

Modulbezeichnung:	Wahlmodul Managing Change	
Modulnummer: DLMPRWCM	Semester: --	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modultyp: Wahlpflicht		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 300 h		ECTS Punkte : 10
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCMO01) • Managing IT-Projekte und Change (DLMIPC01) 		Workload: Selbststudium: 180 h Selbstüberprüfung: 60 h Tutorien: 60 h
Kurskoordinatoren/Tutoren:: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Modulverantwortliche(r): Prof. Dr. Ralf Kneuper
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none"> • Master General Management • Master Wirtschaftsinformatik • Master of Business Administration • Master Controlling 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm: <ul style="list-style-type: none"> • Management von IT-Projekten • Anforderungsmanagement • Projektmanagement

Qualifikations- und Lernziele des Moduls :

Change Management und Organisationsentwicklung:

Nach erfolgreichem Abschluss

- können die Studierenden die Bereiche Change Management und Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen.
- kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung.
- verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Change Management und Organisationsentwicklung.
- haben die Studierenden alternative Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung kennengelernt und wissen, wie sich Change Management und Organisationsentwicklung umsetzen lassen.
- wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Change Management und Organisationsentwicklung.
- wissen die Studierenden um die Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen.

Managing IT-Projekte und Change:

Nach der Teilnahme sollen Studierende

- den Begriff Change-Management kennen und wissen in welchem Zusammenhang Change-Management und IT-Projekte zueinanderstehen.
- Erfolgsfaktoren im Change-Management kennen und wissen, wie zielgerichtetes Kommunikationsmanagement betrieben werden kann.
- wissen, was der Begriff Change-Management im Kontext IT-Service Management bedeutet und wie Change-Management dort strukturiert organisiert werden kann.
- wie IT-Projekte und IT-Architekturen für eine kontinuierliche Veränderung vorbereitet werden können und mit welchen konkreten Managementtechniken Veränderungsfähigkeit ermöglicht wird.

Lehrinhalt des Moduls:

Change Management und Organisationsentwicklung:

- Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
- Theoretische (Prozess- und Phasen-)Modelle von Change Management und Organisationsentwicklung
- Instrumente und Methoden von Change Management und Organisationsentwicklung
- Organisatorische Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung
- Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung
- Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen

Managing IT-Projekte und Change:

- Change-Management
- Erfolgsfaktoren im Change Management
- Kommunikationsmanagement
- Change-Management im Kontext von IT
- IT-Projekte designed for Change
- Ausgewählte IT-Managementtechniken

Lehrmethoden:

Siehe Kursbeschreibung

Literatur:

Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibungen

Anteil der Modulnote an der Gesamtabschlussnote des Programms : --	Prüfungszulassungsvoraussetzung:	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibungen	Kursübergreifend Modulklausur, 180 Min. (100%)

Kursnummer: DLMCMO01	Kursname: Change Management und Organisationsentwicklung	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp: Pflicht, Wahlpflicht Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs Kursangebot : Kursdauer : Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung
<p>Beschreibung des Kurses:</p> <p>Unternehmen – sowohl Großunternehmen als auch KMUs – sind vor dem Hintergrund der aktuellen Rahmenbedingungen ständig mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Organisation bzw. Struktur entsprechend anzupassen und zu verändern. Diese Transformationsprozesse werden insbesondere von den Mitarbeitern eines Unternehmens häufig als schmerzlich empfunden: Unsicherheiten, Widerstände und Ängste entstehen. Mithilfe von Konzepten und Methoden zu Change Management und Organisationsentwicklung lassen sich diese negativen Konsequenzen aus Veränderungsprozessen mildern. Im Rahmen des Kurses gilt es, dieses Verständnis den Studierenden zu präsentieren und ihnen das notwendige „Handwerkszeug“ zur Umsetzung von Aktivitäten im Hinblick auf Change Management und Organisationsentwicklung zu vermitteln.</p> <p>Kursziele:</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses Change Management und Organisationsentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Change Management und Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen. • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung. • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Change Management und Organisationsentwicklung. • haben die Studierenden alternative Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung kennengelernt und wissen, wie sich Change Management und Organisationsentwicklung umsetzen lassen. • wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Change Management und Organisationsentwicklung. • wissen die Studierenden um die Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen. • kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Change Management und Organisationsentwicklung. <p>Lehrmethoden:</p> <p>Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.</p> <p>Inhalte des Kurses:</p> <p>1. Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung</p> <p>1.1 Externe und interne Rahmenbedingungen</p> <p>1.2 Grundlagen von Aufbau- und Prozessorganisation</p>		

