenschaftorientierte Verfahren: Fähigkeits- und Leistungstests
 - simulationsorientierte Verfahren: Situational Judgement Tests, Assessment Center
 - Bewerber-Interviews

- Personalbeurteilung
 - Begriffe, Ziele und Grundfragen der Leistungsbeurteilung
 - Anlässe und Ebenen der Leistungsbeurteilung: Regelbeurteilung und Potenzialbeurteilung
 - Beurteilungskriterien, Beurteiler und Beurteilungsfehler
 - Beurteilungsverfahren
 - Führen von Beurteilungsgesprächen
- Potenzialanalyse
 - Bedeutung erfolgreichen Talentmanagements
 - Entwicklung und Durchführung von Potenzialanalysen
 - Assessment Center als klassisches Instrument der Potenzialanalyse
 - Management Audit in der Potenzialanalyse
 - Persönlichkeitstests in der Potenzialanalyse
 - Motivationsstrukturanalyse nach Steven Reiss
 - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
 - Myers-Briggs-Typenindikator
 - multimodulare Analysetools
 - Nutzung bestehender Instrumente zur Potenzialanalyse
 - Outplacement: Personalfreisetzung
 - Notwendigkeit und Ursachen
 - Methoden und Instrumente
 - Durchführung
 - Konsequenzen und Erkenntnisse
 - Personalcontrolling:
 - Grundlagen, Ziele und Funktionen
 - strategisches und operatives Personalcontrolling
 - Personalcontrolling mit Kennzahlen
 - Komponenten und Instrumente
 - Implementierung von Personalcontrolling
- MitarbeiterInnenbefragung
 - Zielsetzungen
 - spezielle und generelle MitarbeiterInnenbefragung
 - Methoden der MitarbeiterInnenbefragung
 - Online-MitarbeiterInnenbefragungen
 - MitarbeiterInnenbefragung als Führungsinstrument
 - MitarbeiterInnenbefragung zur Führungskräftebeurteilung
- Personalentwicklung
 - Träger, Ziele, Konzepte und Einflussfaktoren
 - lerntheoretische Grundlagen und Modelle
 - Bereiche und Inhalte
 - Planung und Durchführung
 - Motivation und Transfersicherung
 - Einbindung in die betriebliche Personalwirtschaft
 - Sicherung von Kompetenzen mit Personalentwicklung
 - Aus-, Weiter- und Fortbildungen
 - E-Learning
 - Job-Rotation
 - Behavior Modeling Training
 - computer-based training, web-based training und blended learning
 - Outdoor-Training
 - 360°-Feedback

- Sicherung von Leistungsfähigkeit mit Personalentwicklung
- Coaching
- Kollegiale Fallberatung
- Teamentwicklung
- Aktionslernen
- simulative Techniken: Rollenspiel, Fallstudie, Planspiel
- Management von Wissen mit Personalentwicklung
- Mentoring
- Wissensmanagement
- Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -organisation mit Personalentwicklung
- Arbeitszeitmodelle, Heim- und Telearbeit, Zulagen
- Job-Enrichment und -Enlargement
- Personalführung
 - Basiswissen und Begriffe
 - Führung durch Strukturen und durch Menschen
 - transaktionale, transformationale und symbolische Führung
 - Führungspersonen: Eigenschaftstheorien der Führung
 - Führungsstil
 - Führungsverhalten: Verhaltenstheorien der Führung
 - Führungssituation: situative Eigenschafts- und Verhaltenstheorien der Führung
 - Grundlagen, Kriterien und Modelle des Führungserfolgs
 - aktuelle Anforderungen an die Führungskraft
 - Führungsaufgaben und -prozess
 - Arbeitsrecht für Vorgesetzte: Rechte und Pflichten bei der MitarbeiterInnenführung
 - Kommunikation als Führungskraft
 - Entwicklung und Training von Führungskräften
- Personalpolitik und Personalkultur
 - Begriff, Inhalte und Schlüsselfaktoren der betrieblichen Personalpolitik
 - Personalpolitik im Wandel
 - Werte und Kultur des Personalmanagements
 - aktuelle Bedeutung und Wandel von Personalkultur
 - kulturelle Muster sowie formelle und informelle Kultur
 - Führung, Gestaltung und Veränderung von Personalkultur
 - Diversity Management

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- Modelle, Theorien, Konzepte oder Phänomene unterschiedlicher Fachrichtungen in geeigneten Kontext zu unterschiedlichen Situationen und Problemstellungen ihrer eigenen Berufspraxis zu setzen
- zu Transferleistungen theoretischer Darstellungen auf deren alltägliche Anwendung
- zur Anwendung von Wissen auf neue Problemstellungen
- zur kritischen Reflexion und Beurteilung der Anwendung theoretischer Inhalte in der Praxis
- zur Organisation der Integration theoretischer Inhalte in den beruflichen Alltag
- zur Literaturrecherche und Angabe und Auswahl geeigneter wissenschaftlicher Quellen nach aktuellen Standards
- zur angemessenen schriftlichen Ausdrucksfähigkeit und dem sinnvollen Aufbau, der Zusammenstellung und Gliederung schriftlicher wissenschaftlicher Ausarbeitungen sowie der Beurteilung wissenschaftlicher Texte in Bezug auf diese Kriterien
- zur Zusammenfassung wesentlicher Informationen und verständlichen und strukturierten Darstellung von Inhalten

