

<b>Modulbezeichnung:</b>	<b>Aktuelle Themen in der Wirtschaftspsychologie</b>	
<b>Modulnummer:</b> DLBW PATWP	<b>Semester:</b> --	<b>Dauer:</b> Minimaldauer 1 Semester
<b>Modultyp:</b> Pflicht	<b>Regulär angeboten im:</b> WS, SS	
<b>Workload:</b> 150 h	<b>ECTS Punkte :</b> 5	
<b>Zugangsvoraussetzungen:</b> keine	<b>Unterrichtssprache:</b> Deutsch	
<b>Kurse im Modul:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Aktuelle Themen in der Wirtschaftspsychologie (DLBW PATWP01)</li></ul>	<b>Workload:</b> Selbststudium: 120 h Selbstüberprüfung: - Tutorien: 30 h	
<b>Kurskoordinatoren/Tutoren::</b> Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System	<b>Modulverantwortliche(r):</b> Prof. Dr. Julia Pitters	
<b>Bezüge zu anderen Programmen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Bachelor Wirtschaftspsychologie</li></ul>	<b>Bezüge zu anderen Modulen im Programm:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Alle Module aus dem Programm Wirtschaftspsychologie</li></ul>	
<b>Qualifikations- und Lernziele des Moduls :</b>  Ziel dieses Moduls ist, die neusten Trends und Entwicklungen in der Wirtschaftspsychologie zu vermitteln sowie Einblicke in spezielle Bereiche und Themen dieses Fachgebietes zu geben. Dabei werden jedoch nicht nur Themen und Ansätze aufgegriffen, die aus Sicht der bisherigen Lehre gänzlich neu sind, sondern das Modul bietet den Studierenden auch die Chance, sich in Bezug auf alle bisher unterrichteten Themen auf den neusten Stand der Dinge zu bringen. Es wird die Möglichkeit eröffnet, das im Studium Erlernte in Bezug auf ein spezielles Thema noch einmal vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in der Wirtschaftspsychologie zu reflektieren und eigene Ideen hierzu zu entwickeln.  Besonderes Augenmerk wird dabei auf neue Formen der Organisationsstruktur, die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern sowie Formen der selbstorganisierten Zusammenarbeit in Unternehmen gelegt.  Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls <ul style="list-style-type: none"><li>kennen die Studierenden die gegenwärtigen nationalen und internationalen Trends und Entwicklungen in der Wirtschaftspsychologie.</li><li>sind die Studierenden auf dem aktuellen Stand der Entwicklungen aller zuvor im Rahmen anderer Module vermittelten Inhalte und Themen.</li><li>kennen sich die Studierenden mit veränderten Arbeitswelten, Arbeitsformen und Organisationsstrukturen aus, die im Rahmen der Wirtschaftspsychologie von Bedeutung sind und entscheidend von dieser Disziplin mitgestaltet werden können.</li><li>können die Studierenden mit den interdisziplinären Schnittstellen in der Wirtschaftspsychologie umgehen und verstehen ihre Bedeutung, Rolle und das Ausmaß ihres Einflusses.</li></ul>		
<b>Lehrinhalt des Moduls:</b>		

Das Modul bietet Studierenden und Dozenten die Gelegenheit, gemeinsam zu entscheiden, welche Themenbereiche zu diesem Zeitpunkt des Studiums besonders wichtig sind. Dabei finden insbesondere auch die laufenden Bachelorarbeiten Berücksichtigung.

Die inhaltlichen Schwerpunkte hängen damit sowohl von den aktuellen Entwicklungen in der Wirtschaftspsychologie als auch dem Verlauf des Studiums und den gemeinsamen Entscheidungen von Studierenden und Dozenten ab. Beispiele für Inhalte können dabei die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern im Rahmen des mobilen Arbeitens sein. Auch Megatrends und -themen gehören auf die Agenda (aktuell z. B. die Bedeutung und Rolle von Social Media für Recruiting und Employer Branding, Konzepte der Zusammenarbeit von „Silver Agers“ und „Digital Natives“ im Zuge des Fachkräftemangels, neue Formen der Organisationsstruktur und die Auswirkungen der Digitalisierung von Geschäftsmodellen auf die Mitarbeiter etc.). Ebenso können globale Entwicklungen wie Arbeitswelten im Umbruch und die neue Generation von globalen Kandidaten vertiefend betrachtet werden.

