

**Fakultät für Angewandte Wirtschaftswissenschaften – School of
Management**

**Vorlesung Arbeitstechniken
„Gebrauchsanweisung und Themenübersicht“
Prof. Dr. J. Scherer**

SS 2017

Studiengang: Betriebswirtschaft Bachelor

**Vorlesung:
Arbeitstechniken
(2. Semester Gruppe A1 + A2 + B1 + B2)**

Umfang: Je 2 SWS pro Teilgruppe

Termine gemäß Aushang „Stoff- und Terminplan“ und Absprache in der Vorlesung.
Blockbildung für Vortrag der Referate bleibt vorbehalten.

Teilnahme ist gewünscht (Anwesenheitsliste), um ein ausreichendes Auditorium und
die Aufnahme der Themeninhalte zu gewährleisten.

Die Prüfungsleistung ist durch eine **schriftliche Ausarbeitung**, die mit einem
Power-Point-Vortrag präsentiert wird, zu erbringen.

**Der Power-Point-Vortrag und die Ausarbeitung müssen auf befestigter CD
und ausgedruckt im Plastik-Klarsicht-Schnellhefter eingeklebt (!)
spätestens 1 Woche vor dem Präsentationstermin abgeliefert werden.** Ar-
beiten für Präsentationstermine **ab Juni** sind **spätestens** in der **ersten Präsen-
tationsveranstaltung im Juni** abzugeben.

Die schriftliche Ausarbeitung sollte einen Umfang von **10 Seiten (zzgl. Gliede-
rung/Literaturverzeichnis, etc.)** nicht unterschreiten und muss die **Formalien-
vorgaben** der Technischen Hochschule Deggendorf für die Anfertigung einer Ba-
chelorarbeit beachten. **Die erste Seite der Ausarbeitung besteht aus einem
Summary, das übersichtlich und verständlich die wichtigsten Infos für die
Teilnehmer enthält. Diese ist eine Woche vor der Präsentation ins iLearn zu
stellen.**

Anlage 1: Verfahrensanweisung

Anlage 2: Muster Studienarbeit

Informationen hierzu erhalten Sie zusätzlich auch über Internet. Besonderer Wert ist auf eine **verständliche und gut visualisierte Darstellung** zu legen (Aha-Effekt bei Leser und Auditorium! Vgl. Logo, Kindernachrichten „die Maus macht Aah“).

Ebenso ist auf ein umfassendes (ca. 1 Seite), **aktuelles! Literaturverzeichnis** mit je ca. 1/3 Aufsätzen / Bücher / www.Artikel (mit Erstellungs- und Abrufdatum sowie Kurzbezeichnung des Inhalts) zu achten. Verweisen Sie auch auf bestehende Vorlesungen der THD, falls Ihr Thema dort behandelt wird, z.B. „Unternehmensführung“, „Organisation“, etc..

Recherchieren Sie auch, ob es zu Ihrem Thema Romane (vgl. für Geschichte: historische Romane, für Philosophie z.B. Jostein Gaarder: Sophies Welt, etc.), DVD-Filme (wissenschaftlich, oder Unterhaltung), You-Tube-Beiträge, virtuelle Lehre, etc. gibt. Erstellen Sie eine multimediale Bibliothek zu Ihrem Thema in Ihrem Quellenverzeichnis!

Werke zur Technik des wissenschaftlichen Arbeitens sind in der Bibliothek erhältlich.

Das **Referat** sollte möglichst genau in einem Rahmen von **10 Minuten** vorgetragen werden.

Zur Vortragstechnik sind in der Bibliothek viele Werke vorhanden.

Zu Arbeitstechniken, Studien- und Lernmethodik, Präsentationstechniken findet sich zahlreiche Literatur in der Bibliothek. Das Bibliothekspersonal hilft gerne weiter.

Die Bereitschaft, lebenslang zu lernen, wird heute sowohl von Mitarbeitern als auch von Unternehmen gefordert. Die Mitarbeiter stehen dabei vor der Herausforderung, sich ständig neues Wissen anzueignen. Insbesondere das kontinuierliche Hinzulernen neuen Wissens lässt sich durch praktikable Methoden unterstützen. Die wichtigsten dieser Methoden werden erläutert und mit Literaturhinweisen versehen.

Zur Einführung sollten sich die Teilnehmer das Büchlein von **Vera F. Birkenbihl** „**Lernen lassen**“, Preis: 5,95 €, ISBN: 978-3-636-07251-1, mvg-verlag besorgen **und durcharbeiten**.

Wichtig: Außerdem aus Scherer / Fruth (Hrsg.), Governance-Management Band I, 2014, S. 7 – 13; S. 23 – 77; S. 134 – 136; S. 137 – 167 (muss beherrscht werden!)

Wichtig:

Die Studenten können mit beiliegendem ausgefüllten **Formular** als Bestandteil der Studienarbeit ihr Einverständnis erklären, dass ihre Arbeit (ohne Bewertung) ins I-learn gestellt wird, um so sämtlichen Teilnehmern der jeweiligen Gruppe einen Gesamtzugriff auf alle Themen zu gewährleisten.

Darüberhinaus können sie ihr Einverständnis zur **Veröffentlichung im Internet** unter www.gomaricom.de (Homepage für das „Internationale Institut für Governance Management, Risiko- und Compliancemanagement der Technischen Hochschule Deggendorf“) unter „Forschung und Lehre / Vorlesungen / Arbeitstechniken / Beiträge der Studenten“ oder www.grc-governance.net geben.

Dies wäre für manche der Studenten eine (erste?) Internetveröffentlichung einer wissenschaftlichen Arbeit.

Anlage 3: Formular: Einverständniserklärung

Tipp:

Falls Sie eines der nachfolgenden Themen (oder auch ein völlig anderes) so interessant finden, dass Sie es (leicht verändert/ergänzt) gerne als **Bachelorarbeits-Thema** bearbeiten würden, sprechen Sie so früh wie möglich mit Ihrem potenziellen Betreuer!

Überlegen Sie, welches Ziel Sie persönlich mit der Bachelorarbeit erreichen möchten (sie stellt ihre persönliche „Visitenkarte“ und evtl. die Eintrittskarte für Ihren „Traumjob“ dar).

Versuchen Sie auch, gemeinsam mit Ihrem Betreuer die Arbeit so zu gestalten, dass sie Ihrem „Wunschunternehmen“ Mehrwert bringt!

Themenliste:

Die nachfolgenden Themen werden entsprechend der Reihenfolge im Alphabet und einzeln nach Liste vergeben. Erst dann ist eine Ergänzung durch Wahlthemen (auch selbstgewählte Themen, die Bezug zur Vorlesung aufweisen) nach Absprache möglich.

Die LITERATURHINWEISE UND EINFÜHRUNGSTEXTE sind NICHT ABSCHLIEßEND und auch nicht zwingend „das Gelbe vom Ei“. Es wird erwartet, dass Sie zusätzlich recherchieren und andere Literatur und Quellen verwenden und keinesfalls nur Texte abschreiben!

In der Bibliothek ist (fast) alles zu finden. Das Bibliothekspersonal hilft gerne weiter.

Wichtig:

Zu den nachfolgenden Themen haben die Referenten die Aufgabe (Ziel 1), einen für jeden Zuhörer einfach verständlichen Überblick bzgl. der Inhalte des Themas zu geben. Der aktuellste Literaturüberblick in der schriftlichen Ausarbeitung soll den interessierten Leser zudem die autodidaktische Vertiefung ermöglichen (Ziel 2). Das Erreichen beider Ziele ist Grundvoraussetzung für eine gute Bewertung!

Ziel ist, dass alle Teilnehmer der Veranstaltung einen **Gesamtüberblick** über die präsentierten Themen haben (**deshalb ist Präsenz erforderlich**). Für jede Präsentation hat jeder Kursteilnehmer einen Rednerbeobachtungsbogen anonym auszufüllen. Besorgen Sie sich ca. 30 Stück dieser Formblätter und bringen Sie diese immer mit!

Anlage 4: Rednerbeobachtungsbogen

Themen:

Block 1: Ausgewählte Themen aus Lern- und Arbeitstechniken

1. Präsentationstechniken: Ein Überblick

Lern- und Arbeitstechniken: Was sind Methoden / Tools (Werkzeuge) / Prozessabläufe / Fakten und Thesen (Definitionen / Abgrenzungen / Beispiele mit Aha!-Effekt)

2. Das Gehirn: Wie arbeitet es?

Was ist die „Psyche“ und das „Gewissen“? Und was sind „Werte“ und „Moral“? (Hinweis: Nicht theologisch, sondern ethisch und naturwissenschaftlich/psychologisch herleiten)

3. Was ist Lernen? Was ist Arbeiten? Was ist „Merken“?

„Selbstmanagement“ (Studien- und Arbeitsorganisation: Planung, Umsetzung, Kontrolle, Verbesserung ((P/D/C/A), Deming lässt grüßen)

4. Informationsmanagement: Informationsbedarfsanalyse, -beschaffung, -aufbereitung, -verteilung, Kommunikation

Informationsrecherche: Bibliotheken, Datenbanken, Internet und sonstiges

5. Büroorganisation: Lern- und Arbeitsumfeld Ablage / Verfügungstechniken / Wiedervorlagen etc.

Zeitmanagement

6. Lernpsychologie: Kampf dem inneren Schweinehund (von Münchhausen)

Über die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens - Vergleich der Lernmethodik und Lernkompetenzvermittlung in Schulen, Universitäten und im Beruf. Warum ist es sinnvoll, Lerntechniken zu beherrschen? Wie kann man sich zur Freude am lebenslangen Lernen motivieren?

Katastrophe der schulischen Praxis“

(Vgl. Precht, Anna, die Schule und der liebe Gott)

7. Die Aufnahme von Stoffinhalten - richtiges Zuhören und Mitschreiben

Steigerung des Lern- und Lesetempos

Lernmethoden anhand von Beispielen: „Paralleles Lernen, Superlearning, Zeitraffertechnik“

8. Kreatives Lernen: Die „ÜFLFÜ-Methode“

Lernen mit Karteikarten

9. Soziales Lernen

Lernen mit Bildern / Assoziationen

10. Loci Technik

Rhetorik

11. Körpersprache 1: Mimik

Körpersprache 2: Gestik und Haltung

12. „Flow im Beruf“ und Engagement am Arbeitsplatz

Lebenslanges Lernen für Ältere

13. Das Bildungssystem: Schulabschlüsse, Aus- und Weiterbildung: national und international

Virtuelles Lernen

14. Stroh im Kopf? (Best of) (Birkenbihl)

Birkenbihl on Management – Irren ist menschlich – managen auch, Teil 1: Modul 6: Zukunftstauglichkeit muss erworben werden: Die Menschheitsgeschichte, S. 165 – 189.

15. Was ist „Denken“ und „Entscheiden“?

(Vgl. Kahnemann: Schnelles Denken, langsames Denken; Dobelli: Die Kunst des klaren Denkens (2012); Die Kunst des klugen Handelns (2012); Scherer: Die Business Judgment Rule; Wöhe: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Entscheidungstheorien)

Gibt es den „homo oeconomicus“ oder den „homo rationalis“ im Privat- oder Arbeitsleben? (Vgl. Kahnemann, Schnelles Denken, langsames Denken)

16. Welche Lebensphasen durchläuft der Mensch, die Frau, der Mann?

Was ist Intelligenz? Ist sie vererbbar? Welchen Einfluss hat Talent auf „Können“ und Erfolg?

Der Mensch: Seine Bedürfnisse im Privat- und Arbeitsleben: Maslow lässt grüßen!

17. Was sind Soft-skills? Welche gibt es und was bedeuten sie? Wie lassen sie sich eingruppieren?

Was ist Spaß, Zufriedenheit, Glück, „Kick“?

**18. Das Informationszeitalter
Digitalisierung und Virtualisierung der Welt; Wissensmanagement: Wissensschaffung und Wissensbewahrung (Dokumentation); cyber-war/cyber-riskmanagement**

19. „Das unersetzliche Selbststudium“ - Vorlesungsbegleitend und zur Weiterbildung im Beruf; Er- und Verarbeitung von Fachliteratur

Wissenschaftliches Arbeiten: Von der Studien-, Bachelor-, Masterarbeit zu Dissertation und Habilitation: Was ist z.B. ein A-Journal und wie zitiere ich richtig?

20. Was ist ein Plagiat („berühmte“ Fälle)? Der Schutz des geistigen Eigentums und gewerblicher Rechtsschutz (was ist Urheber-, Marken-, Patent-, Lizenz-, Gebrauchsmuster-, Arbeitnehmererfindungs-, Warenzeichen-, etc. -Recht?)

**21. Unterschied der Geschlechter (Gehirn/Verhaltensweisen/etc.)
(Autoren: Pease/Gray/„Caveman – Cave woman“)**

Birkenbihl on Management, Teil 2, Modul 7: Ameisen, Menschen, ..., und Schwarmintelligenz, S. 191 ff..

Einführung zum Block 2

Allgemeine Differenzielle Psychologie

„Wie nehmen wir unsere Umwelt wahr? Warum täuscht uns unsere Wahrnehmung manchmal? Was passiert in welchem Teil des Gehirns? Warum können wir manche Dinge gut behalten, während wir andere sofort vergessen? Das sind Fragen, die die Allgemeine Psychologie behandelt. Wir führen Sie in die physiologischen Grundlagen und psychischen Prozesse ein, die allen Menschen gemein sind und die das Denken, Fühlen und Handeln der Menschen prägen.

Dass jeder Mensch einzigartig ist, wissen wir implizit. Allerdings ist es gar nicht so einfach, diese gefühlte Unterschiedlichkeit in Worte zu fassen. Im Rahmen der Differenziellen oder auch

Persönlichkeitspsychologie lernen Sie, wie Sie diese Unterschiedlichkeit anhand von Dimensionen wie Persönlichkeit, Fähigkeit, Interessen und Motivation erfassbar und beschreibbar machen können.“¹

22. Die Definitionen und Einordnungen von Wissenschaftsfeldern, Forschung und Lehre und die Bestimmung des Standortes von BWL, VWL, Technik, Recht, Soziologie, Psychologie und Wirtschaftspsychologie, Verhaltensforschung (Verhaltensbiologie)

Fields of Science and Technology

„Fields of Science and Technology (FOS) ist eine von der OECD festgesetzte Systematik von Wissenschaftszweigen.

Aus dem Bedürfnis heraus, Daten über Forschungseinrichtungen, Forschungsergebnisse, usw. statistisch zu erheben und international vergleichbar zu machen, haben sich Versuche ergeben, die verschiedenen Wissenschaften zu klassifizieren. Eine der entstandenen, für Statistiker verbindlichen Systematiken der Wissenschaftszweige ist beispielsweise die 2002 von der OECD festgesetzte FOS (Fields of Science and Technology). In einer 2007 neubearbeiteten Fassung (Revised Fields of Science and Technology) gruppiert sie die Wissenschaften folgendermaßen (die deutschen Übersetzungen sind der an der FOS orientierten Österreichischen Systematik der Wissenschaftszweige 2012 (ÖFOS 2012) entnommen)“²

1.1 Natural Sciences (Naturwissenschaften)

(Mathematics (Mathematik); Computer and information sciences (Informatik); Physical sciences (Physik); Chemical sciences (Chemie); Earth and related environmental sciences (Geowissenschaften); Biological sciences (Biologie); Other natural sciences (Andere Naturwissenschaften))

1.2 Engineering and Technology (Technische Wissenschaften)

(Civil engineering (Bauingenieurwesen); Electrical engineering, electronic engineering, information engineering (Elektrotechnik und Informationstechnik); Mechanical engineering (Maschinenbau; Chemical engineering (Chemische Verfahrenstechnik); Materials engineering (Werkstofftechnik); Medical engineering (Medizintechnik); Environmental engineering (Umweltingenieurwesen); Environmental biotechnology (Umweltbiotechnologie); Industrial Biotechnology (Industrielle Biotechnologie); Nano-technology (Nanotechnologie); Other engineering and technologies (Andere Technische Wissenschaften))

1.3 Medical and Health Sciences (Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften)

¹ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

² http://de.wikipedia.org/wiki/Fields_of_Science_and_Technology (Abruf 01/2014)

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

(Basic medicine (Medizinisch-theoretische Wissenschaften und Pharmazie); Clinical medicine (Klinische Medizin); Health sciences (Gesundheitswissenschaften); Health biotechnology (Medizinische Biotechnologie); Other medical sciences (Andere Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften); Agricultural Sciences (Agrarwissenschaften und Veterinärmedizin))

1.4 Agriculture, forestry, and fisheries (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei)
(Animal and dairy science (Tierzucht, Tierproduktion); Veterinary science (Veterinärmedizin); Agricultural biotechnology (Agrarbiotechnologie und Lebensmittelbiotechnologie); Other agricultural sciences (Andere Agrarwissenschaften))

1.5 Social Sciences (Sozialwissenschaften)
(Psychology (Psychologie); Economics and business (Wirtschaftswissenschaften); Educational sciences (Erziehungswissenschaften); Sociology (Soziologie); Law (Rechtswissenschaften); Political Science (Politikwissenschaften); Social and economic geography (Humangeographie und Raumplanung); Media and communications (Medienwissenschaften und Kommunikationswissenschaften); Other social sciences (Andere Sozialwissenschaften))

1.6 Humanities (Geisteswissenschaften)
(History and archaeology (Geschichte und Archäologie); Languages and literature (Sprachwissenschaften und Literaturwissenschaften); Philosophy, ethics and religion (Philosophie, Ethik und Religionswissenschaft); Art (arts, history of arts, performing arts, music) (Kunstwissenschaften); Other humanities (Andere Geisteswissenschaften))

Quelle: OECD, www.oecd.org

23. Verhaltensforschung (Verhaltensbiologie) bei Mensch und Tier: Überblick, Beispiele

Einführung in die Wirtschaftspsychologie. Ausgesuchte Fragen der Wirtschaftspsychologie in Falldarstellungen

24. Physiologische Grundlagen des Verhaltens und der Neuropsychologie. Aufbau und Funktionen der Sinnesorgane; Organisation und Interpretation der Wahrnehmung

Verhaltensänderung durch Lernen; Prozesse des Behaltens und Vergessens; Denken und Sprache

25. Lernbarrieren (Psychologische „Blockaden“, mangelhaftes Zeitmanagement / Arbeitsumfeld, Probleme bei Informationsbeschaffung und -verarbeitung)

Psychologische Persönlichkeitskonzepte; Paradigmen der Persönlichkeitsbeschreibung; Klassifikation und Messung von Persönlichkeitsunterschieden; Temperament und interpersonelle Stile; Fähigkeiten wie Intelligenz, Kreativität und soziale Kompetenz; Selbstkonzept und Wohlbefinden; Persönlichkeitsentwicklung; Geschlechtsunterschiede; Kulturelle Einflüsse auf Persönlichkeit

Erklärungsmodelle der Motivation; Emotion, Ausdruck und Eindruck; Motive, Interessen, Handlungspositionen

Block 3

Grundkonzepte psychologischer Forschung

„Menschliches Denken, Fühlen und Handeln ist gar nicht so einfach als Forschungsgegenstand zu fassen. Vieles lässt sich nicht direkt messen. Es muss erschlossen werden. Einstellungen kann man z.B. mittels eines Fragebogens oder anhand eines Beobachtungsschemas erfassen. Von Interesse sind dabei nicht Aussagen über Einzelpersonen, sondern über Gruppen von Personen. Da der Aufwand für eine Befragung oder Beobachtung aller Mitglieder der Gruppe zu groß ist, werden die Ergebnisse anhand einer Stichprobe genommen und statistisch beschrieben. Das führt sofort zu der Frage, ab wann man sicher darauf schließen kann, dass die Ergebnisse der Stichprobe auch für die Gesamtgruppe gelten. Im Modul Statistik lernen Sie die Grundkonzepte psychologischer Forschung kennen und erarbeiten sich die Methoden der beschreibenden und der schließenden Statistik.“³

26. Methoden der Datenerhebung; Deskriptive Datenanalyse: Anteile, Häufigkeitsverteilungen. Lage- und Streuungsmaße, Varianz, Verteilungen; Grafische Datenexploration; Korrelation als rechnerische Analyse von Zusammenhängen; Stochastik

Mit Regressionen Vorhersagen machen; Inferenzstatistische Aussagen für Lage- und Streuungsmaße; Inferenzstatistische Aussagen für Zusammenhangs- und Unterschiedshypothesen

Effektgrößen; Das allgemeine Lineare Modell und die Multiple Regression

³ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

27. Unterschiede zwischen Gruppen: t- Test und Varianzanalyse; Testverfahren für nominal- oder ordinalskalierte Daten; Kontrastanalysen und Metaanalysen; Das Konzept der Teststärke; Statistische Methoden des Risikomanagements (vgl. Romeike, Erfolgsfaktor Risikomanagement 3.0)

Qualitative Forschungsmethoden wie Inhaltsanalyse, Grounded Theory und Diskursanalyse

Block 4

Methoden der empirischen Sozialforschung

„Sie erlangen wertvolle Fähigkeiten, die Sie beispielsweise dazu qualifizieren, zukünftig aussagekräftige Mitarbeiter- und Kundenbefragungen zu entwerfen, durchzuführen und auszuwerten. Oder die Anforderungen für einen Arbeitsplatz genau zu beschreiben, geeignete Bewerber zu identifizieren sowie möglichen Schwachstellen in Arbeitsabläufen durch strukturierte Verhaltensbeobachtungen auf die Schliche zu kommen. So unterschiedlich die Fragestellungen auch sein mögen, die Grundstruktur ist gleich: 1. Aus der Literatur wichtige Erkenntnisse zur Fragestellung herausuchen. 2. Daraus Vermutungen über das Verhalten ableiten. 3. Ein Instrument wie z.B. einen Fragebogen finden oder entwickeln, mit dem das Verhalten erfasst werden kann. 4. Planen, wie die Untersuchung stabil und möglichst ohne Störeinflüsse durchgeführt werden kann. 5. Die Untersuchung durchführen und die Ergebnisse interpretieren.“⁴

28. Forschungsmethoden

**(Grundbegriffe empirischer Sozialforschung: Hypothesen, Konstrukte, Definitionen, Triangulation, abhängige und unabhängige Variable;
Strategie der empirischen Sozialforschung: Korrelative und experimentelle Designs (insbes. Feldexperimente), Aktions- und Feldforschung, qualitative und quantitative Methoden; Güterkriterien psychologischer Datenerhebungsverfahren; Testkonstruktionen: Item-Analyse, Normierung; Datenerhebungsverfahren: Experiment, Tests, insbes. Fragebögen, Rating-Skalen, Interview; Verhaltensbeobachtung; Zählen, biopsychologische Verfahren, naturalistische und nonreaktive Verfahren, Fallstudien)**

Block 5

Psychologische Handlungskompetenz

„Psychologisch zu handeln heißt in vielen Fällen, Beratungsgespräche zu führen. Die Gesprächsanlässe und Interventionsmethoden sehen in Wirtschaftsorganisationen sicherlich anders aus als z.B. in der Erziehungsberatung oder Psychotherapie. In diesem Modul lernen Sie Analyse- und Interventionsmethoden für drei typische Gesprächsanlässe kennen: Klärungsgespräche, Konfliktklärung bzw. Mediation sowie Coaching. Gerade Mediation und Coaching, die „unsichtbare

⁴ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

Begleitung“ von Vorgesetzten auf Zeit, erfreuen sich in den letzten Jahren starker Beachtung in Wirtschaftsorganisationen. Das befähigt Sie dazu, kritische Gesprächssituationen als Berater zu meistern oder die Arbeit externer Berater professionell zu beurteilen“⁵

29. Psychologische Gesprächsführung (I)

**Konzepte zur Beschreibung menschlicher Kommunikation;
Grundtechniken wie aktives Zuhören, Doppeln und zirkuläres Fragen**

Psychologische Gesprächsführung (II)

**Phasen eines psychologischen Gesprächs, Interventionen zur Selbstklärung, Kommunikationsklärung und Persönlichkeitsklärung;
Professionalisierung durch Supervision**

30. Konfliktberatung und Mediation (I)

**Die eigene Rolle in Konflikten verstehen; Phasen der Eskalation;
Phasenspezifische Interventionen; Konflikte in Organisationen**

Konfliktberatung und Mediation (II)

Schritte eines Mediationsprozesses

Coaching

**Phasen und Interventionsmethoden; Anamnese im Erstgespräch;
Typische Coaching-Anlässe; Dramaturgie einer Coaching-Sitzung
und eines Coaching-Prozesses**

Block 6

Sozialpsychologie

Der Einfluss anderer auf das eigene menschliche Denken, Fühlen und Handeln

„Warum finden wir manche Menschen sympathisch und andere nicht? Warum verhalten wir uns in der Öffentlichkeit zuweilen anders als privat? Und wie wirkt der Einfluss von Mehr- oder Minderheiten? Die Sozialpsychologie untersucht, wie die Anwesenheit anderer oder auch nur die vorgestellte oder erwartete Anwesenheit anderer das menschliche Denken, Fühlen und Handeln beeinflusst. Da Wirtschaftsunternehmen ja auch soziale Gebilde sind, lernen Sie, wie die Erkenntnisse der Sozialpsychologie wichtige Impulse für die Gestaltung und Steuerung von Wirtschaftsorganisationen geben können.“⁶

31. Sozialpsychologie (I)

Der Prozess sozialer Informationsverarbeitung; Heuristiken als besondere Form sozialer Informationsverarbeitung; Einfluss anderer auf die Leistung; Konformität und Innovation; Einfluss von Mehr- und Minderheiten; Strategie sozialer Einflussnahme;

⁵ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

⁶ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

Sozialpsychologie (II)

Wesensmerkmale und Funktionen von Gruppen; Auswahl, Bildung und Entwicklung von Gruppen; Leistung in Gruppen; Meinungsbildung und Entscheidungsfindung in Gruppen

Block 7

Verhaltensökonomik

„Dieses Modul ermöglicht Ihnen, aus der Sicht einer anderen Fachdisziplin einen Blick auf die Psychologie zu werfen. In der Verhaltensökonomik nutzen Wirtschaftswissenschaftler psychologische Modelle, um das Handeln von Menschen in Wirtschaftssituationen vorherzusagen oder zu erklären. Wie verhalten sich Menschen im Umgang mit Finanzen, Anlagen, Krediten und der Börse (Behavioral Finance)? Mit welchen betriebswirtschaftlichen Steuerungssystemen lässt sich das Verhalten von Menschen beeinflussen (Behavioral Accounting)? Wie kann die Politik das wirtschaftsbezogene Verhalten von Menschen beeinflussen (Behavioral Economics)?“⁷

32. Behavioral Finance

Investorenverhalten aus Sicht der neoklassischen Kapitalmarkttheorie und aus Sicht verhaltensökonomischer Ansätze; Spekulations- und Finanzmarktblasen als Zeichen für Marktanomalien; Entscheidungsverhalten des Homo Oeconomicus Humanus an den Finanzmärkten; Gibt es den Homo Oeconomicus überhaupt?

Behavioral Accounting

Kognitive Prozesse und Entscheidungsfindung im Accounting; Verhaltenswirkungen von Budgets und Kennzahlensystemen; Implementierung einer wertorientierten Steuerung unter Berücksichtigung verhaltenswissenschaftlicher Ansätze

Behavioral Economics

Psychologie wirtschaftlicher Entwicklung; Psychologie entwickelter Gesellschaften, Wertewandel, Umwelt, Schattenwirtschaft, Arbeitslosigkeit; Psychologie des Geldes: Einstellungen zu Währung, Geldwert, Einkommen, Besteuerung

Block 8

Arbeits- und Organisationspsychologie

„Wann macht die Bewältigung einer Arbeitsaufgabe zufrieden? Um diese Frage zu beantworten, nutzt die Arbeitspsychologie u. a. das Konzept der „vollständigen Arbeitshandlung“. Danach steigt die Arbeitszufriedenheit, wenn Mitarbeiter ihre Arbeit selbst planen, steuern und die Qualität überprüfen können und nicht nur Ausführende sind. Das wird in neueren Produktionsorganisationen wie der

⁷ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

teilautonomen Gruppenarbeit umgesetzt. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsbewertung und Arbeitszufriedenheit sind zentrale Themen der Arbeitspsychologie. In diesem Modul machen Sie sich auch mit der Organisationspsychologie vertraut. Neben klassischen Themen wie der Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation behandeln Sie auch Fragen wie: Was hält Wirtschaftsorganisationen zusammen? Was ist Unternehmenskultur und wie funktioniert das Hineinwachsen in eine solche Kultur, die Sozialisation? Oder was fördert und was behindert Teamarbeit?“⁸

33. Arbeitspsychologie

(Arbeitsanalyse- und bewertung; Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung; Arbeitsmotivation und –zufriedenheit; Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz; Psychologie der Arbeitssicherheit; Führung von Mitarbeitern; Teamarbeit)

Organisationspsychologie

(Organisationstheorien; Aufbau-, Ablauf- und Prozessorganisation; Funktionale, divisionale und Matrix-Organisation; Interaktion und Kommunikation in Organisationen; Gravitation und organisationale Sozialisation; Konflikte in Organisationen - vgl. bereits oben; Organisationsklima und Organisationskultur)

Block 9

Markt- und Werbepsychologie

„Treue und von den Produkten begeisterte Kunden sind Firmen am liebsten- jedenfalls solange ihre Produkte etabliert sind und sie einen hohen Marktanteil sowie eine große Marktdurchdringung erreicht haben. Anderenfalls sind ihnen wechselwillige Kunden mit schlummernden, unerfüllten Bedürfnissen lieber, die sie als ihre Kunden gewinnen können. Im Rahmen der Marktpsychologie setzen Sie sich mit Themen wie der Gestaltung der Anbieter-Kunden-Beziehung, der Erforschung des Konsumentenverhaltens und der Beeinflussung von Kaufentscheidungen auseinander. Eng verwoben mit diesen Fragen ist die Medienpsychologie. Hier machen Sie sich mit der spezifischen Qualität und Wirkung verschiedener Medien, Konzepten der Werbegestaltung und der Erforschung der Werbewirksamkeit vertraut.“⁹

34. Marktpsychologie

(B-to-B-Marktpsychologie; Psychologie der Anbieter-Kunden-Beziehung; Psychologie des Key Account Managements (KAM); Psychologie von Gruppenkaufentscheidungen (buying centre); Psychologie der Käufer-Verkäufer-Beziehung; B-to-C-Marktpsychologie; Käufermo-

⁸ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

⁹ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

tivation und konsumrelevante Gewohnheiten; Konsumentenverhalten und Persönlichkeit; Psychologie der Kaufentscheidungen; Familienkaufentscheidungen; Besonderheiten organisationalen Kaufverhaltens)

**Werbepsychologie
(Werbe- und Medienpsychologie; Verfahren und Methoden markt- und werbepsychologischer Forschung; Imagestudien; Markenmanagement: Konzepte und Begriffe der Werbegestaltung; Werbewirkungsprozesse)**

Block 10

Führungspsychologie

„Was macht jemanden zur guten Führungskraft und kann man das lernen? Gibt es Persönlichkeitseigenschaften, die zum Führen prädestinieren? Und benötigen unterschiedliche Organisationen auch unterschiedliche Führungsstile? Mit diesen Fragen werden Sie sich unter anderem in diesem Modul beschäftigen.

Wenn Sie in einer Firma angestellt sind, erleben Sie jeden Tag Führung am Geführtwerden. Und wenn Sie selbst Führungskraft sind, wissen Sie, wie schwer es ist, einen wirksamen Führungsstil zu entwickeln, der Sie und Ihre Mitarbeiter zufriedenstellt. Dieses Modul vermittelt Ihnen psychologische Modelle und Konzepte zum Thema Führung.“¹⁰

35. Psychologie der Führung

Persönlichkeit der Führungskraft; Macht; Kommunikation als Führungskraft; Führungskompetenzen; Selbstmanagement; Führungsstile; Teamführung; Anreiz- und Sanktionssysteme; Mitarbeiterbeurteilung; Führungskräfteentwicklung; Führungen in virtuellen Organisationen; Führen von internationalen Teams; Handeln als Unternehmer; Förderung von Innovation

Block 11

Eignungsdiagnostik und Personalentwicklung

„Wenn Sie das Personal einer Organisation managen sollen, stellen sich Ihnen neben den rechtlichen und kaufmännischen Themen vier wichtige Fragen: Wie finde ich die passendsten Bewerber für offene Stellen? Wie Sorge ich dafür, dass die Mitarbeiter auch bei sich verändernden Anforderungen dauerhaft über die notwendigen Kompetenzen verfügen? Wie erkenne ich ungenutzte Potenziale bei Mitarbeitern und kann diese so weiterentwickeln, dass die Mitarbeiter sie nutzbringend für die Firma einsetzen? Und wie Sorge ich für eine stabile Nachfolge in den Managementpositionen? In diesem Modul lernen Sie Methoden kennen, um diese Fragen zu beantworten. Dabei ist Eignungsdiagnostik nicht nur eine Methode, die beim Einstieg in eine Wirtschaftsorganisation genutzt wird. Viele Firmen setzen zum Beispiel Förder-Assessment-Center beim Übergang vom Teamleiter in Managementfunktionen ein. Ein relativ neues Instrument: Das Management-Audit, bei dem die Qualität des oberen und mittleren Managements evaluiert wird.“¹¹

¹⁰ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

¹¹ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

36. Eignungsdiagnostik

Grundlagen diagnostischer Verfahren; Klassifikation psychologischer Tests, Wege der Testkonstruktion, Testgüte; Vorstellen ausgewählter Intelligenztests, Leistungstests und Persönlichkeitstests; Methoden und Ablauf von Auswahlprozessen; Theorie und Praxis der Interviewführung; Kompetenzmodelle in der Managementdiagnostik; Einzel- und Gruppen-Assessments; Management-Audit

Personalentwicklung und Bewertung des „human capital“

Ausbildung; Weiterbildung; Strategie der Personalentwicklung; Kompetenz-Management; Performance-Management; Talent-Management; Management Development; human capital („Mitarbeiterkapital“): Definition, