

Digitale Transformation – Arbeitswelt (W3BW_DBM211)

Digital Transformation – Labour

Formale Angaben zum Modul			
Modulbezeichnung	Modulnummer	Sprache	Modulverantwortung
Digitale Transformation – Arbeitswelt	W3BW_DBM211	Deutsch/Englisch	Prof. Dr. Matthias Rehme

Verortung des Moduls im Studienverlauf	
Studienjahr	Moduldauer in Semester
3. Studienjahr	1

Eingesetzte Lehr- und Prüfungsformen
Vorlesung, Übung, Case Study

Prüfungsleistung	Prüfungsumfang (in Minuten)	Benotung
Portfolio	Siehe Prüfungsordnung	ja

Workload und ECTS-Leistungspunkte			
Workload insgesamt (in h)	davon Präsenzzeit (in h)	davon Selbststudium (in h)	ECTS-Leistungspunkte
150,0	50,0	100,0	5

Qualifikationsziele und Kompetenzen	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind mit den für eine Digitale Transformation erforderlichen Anpassungen traditioneller Organisationsformen vertraut. Sie verstehen, dass sich dafür Kompetenzanforderungen in der Arbeitswelt ändern. Ihnen ist die Bedeutung der Unternehmenskultur in diesem Zusammenhang bewusst und dass Mitarbeiterführung in einer digital vernetzten Welt anderen Gestaltungsanforderungen unterliegt. Sie kennen und verstehen die Erfolgsmerkmale und Vorgehensweisen, nach denen für moderne Organisationen notwendige Veränderungen identifiziert und gestaltet werden können.
Methodenkompetenz	Die Studierenden können die verschiedenen Formen von Arbeit und Organisation in einer digitalen Wirtschaft analysieren und bewerten. Sie haben insb. die Kompetenz zur aktiven Gestaltung von Prozessen der Digitalen Transformation, indem sie hierfür Instrumente des Change Managements zielgerichtet einsetzen sowie Veränderungsprozesse initiieren und begleiten können.
Personale und Soziale Kompetenz	Die Studierenden können die sozio-ökonomischen Folgen der Vierten Industriellen Revolution in ihren Auswirkungen auf neue Formen der Arbeitswelt und Organisationsgestaltung abschätzen und kritisch reflektieren. Ferner sind sie in der Lage, die daraus resultierenden Veränderungsprozesse für das Management und die Mitarbeiter eines Unternehmens zu reflektieren. Sie haben insb. auch ein Verständnis für die damit vielfach einhergehenden Ängste in Wirtschaft und Gesellschaft entwickelt und sind in der Lage, hierauf adäquat zu reagieren.
Übergreifende Handlungskompetenz	Die Studierenden sind für die weitreichenden, vielfach disruptiven Auswirkungen der Digitalen Transformation auf die Wertschöpfungsprozesse in allen Bereichen eines Unternehmens sensibilisiert. Sie verstehen zum einen die Bedeutung einer integralen Entwicklung von Unternehmen in Richtung einer digitalen Organisation und können diese aktiv mitgestalten. Sie können zum anderen auch konfliktbehaftete Veränderungsprozesse, in denen unterschiedliche Perspektiven und Interessen eine Rolle spielen, verantwortlich und ausgleichend begleiten und mitgestalten.

Lerneinheiten und Inhalte		
Lehr- und Lerneinheiten	Präsenzzeit	Selbststudium
Arbeit und Organisation in der digitalen Wirtschaft	30,0	60,0
Organisationsformen für die Digitale Transformation – Neue Formen der Arbeit – Kompetenzen für digitale Geschäftsmodelle – Digitale Transformation und Unternehmenskultur – Digital Leadership – Ethische und soziale Aspekte der Digitalen Transformation		
Change Management	20,0	40,0
Bedeutung des Change Management für die Digitale Transformation – Psychologische Faktoren in Change Management-Prozessen – Motivations- und Anreizsysteme – Prozessverläufe – Methoden, Instrumente und Formate des Change Management – Kommunikationskonzepte		

Besonderheiten und Voraussetzungen

Besonderheiten

-

Voraussetzungen

Alle Studienrichtungskernmodule Semester 1 bis 5; Personalwirtschaft, Organisation und Projektmanagement

Literatur

- Creusen, U./Gall, B./Hackl, O.: Digital Leadership: Führung in Zeiten des digitalen Wandels, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Doppler, K./Lauterburg, Ch.: Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten, Frankfurt u.a.: Campus.
- Eder, M.: Digitale Evolution: Wie die digitalisierte Ökonomie unser Leben, Arbeiten und Miteinander verändern wird, Wiesbaden: Springer.
- Franken, S.: Führen in der Arbeitswelt der Zukunft: Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Gloger, B./Margetich, J.: Das Scrum-Prinzip: Agile Organisationen aufbauen und gestalten, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Grote, S./Goyk, R.: Führungsinstrumente aus dem Silicon Valley: Konzepte und Kompetenzen, Berlin und Heidelberg: Springer Gabler.
- Hirsch-Kreinsen, H./Itterman, P./Niehaus, J. (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit: Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, Baden-Baden: Nomos.
- Hofert, S.: Agiler führen: Einfache Maßnahmen für bessere Teamarbeit, mehr Leistung und höhere Kreativität, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Keuper, F./Schomann, M./Sikora, L./Wassef, R. (Hrsg.): Disruption und Transformation Management, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Kotter, J.P.: Leading Change, München: Vahlen.
- Kreutzer, R.T./Neugebauer, T./Pattloch, A.: Digital Business Leadership. Digitale Transformation – Geschäftsmodell-Innovation – agile Organisation – Change Management, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Lauer, T.: Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren, Berlin und Heidelberg: Springer Gabler.
- Petry, T. (Hrsg.): Digital Leadership: Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy, Freiburg u.a.: Haufe.
- Scheller, T.: Auf dem Weg zur agilen Organisation, München: Vahlen.
- Schircks, A.D./Drenth, R./Schneider, R. (Hrsg.): Strategie für Industrie 4.0: Praxiswissen für Mensch und Organisation in der digitalen Transformation, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Spieß, B./Fabisch, N. (Hrsg.): CSR und neue Arbeitswelten: Perspektivwechsel in Zeiten von Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Industrie 4.0, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Strohmeier, S.; Piazza, F.: Human Resource Intelligence und Analytics, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Summa, L.: Digitale Führungszintelligenz, Wiesbaden: Springer Gabler.