<b>Lehrmethoden:</b>	Siehe Kursbeschreibung	
<b>Literatur:</b>	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibung	
<b>Anteil der Modulnote an der Gesamtabschlussnote des Programms :</b>  --	<b>Prüfungszulassungsvoraussetzung:</b>	<b>Abschlussprüfungen:</b>
	Siehe Kursbeschreibung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit (100 %)

<b>Kursnummer:</b> DLBWPATWP01	<b>Kursname:</b> Aktuelle Themen in der Wirtschaftspsychologie	<b>Gesamtstunden:</b> 150 h  <b>ECTS Punkte:</b> 5 ECTS
<b>Kurstyp:</b> Pflicht  <b>Kursangebot :</b>  <b>Kursdauer :</b> Minimaldauer 1 Semester		<b>Zugangsvoraussetzungen:</b> keine
<b>Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren:</b> Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		<b>Bezüge zu anderen Modulen:</b> Siehe Modulbeschreibung
<p><b>Beschreibung des Kurses:</b></p> <p>Ziel dieses Kurses ist, die neusten Trends und Entwicklungen zu vermitteln sowie Einblicke in spezielle Bereiche und Themen der Wirtschaftspsychologie zu geben. Dabei werden jedoch nicht nur Themen und Ansätze aufgegriffen, die aus Sicht der bisherigen Lehre gänzlich neu sind, sondern das Modul bietet den Studierenden auch die Chance, sich in Bezug auf alle bisher unterrichteten Themen auf den neusten Stand der Dinge zu bringen. Es wird die Möglichkeit eröffnet, das im Studium Erlernte in Bezug auf ein spezielles Thema noch einmal vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in der Wirtschaftspsychologie zu reflektieren und eigene Ideen hierzu zu entwickeln.</p> <p>Die inhaltlichen Schwerpunkte hängen damit sowohl von den aktuellen Entwicklungen in der Wirtschaftspsychologie als auch dem Verlauf des Studiums und den gemeinsamen Entscheidungen von Studierenden und Dozenten ab. Beispiele für Inhalte können dabei die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern im Rahmen des mobilen Arbeitens sein. Auch Megatrends und -themen gehören auf die Agenda (aktuell z. B. die Bedeutung und Rolle von Social Media für Recruiting und Employer Branding und Konzepte der Zusammenarbeit von „Silver Agers“ und „Digital Natives“ im Zuge des Fachkräftemangels etc.). Ebenso können globale Entwicklungen wie Arbeitswelten im Umbruch und die neue Generation von globalen Kandidaten vertiefend betrachtet und diskutiert werden.</p> <p><b>Kursziele:</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennen die Studierenden die gegenwärtigen nationalen und internationalen Trends und Entwicklungen in der Wirtschaftspsychologie.</li> <li>• sind die Studierenden auf dem aktuellen Stand der Entwicklungen aller zuvor im Rahmen anderer Module vermittelter Inhalte und Themen.</li> <li>• kennen sich die Studierenden mit veränderten Arbeitswelten, Arbeitsformen und Organisationsstrukturen aus, die im Rahmen der Wirtschaftspsychologie von Bedeutung sind und entscheidend von dieser Disziplin mitgestaltet werden können.</li> <li>• können die Studierenden mit den interdisziplinären Schnittstellen in der Wirtschaftspsychologie umgehen und verstehen ihre Bedeutung, Rolle und das Ausmaß ihres Einflusses.</li> </ul> <p><b>Lehrmethoden:</b></p> <p>Die Lehrmaterialien enthalten einen kursabhängigen Mix aus Skripten, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-)Tutorien, Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.</p> <p><b>Inhalte des Kurses:</b></p> <p><b><u>Folgende Themen stehen zur Verfügung:</u></b></p> <p><b>Thema 1: New Work - Arbeitswelten im Umbruch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schermuly, C. (2016): New Work – Gute Arbeit gestalten. Psychologisches</li> </ul>		

Empowerment von Mitarbeitern. Haufe-Lexware, Freiburg. ISBN-13: 978-3648090671.

- Trendstudie 2016 „Neue Arbeitswelt“. (URL: <http://www.topjob.de/projekt/trendstudien/studie-neue-arbeitswelt-download.html> [letzter Zugriff: 23.03.2017]).