Prüfungsleistungen:	Studienleistungen:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konzeption eines Interviewleitfadens 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung
Optionales Lernangebot:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Online-Quiz-Portal 	
Literatur:	
Basis:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Achouri, C. (2015). Outplacement. In <i>Human Resources Management</i> (S. 89-94). Wiesbaden: Gabler. ▪ Achouri, C. (2015). Personalführung. In <i>Human Resources Management</i> (S. 165-195). Wiesbaden: Gabler. ▪ Ahlert, D., & Kenning, P. (2007). Die Personalpolitik. In <i>Handelsmarketing: Grundlagen der marktorientierten Führung von Handelsbetrieben</i> (S. 221-231). Berlin: Springer. ▪ ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). <i>Betriebswirtschaftliches Personalmanagement</i>. Studienbrief. ▪ Alter, U. (2015). <i>Grundlagen der Kommunikation für Führungskräfte</i>. Wiesbaden: Springer Fachmedien. ▪ Beck, S. (2005). Grundlagen der betrieblichen Personalentwicklung. In <i>Skill-Management: Konzeption für die betriebliche Personalentwicklung</i> (S. 9-33). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag. ▪ Cohrs, C. (2015). Personaleinsatz und Personalfreisetzung. In J. Rowold (Hrsg.), <i>Human Resource Management: Lehrbuch für Bachelor und Master</i> (S. 145-158). Wiesbaden: Gabler. ▪ Drumm, H. J. (2008). Personalbedarfsplanung. In <i>Personalwirtschaft</i> (S. 203-239). Berlin: Springer. ▪ Fallgatter, M. J. (2013). Personalbeurteilung. In R. Stock-Homburg (Hrsg.), <i>Handbuch Strategisches Personalmanagement</i> (S. 171-185). Wiesbaden: Gabler. ▪ Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2004). Was ist Persönlichkeit? In H. S. Friedman, M. W. Schustack, H. Rindermann, A. Zantop, & E. Steinweg-Fleckner (Hrsg.), <i>Persönlichkeitspsychologie und differentielle Psychologie</i> (S. 16-41). München: Pearson Studium. ▪ Gust von Loh, S. (2009). Mitarbeiterbefragung – Informationsbedürfnisanalysen in Unternehmen. In <i>Evidenzbasiertes Wissensmanagement</i> (S. 133-149). Wiesbaden: Gabler. ▪ Hettl, M. (2013). Führungstools: Führungsstil, Mitarbeitergespräch und Machtfaktoren. In <i>Mitarbeiterführung mit dem LEAD-Navigator®: Erfolgreich und wirksam führen</i> (S. 135-153). Wiesbaden: Gabler. ▪ Hintz, A. J. (2013). Check: Führungsaufgaben von A bis Z. In <i>Erfolgreiche Mitarbeiterführung durch soziale Kompetenz: Eine praxisbezogene Anleitung</i> (S. 347-379). Wiesbaden: Gabler. ▪ Kauffeld, S., & Grohmann, D. P. A. (2014). Personalauswahl. In S. Kauffeld (Hrsg.), <i>Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor</i> (S. 99-118). Berlin: Springer. ▪ Krisor, S. M., Rowold, J., & Block, C. (2015). Personalentwicklung. In J. Rowold (Hrsg.), <i>Human Resource Management: Lehrbuch für Bachelor und Master</i> (S. 173-185). Wiesbaden: Gabler. ▪ Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F., & Schirmer, U. (2012). Personalcontrolling. In <i>Personalmanagement</i> (S. 203-218). Wiesbaden: Gabler. 	

- Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F., & Schirmer, U. (2012). Personalbedarfsplanung. In *Personalmanagement* (S. 21-38). Wiesbaden: Gabler.
- Lippold, D. (2015). Führungsansätze und -theorien. In *Theoretische Ansätze der Personalwirtschaft: Ein Überblick* (S. 25-46). Wiesbaden: Gabler.
- Loebbert, M. (2015). *Kultur entscheidet: Kulturelle Muster in Unternehmen erkennen und verändern*. Wiesbaden: Gabler.
- Mendius, M., & Werther, S. (2015). Vertiefter Einblick in die Personalpsychologie. In *Berufliche Karrierewege nach dem Psychologiestudium: Ein Kurzüberblick für Studierende der Psychologie und Interessierte* (S. 25-38). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Rohrschneider, U., Friedrichs, S., & Lorenz, M. (2010). *Erfolgsfaktor Potenzialanalyse: Aktuelles Praxiswissen zu Methoden und Umsetzung in der modernen Personalentwicklung*. Wiesbaden: Gabler.
- Schmithüsen, F., & Krampen, G. (2015). Persönlichkeitspsychologie. In F. Schmithüsen (Hrsg.), *Lernskript Psychologie: Die Grundlagenfächer kompakt* (S. 287-314). Berlin: Springer.
- Stangel-Meseke, M. (2015). Begriffliche Grundlagen zum Personalmanagement. In *Innovative Personalmanagement-Konzepte: Eine Analyse ihres Gleichstellungspotenzials* (S. 3-25). Wiesbaden: Gabler.
- Weuster, A. (2012). Grundlagen der Personalauswahl. In *Personalauswahl I: Internationale Forschungsergebnisse zu Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl, Vorstellungsgespräch und Referenzen* (S. 1-35). Wiesbaden: Gabler.
- Wien, A., & Franzke, N. (2013). *Systematische Personalentwicklung: 18 Strategien zur Implementierung eines erfolgreichen Personalentwicklungskonzepts*. Wiesbaden: Gabler.

Änderungen vorbehalten!

KuB4_IGB2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Dauer:

ca.: 2 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

5

Modulinhalt:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Prävention und Behandlung psychischer Störung am Arbeitsplatz
- Führung und Gesundheit
- Gesundheit im Betrieb
- Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Mitarbeiterbefragung und BGM

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 60 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Definition, Begriffsbestimmung und rechtliche Rahmenbedingungen
- Entstehung der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie aktuelle Entwicklungen und Trends
- das „gesunde“ Unternehmen: Ziele und Nutzen
- theoretische Grundlagen und Modelle
- Bestimmung von Risikofaktoren im Betriebsalltag
- Sichtung und Ausbau von Präventionsressourcen
- konkrete Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten
- Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Psyche: Stress, Konflikte
- Körper: Bewegung und Ernährung
- Wissen: Gesundheitskommunikation
- Motivation: Empowerment
- Verhalten: Umgang mit Risiken
- Bedeutung von Gesundheitskultur
- Demographie- und Stressmanagement
- Schritte und Strategien zur Implementierung und Umsetzung
- Balance Scorecard
- Gesundheitsförderliche Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung
- Vergütungspolitik
- Urlaubs- und Freizeitmanagement
- Selbstmanagement
- Bewegungs- und Ernährungsmanagement
- Emotionsmanagement
- Gesundheitsberichte
- Gesundheitszirkel
- gesund Führen
- Hindernisse und MitarbeiterInnenbeteiligung bei der Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Ziele und Motivation

- Rechtsgrundlage
- Personen, Stellen und Vereinbarungen
- Schritte und Angebote zur Wiedereingliederung
- Hinweise zum Datenschutz
- Gesundheitsmanagement und -förderung in der Praxis: Fallstudien

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- Betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung zu definieren, grundlegende Begriffe zu bestimmen und die rechtlichen Rahmenbedingungen zu beschreiben
- Ziele und Nutzen eines „gesunden Unternehmens“ und theoretische Grundlagen und Modelle des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung zu verstehen
- Risikofaktoren der Gesundheitsgefährdung und -beeinträchtigung im Betrieb einzuschätzen und Präventionsressourcen zu erkennen
- die Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten betrieblichen Gesundheitsmanagements zu erklären und deren Anwendung zu verstehen
- zu wissen, wie die vermittelten Schritte und Strategien zur Implementierung und Umsetzung des Prozesses der betrieblichen Gesundheitsmanagements und Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung möglicher Hindernisse und Möglichkeiten der MitarbeiterInnenbeteiligung im betrieblichen Kontext zu nutzen sind
- die Anwendung und Beurteilung der Kenntnisse zu Zielen, Rechtsgrundlagen sowie Umsetzungsschritten und -angeboten zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement zu verstehen

Prüfungsleistungen:

- Konzeption eines Interviewleitfadens

Studienleistungen:

- aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung

Optionales Lernangebot:

- Online-Quiz-Portal

Literatur:

Basis:

- Badura, B. (2001). Betriebliches Gesundheitsmanagement: Was ist das, und wie lässt es sich erfolgreich praktizieren? *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 44(8), 780-787.
- Uhle, T., & Treier, M. (2015). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen*. Berlin: Springer.

Änderungen vorbehalten!