1.3 Begriffe und Definitionen

2.Theoretische (Prozess- und Phasen-) Modelle von Change Management und Organisationsentwicklung

2.1 Klassische Organisationsansätze

2.2 Moderne Organisationsansätze

2.3 Aktuelle Themen der Organisationsstrukturen

3. Theoretische Modelle des Changemanagements

3.1 Vier Typen des organisatorischen Wandels

3.2 Phasenmodell zum Changemanagement nach Lewin

3.3 Ursache-Wirkungs-Modell für Performance und Veränderung nach Burke/ Litwin

3.4 Zwei psychologische Modelle zum organisationalen Wandel

4. Instrumente und Methoden

4.1 Vorgehensweise zur Implementierung von Change

4.2 Kommunikation von Change

4.3 Weitere Instrumente zur Implementierung von Change

5. Organisatorische Implementierung

5.1 Organisatorische Barrieren und Widerstände

5.2 Struktur und Verantwortlichkeiten

5.3 Konfliktmanagement: Kommunikation in Transformationsprozessen

6. Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung

6.1 Kennzahlen und KPIs

6.2 Expansion und Kontraktion im Changemanagement / Kennzahlen im St. Galler Management-Modell nach Bleicher

6.3 Weitere Themen bei der Erfolgskontrolle

7. Besonderheiten in internationalen Unternehmen

7.1 Kulturelle Dimensionen nach Hofstede

7.2 Kommunikation in internationalen Changeprojekten

Literatur:

Bücher:

- Bea, F. X./Göbel, E. (2010): Organisation. Theorie und Gestaltung. 4. Auflage, UTB, Stuttgart. ISBN-13: 978-3825220778.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- Frese, E./Graumann, M./Theuvsen, L. (2012): Grundlagen der Organisation. Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung. 10. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834930293.
- Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658015312.
- Kesler, G./Kates, A. (2011): Leading Organization Design. How to Make Organization Design Decisions to Drive the Results You Want. Jossey-Bass, San Francisco (CA). ISBN-13: 978-0470589595.
- Kotter, J. P. (2011): Leading Change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800637898.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt. Droemer, München. ISBN-13: 978-3426274125.
- Mohr, N. et al. (Hrsg.) (2010): Herausforderung Transformation. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642025273.
- Rohm, A. (Hrsg.) (2012): Change-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame

Workshop-Interventionen. 5. Auflage, managerSeminare, Bonn. ISBN-13: 978-3936075397.

- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658034849.
- Schreyögg, G./Geiger, D. (2016): Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834944849.
- Vahs, D. (2015): Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch. 8. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791034375.

Aufsätze:

- Braun, G./Höhmman, I. (2012): Die Ausnahmen und die Regel. In: Harvard Business Manager, Heft 12/2012, S. 38-43.
- Kotter, J. P. (2007): Leading Change. Why Transformation Efforts Fail. In: Harvard Business Review, Heft 01/2007, S. 92-107.
- Kotter, J. P. (2012): Die Kraft der zwei Systeme. In: Harvard Business Manager, Heft 12/2012, S. 22-36.

Handwörterbücher:

- Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080499.
- Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080284.