## **Thema 2: Organisationsentwicklung - Neue Ebenen und Formen der Organisationsstruktur**

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert. Haufe-Lexware, Freiburg. ISBN-13: 978-3648082058.
- Bakke, D. W. (2005): Joy At Work: A Revolutionary Approach to Fun on the Job. PVG, Seattle. ISBN-13: 978-0976268642.
- Pfläging, N. (2014): Organisation für Komplexität. Wie Arbeit wieder lebendig wird - und Höchstleistung entsteht. Redline, München. ISBN-13: 978-3868815702.

## **Thema 3: Mobil Arbeiten - Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln**

- Prümper, J. et al. (2016): „Mobiles Arbeiten“. Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln. (URL: <http://www.dgfp.de/assets/news/2016/Ergebnisbericht-Studie-Mobiles-Arbeiten.pdf> [letzter Zugriff: 23.03.2017])
- Spieß, B./Fabisch, N. (Hrsg.) (2017): CSR und neue Arbeitswelten. Perspektivwechsel in Zeiten von Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Industrie 4.0. Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3662505304.

## **Thema 4: Cultural Fit - Unternehmenskulturelle Bewerberpassung**

- Cultural Fit Studie: Unternehmenskulturelle Bewerberpassung: Bedeutung, Umsetzung, Ausblick. (URL: <http://www.metahr.de/cultural-fit-studie/> [letzter Zugriff: 23.03.2017]).
- Homma, N./Bauschke, R. (2015): Unternehmenskultur und Führung. Den Wandel gestalten - Methoden, Prozesse, Tools. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834947574.

## **Thema 5: Recruiting - Neue Formen der Bewerberansprache**

- Dannhäuser, R. (Hrsg.) (2015): Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658065720.
- Haufe-Lexware GmbH (Hrsg.) (2016): Mitarbeiter gewinnen. Mobile Recruiting. (URL: [http://images.aktuell.haufe.com/Web/HaufeLexwareGmbHCoKG/%7Be059ab6a-6392-43f2-b8f6-255fbc882780%7D\\_CCP-SI\\_De-De\\_MGE\\_V1\\_Mobile\\_Recruiting.pdf](http://images.aktuell.haufe.com/Web/HaufeLexwareGmbHCoKG/%7Be059ab6a-6392-43f2-b8f6-255fbc882780%7D_CCP-SI_De-De_MGE_V1_Mobile_Recruiting.pdf) [letzter Zugriff: 23.03.2017]).
- Jánszky, S. G. (2014): Das Recruiting-Dilemma. Zukunft der Personalarbeit in Zeiten des Fachkräftemangels. Haufe-Lexware, Freiburg. ISBN-13: 978-3648057483.
- Ullah, R./Witt, M. (2015): Praxishandbuch Recruiting. Grundlagenwissen, Prozess-Know-how, Social Recruiting. Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791034027.

## **Thema 6: Generationsübergreifende Zusammenarbeit**

- Richards, L. J./Morga, J. S. (2013): Gen Now. „Generation Jetzt“ - Die generationsübergreifende Belegschaft. (URL: [http://www.kellyservices.de/uploadedFiles/Switzerland\\_-\\_Kelly\\_Services\(1\)/4-Resource\\_Center/DE\\_Gen%20Now%20ebook.pdf](http://www.kellyservices.de/uploadedFiles/Switzerland_-_Kelly_Services(1)/4-Resource_Center/DE_Gen%20Now%20ebook.pdf) [letzter Zugriff: 23.03.2017]).
- Wegge, J./Schmidt, K.-H. (2015): Diversity Management. Generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern. Hogrefe, Göttingen. ISBN-13: 978-3801723842.

**Literatur:**

Bücher und Zeitschriften sind abhängig von den thematischen Schwerpunkten.

**Aktuelle bzw. regelmäßig erscheinende Zeitschriften und Studien:**

- Deutsche Gesellschaft für Personalführung: Personalführung
- GfK-Nürnberg Gesellschaft für Konsumforschung: HR-Trendstudie
- Harvard Business Manager
- Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie
- Personalmagazin – Management, Recht und Organisation
- Personalwirtschaft – Das Magazin für den Job HR
- Stepstone: Trendstudien zu verschiedenen Schwerpunktthemen
- Wirtschaftspsychologie aktuell – Zeitschrift für Personal und Management

**Prüfungsleistung:**

Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

**Zeitaufwand Studierende (in Std.): 150**

Selbststudium (in Std.): 120  
Selbstüberprüfung (in Std.): -  
Tutorien (in Std.): 30