KuB4_IGB3 Ingenieurpsychologie

Dauer:

ca.: 1 Monat

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

3

Modulinhalt:

- Mensch-Computer-Interaktion
- Mensch-Maschine-Interaktion
- Ergonomische Gestaltung
- Psychologie der Arbeitssicherheit
- Usability Engineering

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 40 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Definition, Grundbegriffe und Abgrenzung
- Entwicklungsgeschichte, Anwendungsgebiete und Fragestellungen
- kognitionspsychologische Grundlagen
 - Aufmerksamkeit und Situation Awareness
 - Wahrnehmung und sensorische Speicher
 - Gedächtnis
 - Urteilen und Entscheiden
 - Informationsverarbeitung und Prozesssteuerung
- psychologische Modelle der Ingenieurpsychologie
- Methoden der Ingenieurpsychologie
 - psychologische Designansätze und Aufgaben im Designprozess
 - psychophysiologische Methoden in der Ingenieurpsychologie
 - psychologische Arbeits- und Produktgestaltung in der betrieblichen Praxis
 - Usability-Methoden
 - typische Messverfahren
- Mensch-Maschine-Systeme
 - Anforderungen an Systeme und Systembewertungen
 - Grundlagen der Gestaltung von Mensch-Maschine-Systemen
 - Mensch-Computer-Interaktion
 - Verlässlichkeit von Mensch-Maschine-Systemen
 - Funktionsteilung und Informationsaustausch in Mensch-Maschine-Systemen
- Automation
- Usability
 - Komponenten, Phasen und Phänomene des Nutzererlebens
 - Methoden und Modelle für die Gestaltung gebrauchstauglicher Software
- Beispiele aus der Praxis

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- die Fachdisziplin der Ingenieurpsychologie zu definieren, Grundbegriffe zu bestimmen und abzugrenzen
- die kognitionspsychologischen Grundlagen sowie psychologische Modelle der Ingenieurpsychologie zu erklären
- zu wissen, wie die behandelten Methoden der Ingenieurpsychologie zu nutzen sind, um

<p>visuelle Information und Anzeigen, akustische, verbale und textliche Information und Bedienung zu gestalten und zu optimieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Gestaltung und Beurteilung von Mensch-Maschine-Systeme auf Grundlage der Kenntnisse über Anforderungen an Systeme und Systembewertungen und Funktionsteilung und Informationsaustausch in Mensch-Maschine-Systemen zu verstehen ▪ Anwendungsgebiete und Stufen der Automation zu erkennen und zu wissen, mit welchen Auswegen und Lösungsansätzen Problemkreisen zu begegnen ist ▪ die ingenieurpsychologischen Grundlagen der Telemanipulation, virtuellen Realität und Telekooperation zu verstehen und mit Kenntnissen zur Gestaltung und Koordination der virtuellen Teamarbeit zu verknüpfen ▪ die Umsetzung und Beurteilung von Usability in der betrieblichen Praxis auf Basis des erworbenen Wissens zum Nutzererleben und Usability-Gestaltungsmethoden zu beschreiben 	
<p>Prüfungsleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konzeption und Auswertung eines Interviewleitfadens 	<p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung
<p>Optionales Lernangebot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Online-Quiz-Portal 	
<p>Literatur:</p> <p>Basis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). <i>Ingenieurpsychologie</i>. Studienbrief. ▪ Vollrath, M. (2015). <i>Ingenieurpsychologie: Psychologische Grundlagen und Anwendungsgebiete</i>. Stuttgart: Kohlhammer. 	

Änderungen vorbehalten!

KuB4_IGB4 Klinische Psychologie

Dauer:

ca.: 6 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

12

Modulinhalt:

- Grundlagen der Klinischen Psychologie
- Überblick über Ausgewählte Störungsbilder
- Auftreten und Umgang psychischer Störungen im beruflichen Kontext
- Konsum, Abhängigkeit und Sucht
- Suizidalität und Krisenmanagement

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 240 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 38 Stunden Online-Präsenz (Online-Blockvorlesung, Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Begriffe und Grundlagen
- psychotherapeutische Verfahren
- rechtliche Grundlagen von Psychotherapie (PsychKG)
- Abgrenzung und Erklärung der Tätigkeiten Coaching, Beratung und Therapie
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Implikationen, Umfang und Grenzen sowie Auswirkungen von Missachtung
- Überblick über psychische Störungen: Störungsbilder, Klassifikation, Epidemiologie, Ätiologie und Diagnostik
 - Affektive Störungen: Bipolare und Depressive Störungen
 - Angststörungen: Panikstörung, Soziale Phobie, Generalisierte Angststörung, spezifische Phobien
 - Posttraumatische Belastungsstörung
 - Zwangsstörungen
 - Essstörungen
 - psychotische Störungen und Schizophrenie
 - Persönlichkeitsstörungen
 - Somatoforme Störungen
 - ADHS im Erwachsenenalter
- Umgang mit psychischen Störungen in der Arbeitswelt
 - allgemeine psychische Belastungssituationen im Arbeitskontext
 - berufsspezifische psychische Belastungssituationen
 - psychische Belastungsreaktionen im beruflichen Alltag und Ressourcen im Umgang mit Stress
 - Auswirkungen psychischer Erkrankung auf die Arbeitsfähigkeit und betriebliche Wiedereingliederung psychisch Erkrankter
 - Grundlagen des Arbeitsschutzes und -sicherheit
 - psychosoziale Beratung in der Krise im betrieblichen Kontext
 - systemisches Krisenmanagement in Organisationen
- Vertiefung ausgewählter psychischer Störungen und Bereiche der Klinischen Psychologie im betrieblichen Kontext
 - Suizidalität und Krisenmanagement
 - Konsum, Abhängigkeit und Sucht
- Maßnahmen: Prävention und Suchthilfe, betriebliche Programme und Regelungen

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- wichtige Begriffe und Grundlagen der klinischen Psychologie, gängige psychotherapeutische Verfahren zu benennen sowie die rechtlichen Grundlagen von Psychotherapie zu verstehen
- die Tätigkeiten Coaching, Beratung und Therapie zu definieren und voneinander abzugrenzen
- Implikationen und Umfang der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im betrieblichen Kontext zu erkennen sowie diesbezügliche Grenzen und Auswirkungen von Missachtung zu erklären
- Störungsbilder, Klassifikations- und Diagnosekriterien, epidemiologische Daten und ätiologische Modelle der behandelten psychischen Störungen zu beschreiben
- unter Berücksichtigung des Wissens über psychische Belastungssituationen und -reaktionen im Arbeitskontext, Auswirkungen psychischer Erkrankungen auf die Arbeitsfähigkeit und Grundkenntnisse des Arbeitsschutzes und -sicherheit zu wissen, wie souverän und lösungsorientiert mit psychischen Störungen in der Arbeitswelt umzugehen ist
- zu verstehen, wie im betrieblichen Kontext die vermittelten Kenntnisse der psychosozialen Beratung und Kommunikation in Krisen sowie des systemischen Krisenmanagements umzusetzen sind
- die Einschätzung der Risikofaktoren von Suizidalität im Betrieb zu verstehen
- Suizidalität und Gefahr suizidaler Handlungen im betrieblichen Kontext zu erkennen
- zu wissen, wie mit Suizidgedanken, Suizidankündigungen/-hinweise, Suizidversuch und akut Suizidgefährdeten auf Grundlage der vermittelten Kenntnisse zur Krisenintervention und Gesprächsführung kompetent und souverän unter Berücksichtigung rechtlicher Grundinformationen umzugehen ist
- Reaktionen auf Suizidereignisse im betrieblichen Kontext abzuschätzen und die kompetente Ausführung der Unterstützung betroffener MitarbeiterInnen und Teams zu verstehen
- Präventionsstrategien und -maßnahmen suizidaler Handlungen im Betrieb zu erklären
- Merkmale von Sucht und Suchtformen sowie Sucht als Problematik zu erkennen
- psychologische Modelle zur Erklärung von Sucht- und Abhängigkeitsverhalten zu nutzen
- Vorkommen und Auswirkungen von Alkohol, Medikamenten und illegalen Drogen im Alltag und im Betrieb zu beschreiben und Folgen von Sucht, Abhängigkeit und Konsum am Arbeitsplatz zu verstehen
- Merkmale der Arbeits-, Medien-, Spiel- und anderen Verhaltenssuchten im betrieblichen Kontext zu erklären
- Hinweise, Auffälligkeiten sowie Suchtentwicklung und -gefahren am Arbeitsplatz zu identifizieren
- zu wissen, wie sich die Rolle und Pflichten des Personalverantwortlichen/der Führungskraft gestalten
- des kompetenten Umgangs mit betroffenen Kollegen im eigenen betrieblichen Umfeld
- die Anwendung der vermittelten Maßnahmen zur Prävention und Suchthilfe sowie betrieblichen Programmen und Regelungen zu verstehen

Prüfungsleistungen:

- Konzeption und Durchführung einer Webinareinheit

Studienleistungen:

- aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung
- Teilnahme an den Online-Blockvorlesungen

Optionales Lernangebot:

- Online-Quiz-Portal

Literatur:

Basis:

- Arolt, V., Reimer, C., & Dilling, H. (2011). Suizidalität und Krisenintervention. In *Basiswissen Psychiatrie und Psychotherapie* (S. 387-400). Berlin: Springer.
- Beise, U. (2013). Essstörungen. In U. Beise, S. Heimes, & W. Schwarz (Hrsg.), *Gesundheits- und Krankheitslehre: Lehrbuch für die Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege* (S. 393-397). Berlin: Springer.
- Beise, U. (2013). Schizophrenie. In U. Beise, S. Heimes, & W. Schwarz (Hrsg.), *Gesundheits- und Krankheitslehre: Lehrbuch für die Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege* (S. 383-387). Berlin: Springer.
- Berger, M., Gravert, C., Schneller, C., & Maier, W. (2013). Prävention und Behandlung psychischer Störungen am Arbeitsplatz. *Der Nervenarzt*, 84(11), 1291-1298.
- Deisenhammer, E. A., & Hausmann, A. (2012). Affektive Störungen (ICD-10 F3). In W. W. Fleischhacker, & H. Hinterhuber (Hrsg.), *Lehrbuch Psychiatrie* (S. 153-195). Wien: Springer.
- Flor, H. (2013). Posttraumatische Belastungsstörung. In T. Bartsch, & P. Falkai (Hrsg.), *Gedächtnisstörungen: Diagnostik und Rehabilitation* (S. 292-299). Berlin: Springer.
- Geibel-Jakobs, M., & Ecker, W. (2015). Persönlichkeitsstörungen. In M. Linden, & M. Hautzinger (Hrsg.), *Verhaltenstherapiemanual* (S. 547-552). Berlin: Springer.
- Häfner, S., Haug, S., & Kächele, H. (2004). Psychosozialer Versorgungsbedarf bei Arbeitnehmern. *Psychotherapeut*, 49(1), 7-14.
- Hahnzog, S. (2015). Psychische Belastungen am Arbeitsplatz. In *Psychische Gefährdungsbeurteilung: Impulse für den Mittelstand* (S. 17-26). Wiesbaden: Gabler.
- Hallmaier, R. (2005). Alkohol im Betrieb. In M. V. Singer, & S. Teysen (Hrsg.), *Alkohol und Alkoholfolgekrankheiten: Grundlagen – Diagnostik - Therapie* (S. 521-531). Berlin: Springer.
- Hapkemeyer, J., Scheibner, N., Jüngling, K., & Schmidt, A. (2013). Prävention von Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz – Das Bundesmodellprojekt Prev@WORK der Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2013: Verdammt zum Erfolg – Die süchtige Arbeitsgesellschaft?* (S. 223-231). Berlin: Springer.
- Jacobi, F., & Kessler-Scheil, S. (2013). Epidemiologie psychischer Störungen: Häufigkeit und Krankheitslast in Deutschland. *Psychotherapeut*, 58(2), 191-206.
- Kozel, B. (2015). Suizidgefahr erkennen. *Heilberufe*, 67(6), 35-38.
- Mann, K., Fauth-Bühler, M., Seiferth, N., Heinz, A., & DGPPN, E. V. (2013). Konzept der Verhaltenssuchte und Grenzen des Suchtbegriffs. *Der Nervenarzt*, 84(5), 548-556.
- Mathiak, K., Kuth, N., & Schneider, F. (2008). Persönlichkeitsstörungen. In F. Schneider, & W. Niebling (Hrsg.), *Psychische Erkrankungen in der Hausarztpraxis* (S. 467-476). Berlin: Springer.
- Myers, D. G. (2014). Klinische Psychologie: Psychische Störungen. In *Psychologie* (S. 653-701). Berlin: Springer.
- Myers, D. G. (2014). Klinische Psychologie: Therapie. In *Psychologie* (S. 703-743). Berlin: Springer.
- Ohlendorf, D., Bundschuh, M., & Quarcoo, D. (2015). Suizid. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 65(1), 43-44.
- Paulzen, M., Habel, U., & Schneider, F. (2012). Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) (F.90) im Erwachsenenalter. In F. Schneider (Hrsg.), *Facharztwissen Psychiatrie und Psychotherapie* (S. 449-457). Berlin: Springer.

- Rothermund, E., Gündel, H., Kilian, R., Hölzer, M., Reiter, B., Mauss, D., & Beschoner, P. (2014). Behandlung psychosomatischer Beschwerden im Arbeitskontext-Konzept und erste Daten. *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie*, 60(2), 177-189.
- Schneider, F., & Weber, S. (2009). Angststörungen. In *Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie... in 5 Tagen* (S. 129-135). Berlin: Springer.
- Schulte-Meßtorff, C., & Wehr, P. (2013). Auswirkungen psychischer Störungen am Arbeitsplatz. In *Employee Assistance Programs: Externe Mitarbeiterberatung im betrieblichen Gesundheitsmanagement* (S. 13-20). Berlin: Springer.
- Simons, M. (2009). Zwangsstörung. In S. Schneider, J. Margraf (Hrsg.), *Lehrbuch der Verhaltenstherapie: Band 3: Störungen im Kindes- und Jugendalter* (S. 629-645). Berlin: Springer.
- Stark, S., & Maragkos, M. (2014). „Bist Du krank?!“ – Psychische Störungen im Arbeitsleben. In S. Hahnzog (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitsförderung: Das Praxishandbuch für den Mittelstand* (S. 201-214). Wiesbaden: Gabler.
- Stieglitz, R. D., & Hiller, W. (2013). Definition und Erfassung psychischer Störungen: Bestandsaufnahme. *Psychotherapeut*, 58(3), 237-248.
- Tölle, R., & Windgassen, K. (2014). Abhängigkeit/Sucht. In *Psychiatrie: Einschließlich Psychotherapie* (S. 138-175). Berlin: Springer.
- Wälte, D., & Schneider, F. (2012). Essstörungen (F50). In F. Schneider (Hrsg.), *Facharztwissen Psychiatrie und Psychotherapie* (S. 371-380). Berlin: Springer.
- Wicker, S., & Stirn, A. (2011). Suizid und Arbeitsplatz. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 61(1), 30-31.

Änderungen vorbehalten!

3. SEMESTER

KuB6_FWU Fortschritt, Wandel und Unternehmenskultur		
Dauer:	Angebotsturnus:	ECTS:
6 Monate	Semesterweise	30
Modulinhalt:		Arbeitsaufwand:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Psychologisches Management und Entwicklung von Betrieben ▪ Medienkommunikation ▪ Interkulturelle Kommunikation ▪ Praxis-Projekt: Fortschritt, Wandel und Unternehmenskultur 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchschnittlich: 260 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit ▪ 6 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltungen)
Lerninhalte:		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Psychologisches Management und Entwicklung von Betrieben <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsanalyse und -gestaltung im betrieblichen Kontext ▪ Gruppen und Teams im betrieblichen Kontext ▪ Motivation im Betrieb ▪ Betriebs- und Organisationsklima und -kultur ▪ Kommunikationskultur ▪ Wissensmanagement ▪ Organisationsentwicklung und organisationales Lernen ▪ Change Management ▪ Medienkommunikation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Begriffsbestimmung von Medien und Medienkommunikation ▪ Gegenüberstellung und Bewertungsansätze von direkter und medienvermittelter Kommunikation ▪ Mediennutzungsmodelle ▪ Rezipientenaktivitäten ▪ Medien- und Kommunikationskompetenz ▪ Web 2.0: Online-Kommunikation ▪ virtuelle Teamarbeit ▪ Medien und Mediennutzung in Psychosozialer Beratung, Psychotherapie und Gesundheitsförderung und zukünftige Trends und Entwicklungen ▪ Interkulturelle Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definitionen und Begriffsbestimmung ▪ Strukturmerkmale von Kulturen ▪ Interkulturelle Kompetenz ▪ Konsequenzen sozialer Wahrnehmung, impliziter Persönlichkeitstheorien und Weltbilder für die internationale Zusammenarbeit und interkulturelles Verstehen und Handeln ▪ kulturell bedingte Unterschiede bei der Selbstpräsentation ▪ Interkulturelle Kommunikation im Geschäftsleben ▪ Beispiele und Projekte aus der interkulturellen Praxis ▪ interkulturell coachen und beraten ▪ interkulturelles Training 		

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- zu wissen, wie Arbeitsanalyse und -gestaltung im betrieblichen Kontext umzusetzen und zu beurteilen sind
- die Optimierung und Beurteilung der Arbeit von Gruppen und Teams im Betrieb zu verstehen
- Einflussfaktoren auf Arbeitsleistung und -zufriedenheit sowie die vermittelten Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung von Motivation im Arbeitskontext zu verstehen
- Betriebs- und Organisationklima zu definieren und voneinander abzugrenzen sowie zu wissen, wie diese zu messen und zu interpretieren sowie Auswirkungen auf Innovation und Gesundheit abzuschätzen sind
- Organisationskultur zu definieren und abzugrenzen und zu verstehen, wie diese zu messen und zu interpretieren sowie Auswirkungen auf Organisationserfolg, Innovation und Kommunikation zu beurteilen sind
- Organisationen im Hinblick auf deren Kultur zu analysieren sowie deren Veränderung und Entwicklung zu beschreiben
- Unternehmenskommunikation und aktuelle Entwicklungstrends im Betrieb zu beschreiben sowie Grundlagen der Unternehmenskommunikation zu verstehen
- Wissensmanagement zu verstehen und deren Nutzung und Umsetzung der vermittelten Konzepte und Strategien im betrieblichen Kontext zu verstehen
- zu wissen, wie Grundlagen und Maßnahmen der Organisationsentwicklung und Konzepte der lernenden Organisation im Betrieb einzusetzen und zu beurteilen sind
- Modelle, Techniken und Strategien der Theorie und Praxis des Change Managements zu verstehen und deren Umsetzung zum konstruktiven und erfolgreichen Umgang mit Veränderungen und Innovation im Betrieb zu beschreiben
- Medien und Medienkommunikation zu definieren
- direkte und medienvermittelte Kommunikation zu vergleichen und zu beurteilen
- Mediennutzung und Rezipientenaktivitäten anhand der vermittelten Modelle und Konzepte zu erklären
- Medien- und Kommunikationskompetenz zu beschreiben
- Grundlagen, Konzepte und Besonderheiten der Onlinekommunikation im Web 2.0 zu verstehen
- Grundlagen, Strategien, Anwendungsbedingungen und Gestaltungsfelder virtueller Teamarbeit sowie die Umsetzung, dessen Management und Konfiguration zu verstehen
- Konzepte von Medien und Mediennutzung in psychosozialer Beratung, Psychotherapie und Gesundheitsförderung zu erklären
- interkulturelle Kommunikation zu definieren und Strukturmerkmale von Kommunikation zu erkennen
- Konzepte und Dimensionen interkultureller Kompetenz zu verstehen
- Auswirkungen und Einflüsse sozialer Wahrnehmung und Persönlichkeitstheorien auf internationale Zusammenarbeit und interkulturelles Verstehen und Handeln zu erkennen und kulturell bedingte Unterschiede bei der Selbstpräsentation zu verstehen
- zu wissen, wie Aspekte interkultureller Kommunikation und Internationalität im Geschäftsleben einzuschätzen und zu verstehen, wie diesen kompetent zu begegnen sind
- Besonderheiten des Coachings, der Beratung und des Trainings im interkulturellen Kontext und unter Berücksichtigung der vermittelten Kommunikationsmodelle zu beachten

Prüfungsleistungen:

- Forschungstagebuch
- Konzeption und Durchführung eines

Studienleistungen:

- aktive Teilnahme an den Webinar-Veranstaltungen

Vortrags über einen fiktiven
Veränderungsprozess (Audio File)
wahlweise zu Medienkommunikation
oder Interkulturellen Kommunikation

Optionales Lernangebot:

- Online-Quiz-Portal

Literatur:

Basisliteratur (Eine Liste der vertiefenden und weiterführenden Literatur finden Sie im
Literaturverzeichnis.)

- Siehe KuB6_FWU1
- Siehe KuB6_FWU2
- Siehe KuB6_FWU3

KuB6_FWU1 Psychologisches Management und Entwicklung von Betrieben

Dauer:

ca.: 6 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

10

Modulinhalt:

- Arbeit, Arbeitsanalyse und -gestaltung
- Change Management
- Gruppen und Teams
- Betriebsklima und -kultur
- Kommunikationskultur
- Motivation im Betrieb
- Organisationsentwicklung
- Wissensmanagement

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 140 Lernstunden im angeleitetem Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Arbeitsanalyse und -gestaltung im betrieblichen Kontext
 - Grundüberlegungen zur Arbeit
 - Arbeitsanalyse
 - Arbeitsgestaltung
- Gruppen und Teams im betrieblichen Kontext
 - Kennzeichen von Teams und Teamarbeit
 - Bedingungen der Gruppenleistung und Dimensionen erfolgreicher Teamarbeit
 - Vorteile und Probleme von Teamarbeit
 - Gruppenentscheidungen und Problemlösen in der Gruppe
 - Optimierung von Gruppen: Teamdesign und Teambuilding
 - Teamentwicklung
 - Teamführung
 - Praxisbeispiele und praktische Hinweise zu effizienter und attraktiver Gruppenarbeit
- Motivation im Betrieb
 - Motivation beruflicher Arbeit
 - Beeinflussung der Arbeitsleistung und -zufriedenheit
 - Fallstudien aus der betrieblichen Praxis
- Betriebs- und Organisationsklima
- Organisationskultur
 - Begriffsverständnis- und Abgrenzung
 - Kultur und der Erfolg einer Organisation
 - Organisationskultur und Verhaltensstile von Unternehmen als Einflussgrößen auf die Kommunikationsstrategie
 - Entwicklung, Gestaltung und Veränderung von Organisationskultur
 - Kommunikationskultur in Organisationen
 - Unternehmenskommunikation
 - Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit
- Wissensmanagement
 - Grundlagen und Konzepte
 - Anwendungsgebiete und Nutzen
 - Voraussetzungen und individuelle und kollektive Machtbarrieren bei der Teilung von Wissen

- Kernelemente und Vorgehen
- Wissensmanagement und Kompetenzentwicklung
- Wissensmanagement und Unternehmenskooperation
- Organisationsentwicklung
 - theoretische Grundlagen und Ansätze
 - Rahmenbedingungen, Inhalte und Anlässe
 - Organisationsentwicklung als Förderung von Problemlöse- und Selbstorganisationsprozessen
 - Modell der modernen Organisationsentwicklung (MOEW)
 - Erfolgsfaktoren und Instrumente der Organisationsentwicklung
 - Praxisbeispiele der Organisationsentwicklung
 - Organisationales Lernen
 - das Konzept der lernenden Organisation
 - Strukturarchetypen und die Gebote des Systemdenkens
 - Aufbau einer lernenden Organisation
 - Techniken der lernenden Organisation
 - Lernende Organisation als wissensbasiertes System
 - Praxisbeispiele
 - Kritik am Konzept der lernenden Organisation
- Change Management
 - Veränderung organisationaler Routinen und Gründe für Veränderungen
 - Theorie und Praxis des Change Management
 - Modelle, Techniken und Strategien des Change Management
 - Innovation und Umgang mit Veränderungen
 - praktische Hinweise und Beispiele aus der Praxis

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- Grundzüge und Strategien der psychologischen Arbeitsanalyse und -gestaltung im betrieblichen Kontext zu verstehen
- Bedingungen und Dimensionen erfolgreicher Teamarbeit zu erkennen sowie Vorteile und Probleme der Arbeit im Team zu verstehen und auf Prozesse der Entscheidungen und Problemlösung in Gruppen zu übertragen
- zu wissen, wie Gruppenarbeit mithilfe von Maßnahmen des Teamdesigns und Teambuildings sowie der Teamentwicklung zu optimieren ist
- Formen der Teamführung und Aspekte affektiver Teamführung zu erklären
- Gruppen- und Teamarbeit als Instrument der Unternehmensentwicklung und des organisationalen Lernens zu betrachten und Merkmale effizienter und effektiver Gruppenarbeit zu beschreiben
- Einflussfaktoren auf Arbeitsleitung und -zufriedenheit sowie die vermittelten Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung von Motivation im Arbeitskontext zu verstehen und zu wissen, wie diese umzusetzen sind
- Betriebs- und Organisationklima zu definieren und voneinander abzugrenzen sowie zu beschreiben, wie diese zu messen und zu interpretieren sowie Auswirkungen auf Innovation und Gesundheit abzuschätzen sind
- Organisationskultur zu definieren und abzugrenzen sowie deren Dimensionen und Typologien zu beschreiben
- Konzepte und Modelle der Organisationskultur zu verstehen und deren Messung Interpretation und Zusammenhänge mit Organisationserfolg, Innovation und Kommunikation zu verstehen
- Organisationen in Bezug auf die Organisationskultur zu diagnostizieren und zu analysieren

- zu wissen, wie Organisationskultur auf Grundlage der vermittelten Instrumente, Möglichkeiten und Grenzen gestaltet, entwickelt und verändert werden kann
- Unternehmenskommunikation und aktuelle Entwicklungstrends im Betrieb zu beschreiben sowie Grundlagen der externen, internen und integrativen Unternehmenskommunikation zu verstehen
- Grundlagen, Konzepte und Voraussetzungen sowie Hindernisse von erfolgreichem Wissensmanagement zu verstehen und die vermittelten Kenntnisse zu Kernelementen und Vorgehen zur Entwicklung und Beurteilung von Wissensmanagement zu nutzen
- die Zusammenhänge von Wissensmanagement und Kompetenzentwicklung sowie Unternehmenskooperation zu erkennen
- theoretische Grundlagen, Rahmenbedingungen sowie Inhalte und Anlässe der Organisationsentwicklung zu verstehen und für die Umsetzung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu nutzen
- zu wissen, wie Organisationsentwicklung unter Berücksichtigung der behandelten Modelle, Erfolgsfaktoren und Instrumente zur Förderung von Problemlöse- und Selbstorganisationsprozessen und organisationalen Lernens einzusetzen ist
- das Konzept der lernenden Organisation zu beschreiben und auf Grundlage der Theorie von Peter Senge zu verstehen sowie Techniken und Grundlagen des Aufbaus und das Wissen um neue Konzepte und Impulse zur Förderung organisationalen Lernens zu beschreiben
- Veränderungen und deren Gründe im Betrieb zu erkennen und einzuschätzen
- Modelle, Techniken und Strategien der Theorie und Praxis des Change Management zu verstehen und den konstruktiven und erfolgreichen Umgang mit Veränderungen und Innovation im Betrieb zu beschreiben
- die Konzepte des Change Marketing und der Theorie U im Bereich des Managements von Veränderungsprozessen im Betrieb zu beschreiben und anzuwenden

Prüfungsleistungen:

- Forschungstagebuch

Studienleistungen:

- aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung

Optionales Lernangebot:

- Online-Quiz-Portal

Literatur:

Basis:

- ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). *Organisationskommunikation und -entwicklung*. Studienbrief.
- ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). *Organisationspsychologie*. Studienbrief.
- Bormann, K. C. (2015). Organisationsklima und Organisationskultur. In J. Rowold, & K. C. Bormann (Hrsg.), *Innovationsförderndes Human Resource Management: Grundlagen, Modelle und Praxis* (S. 115-128). Wiesbaden: Gabler.
- Joainig, M. (2014). Integrierte Unternehmenskommunikation. In *Dienstleister in der integrierten Unternehmenskommunikation: Eine Analyse österreichischer Kommunikationsagenturen* (S. 17-30). Wiesbaden: VS.
- Kauffeld, S., & Martens, A. (2014). Arbeitsanalyse und -gestaltung. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (S. 211-240). Berlin: Springer.

- Kauffeld, S., & Schulte, E. M. (2014). Teams und ihre Entwicklung. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (S. 151-171). Berlin: Springer.
- Lauer, T. (2014). *Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren*. Wiesbaden: Gabler.
- Nerdinger, F. W. (2014). Organisationsentwicklung. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 159-169). Berlin: Springer.
- Nerdinger, F. W. (2014). Organisationsklima und Organisationskultur. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 143-157). Berlin: Springer.
- Salzer, E. (2011). Kommunikation ist Chefsache – Rollen und Aufgaben in der Unternehmenskommunikation. In *Quintessenz der Unternehmenskommunikation: Wie Sie Ihre Ziele im Dialog mit Ihren Stakeholdern besser erreichen können* (S. 23-32). Berlin: Springer.
- Sauter, W., & Scholz, C. (2015). *Kompetenzorientiertes Wissensmanagement: Gesteigerte Performance mit dem Erfahrungswissen aller Mitarbeiter*. Wiesbaden: Gabler.
- Schawel, C., & Billing, F. (2014). Wissensmanagement (Einführung). In *Die Top 100 Management Tools: Das wichtigste Buch eines Managers: Von ABC-Analyse bis Zielvereinbarung* (S. 282-284). Wiesbaden: Gabler.
- Schilling, J., & Kluge, A. (2013). Organisationales Lernen. In D. E. Krause (Hrsg.), *Kreativität, Innovation, Entrepreneurship* (S. 233-250). Wiesbaden: Gabler.
- Schlick, C. M., Bruder, R., & Luczak, H. (2010). Gruppen-und Teamarbeit. In *Arbeitswissenschaft* (S.495-574). Berlin: Springer.
- Von Rosenstiel, L. (2015). *Motivation im Betrieb: Mit Fallstudien aus der Praxis*. Wiesbaden: Gabler.

Änderungen vorbehalten!

KuB6_FWU2 Medienkommunikation

Dauer:

ca.: 3 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

5

Modulinhalt:

- Kommunikation und Medien
- Digitale Medien
- Online-Kommunikation
- Soziale Medien


Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 60 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Begriffsbestimmung von Medien und Medienkommunikation
 - universaler, elementarer, technischer und kommunikations-/organisationssoziologischer, kommunikativ-funktionaler und systematischer Medienbegriff
 - Typen medialer Kommunikation
- Gegenüberstellung und Bewertungsansätze von direkter und medienvermittelter Kommunikation
 - technikdeterministische Bewertung
 - interaktionistische Bewertung
- Mediennutzungsmodelle
 - Medienwahl als Voraussetzung erfolgreicher Kommunikation
 - Uses-and-Gratifications-Ansatz
 - GS-GO-Modell
 - Media-Richness-Modell
 - Rezipientenaktivitäten
 - Parasoziale Interaktion
 - Verarbeitung medialer Information
- Medien- und Kommunikationskompetenz
 - Medienkompetenz nach Baacke
 - Medienwissen- und Technikkompetenz
 - Reflexions- und Bewertungskompetenz
 - Nutzungs- und Verarbeitungskompetenz
 - Spezielle Kommunikationskompetenzen
- Web 2.0: Online-Kommunikation
 - Paradigmen und Perspektiven sowie Eigenschaften und Besonderheiten der Kommunikation im Web 2.0
 - psychologische Grundlagen des Online-Verhaltens
 - Einfluss von Web 2.0 auf Medien und Kommunikation
 - Kritik an der Kommunikation im Web 2.0
 - Medienkompetenz im Web 2.0
 - Online-Kommunikation im betrieblichen Kontext
- Virtuelle Teamarbeit
 - Grundlagen und Strategien sowie Anwendungsbedingungen und Gestaltungsfelder
 - Vorteile und Herausforderungen notwendiger Schlüsselqualifikationen virtueller

<p>Kooperation</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Managementkonzept für virtuelle Teams ▪ Aufbau und Konfiguration virtueller Teams ▪ Sicherung der Rahmenbedingungen für virtuelle Teamarbeit ▪ Medien als Brücke für die Kommunikation im virtuellen Team ▪ Teamleitung als Bindeglied zwischen Organisation und Team <p>▪ Medien und Mediennutzung in Psychosozialer Beratung, Psychotherapie und Gesundheitsförderung und zukünftige Trends und Entwicklungen</p>	
<p>Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medien und Medienkommunikation sowie dazugehörige Begriffe zu definieren und zu bestimmen ▪ direkte und medienvermittelte Kommunikation zu vergleichen und zu beurteilen ▪ Mediennutzung und Rezipientenaktivitäten anhand der vermittelten Modelle und Konzepte zu verstehen und zu erklären ▪ Medien- und Kommunikationskompetenz zu beschreiben und einzuschätzen ▪ Paradigmen und Perspektiven sowie Eigenschaften und Besonderheiten der Online-Kommunikation im Web 2.0 zu erkennen und deren Einfluss auf Verhalten, Kommunikation und Medien zu verstehen ▪ Kritik an der Kommunikation im Web 2.0 zu reflektieren und einzuordnen ▪ erforderliche Medienkompetenzen für das Web 2.0 zu beschreiben ▪ Aspekte und Bereiche der Online-Kommunikation im betrieblichen Kontext zu erklären ▪ Grundlagen, Strategien, Anwendungsbedingungen und Gestaltungsfelder virtueller Teamarbeit zu verstehen ▪ Vorteile und Herausforderungen sowie notwendige Schlüsselqualifikation virtueller Kooperation zu erkennen und abzuwägen ▪ zu wissen, wie die vermittelten Aspekte des Aufbaus, des Managements und der Konfiguration virtueller Teams zu beachten und umzusetzen und hierfür erforderliche Rahmenbedingungen zu sichern sind ▪ Konzepte von Medien und Mediennutzung in psychosozialer Beratung, Psychotherapie und Gesundheitsförderung zu erklären und deren Anwendung im Arbeitskontext zu beschreiben 	
<p>Prüfungsleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Forschungstagebuch 	<p>Studienleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung
<p>Optionales Lernangebot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Online-Quiz-Portal 	
<p>Literatur:</p> <p>Basis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). <i>Medienkommunikation</i>. Studienbrief. ▪ Horz, H. (2015). Medien. In E. Wild, & J. Möller (Hrsg.), <i>Pädagogische Psychologie</i> (S. 121-149). Berlin: Springer. ▪ Kübler, H. D. (2003). Medien- und Massenkommunikation: Begriffe und Modelle. In <i>Kommunikation und Medien: Eine Einführung</i> (S. 91-129). Münster: LIT. 	

- 
- Scheufele, B. (2014). Kommunikation und Medien: Grundbegriffe, Theorien und Konzepte. In A. Zerfaß, & M. Piwinger (Hrsg.), *Handbuch Unternehmenskommunikation: Strategie - Management - Wertschöpfung* (S. 105-143). Wiesbaden: Gabler.

Änderungen vorbehalten!

KuB6_FWU3 Interkulturelle Kommunikation

Dauer:

ca.: 3 Monate

Angebotsturnus:

Semesterweise

ECTS:

5

Modulinhalt:

- Grundlagen interkultureller Kommunikation
- Interkulturelle Kompetenzen
- Interkulturelles Training

Arbeitsaufwand:

- Durchschnittlich: 60 Lernstunden im angeleiteten Selbststudium exkl. Prüfungsvorbereitungs- und Durchführungszeit
- 2 Unterrichtsstunden Online-Präsenz (Webinar-Veranstaltung)

Lerninhalte:

- Definitionen und Begriffsbestimmung Interkultureller Kommunikation und Kultur
- Interkulturelle Kompetenz
 - Konzepte und Dimensionen
 - Hinweise und Fehlteile
 - Wege zum interkulturellen Verstehen
 - Interkulturelle Mediationskompetenz
 - Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Interkulturelles Lernen
- kulturell bedingte Unterschiede bei der Selbstpräsentation
- Interkulturelle Kommunikation im Geschäftsleben
 - Interkulturelle Aspekte der Unternehmenskommunikation
 - interkulturelle Verhandlungen und kulturelle Einflüsse auf Konfliktmanagement und Führungsstil
 - Interkulturelle Teamentwicklung
 - Interkulturelles Personalmanagement
 - Organisationskultur und interkulturelles Handeln
 - Ansätze im Umgang mit Interkulturellen Synergien und Konflikten
 - Auslandsaufenthalte
- Beispiele und Projekte aus der interkulturellen Praxis
- Interkulturell coachen und beraten
- Interkulturelles Training

Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage

- interkulturelle Kommunikation zu definieren und Strukturmerkmale von Kommunikation zu erkennen
- Konzepte und Dimensionen interkultureller Kompetenz zu verstehen
- Auswirkungen und Einflüsse sozialer Wahrnehmung und Persönlichkeitstheorien auf internationale Zusammenarbeit und interkulturelles Verstehen und Handeln zu erkennen und kulturell bedingte Unterschiede bei der Selbstpräsentation zu verstehen
- Interkulturelle Aspekte der Unternehmenskommunikation und in Verhandlungen, Konfliktmanagement und Führungsstilen zu erkennen und zu wissen, wie diesen kompetent zu begegnen ist
- Grundzüge der Umsetzung von Personalmanagement, Teamentwicklung und Marketing im interkulturellen Kontext zu verstehen

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenhänge von Organisationskultur und interkulturellem Handeln zu erkennen ▪ zu wissen, wie mit interkulturellen Synergien und Konflikten souverän umzugehen ist ▪ die angemessene Vorbereitung von Auslandsaufenthalten im betrieblichen Rahmen zu beschreiben sowie Prozesse, Entwicklungen und Auswirkungen von Auslandsaufenthalten zu erklären ▪ Besonderheiten des Coachings, der Beratung und des Trainings im interkulturellen Kontext und unter Berücksichtigung der vermittelten Kommunikationsmodelle zu beachten 	
Prüfungsleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Forschungstagebuch 	Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Teilnahme an der Webinar-Veranstaltung
Optionales Lernangebot: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Online-Quiz-Portal 	
Literatur: Basis: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALP Akademisches Lehrinstitut für Psychologie GmbH. (2015). <i>Interkulturelle Kommunikation</i>. Studienbrief. ▪ Ehrhart, C. E. (2014). Internationale Unternehmenskommunikation. In A. Zerfaß, & M. Piwinger (Hrsg.), <i>Handbuch Unternehmenskommunikation: Strategie – Management - Wertschöpfung</i> (S. 1333-1347). Wiesbaden: Gabler. ▪ Kaschube, J., Gasteiger, R. M., & von Oberhauser, E. (2012). Interkulturelle Führung. In S. Grote (Hrsg.), <i>Die Zukunft der Führung</i> (S. 437-451). Wiesbaden: Gabler. ▪ Kauffeld, S., & Thomas, R. (2011). Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. In S. Kauffeld (Hrsg.), <i>Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie: für Bachelor</i> (S. 161-178). Berlin: Springer. ▪ Kumbier, D., & Schulz von Thun, F. (Hrsg.). (2014). <i>Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele</i>. Reinbek: Rowohlt. ▪ Werner, H. (2015). Interkulturelle Kommunikation. In <i>Basiswissen Außenhandel: Global Sourcing: Von der Kontaktaufnahme bis zur Verzollung</i> (S. 29-32). Wiesbaden: Gabler. 	

Änderungen vorbehalten!

4. SEMESTER

KuB9_MA Masterarbeit und KuB10_MA Abschlussprüfung		
Dauer:	Angebotsturnus:	ECTS:
6 Monate	Semesterweise	22
Modulinhalt:		
<ul style="list-style-type: none">▪ Masterarbeit▪ Masterprüfung		
Prüfungsmodalität:		
<ul style="list-style-type: none">▪ Masterthesis und kommissionelle Abschlussprüfung in Form von Präsentation der Masterthesis mit einem Fachgespräch (mündlich) 100%▪ Die mündliche Abschlussprüfung findet in der Fachhochschule Wien der Wirtschaftskammer Wien statt		
Qualifikationsziel: Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage		
<ul style="list-style-type: none">▪ den Forschungsstand zu einem Thema der Kommunikations- und Betriebspsychologie eigenständig aufzuarbeiten, eine Fragestellung zu entwickeln und eine entsprechende methodische und praktische Umsetzung selbständig zu organisieren▪ eine Forschungsarbeit mündlich und sprachlich zu präsentieren und dabei den Standards und Konventionen des Faches zu folgen▪ Inhalte, Modelle, Theorien, Konzepte oder Phänomene des Masterstudienganges „Kommunikations- und Betriebspsychologie“ verinnerlicht wiederzugeben und anzuwenden		
Literatur:		
<ul style="list-style-type: none">▪ Siehe Literatur KuB1 – KuB6.▪ Oehrich, M. (2014). <i>Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben: Schritt für Schritt zur Bachelor- und Master-Thesis in den Wirtschaftswissenschaften</i>. Wiesbaden: Gabler.		

Änderungen vorbehalten!