Zeitschriften:

- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Organisationsentwicklung : Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Prüfungsleistung:

Klausur, 90 Minuten **oder** Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 100
Selbstüberprüfung (in Std.): 25
Tutorien (in Std.): 25

Kursnummer: DLMIPC01	Kursname: Managing IT-Projekte und Change	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp: Pflicht Kursangebot : Kursdauer : Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung

Beschreibung des Kurses:

In diesem Kurs lernen die Studierenden den Begriff Change Management und dessen Zusammenhang mit IT-Projekten kennen. Dazu werden Erfolgsfaktoren vermittelt und dargestellt, wie mit Kommunikationsmanagement Veränderungsprozesse gezielt unterstützt werden können. Weiterhin wird vermittelt, was Change Management im Kontext IT-Service Management bedeutet und wie IT-Projekte und IT-Architekturen gezielt hinsichtlich einer kontinuierlichen Anpassung gestaltet werden können.

Kursziele:

Nach der Teilnahme an diesem Kurs sollen Studierende

- den Begriff Change Management kennen und wissen in welchem Zusammenhang Change Management und IT-Projekte zueinander stehen.
- Erfolgsfaktoren im Change Management kennen und wissen, wie zielgerichtetes Kommunikationsmanagement betrieben werden kann.
- wissen, was der Begriff Change Management im Kontext IT-Service Management bedeutet und wie Change Management dort strukturiert organisiert werden kann.
- wie IT-Projekte und IT-Architekturen für eine kontinuierliche Veränderung vorbereitet werden können und mit welchen konkreten Managementtechniken Veränderungsfähigkeit ermöglicht wird.

Lehrmethoden:

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.

Inhalte des Kurses:

1 Change Management

- 1.1 Begriff: Change und Change Management
- 1.2 Beziehungen von Change- und IT-Projektmanagement
- 1.3 Einflussbereiche von IT-Projekten auf Unternehmen

2 Erfolgsfaktoren im Change Management

- 2.1 Erfolgsfaktorenmodell
- 2.2 Person, Vision, Kommunikation
- 2.3 Partizipation, Integration, Re- Edukation

3 Kommunikationsmanagement

- 3.1 Einfluss von Kommunikation in Change und IT-Projekten
- 3.2 Formen der Kommunikation
- 3.3 Kommunikationsverläufe
- 3.4 Bewusste Gestaltung von Kommunikation

4 Change Management im Kontext von IT

4.1 Strukturiertes Change Management in der IT nach ITIL

4.2 Prozesse und Hauptaktivitäten

4.3 Change Life Cycle

5 IT-Projekte designed for Change

5.1 Motivation für Änderungsnotwendigkeit

5.2 Gestaltung von Softwareprozessen

5.3 Gestaltung von IT-Architekturen

6 Ausgewählte IT-Managementtechniken

6.1 Business Model Canvas

6.2 Prototyping

6.3 Ausgewählte Kommunikationstechniken

Literatur:

- Brandes, U. et al. (2014): Management Y: Agile, Scrum, Design Thinking & Co.: So gelingt der Wandel zur attraktiven und zukunftsfähigen Organisation. Campus, Frankfurt a. M. ISBN-13: 978-3593501581.
- Bridges, W./Bridges, S. (2009): Managing Transitions. Making the Most of Change. 3. Auflage, Da Capo, Cambridge (MA). ISBN-13: 978-0738213804.
- Deutinger, G. (2013): Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3642372049.
- Doppler, K./Lauterburg, C. (2005): Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. 11. Auflage, Campus, Frankfurt a. M. ISBN-13: 978-3593378084.
- Hiatt, J./Creasey, T. (2012): Change Management. The People Side of Change. 2. Auflage, Prosci, Fort Collins (CO). ISBN-13: 978-1930885615.
- Lauer, T. (2010): Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642043390.
- Project Management Institute (Hrsg.) (2013): A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). 5. Auflage, Project Management Institute, Newtown (PA). ISBN-13: 978-1935589679.

Prüfungsleistung:

Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90

Selbstüberprüfung (in Std.): 30

Tutorien (in Std.): 30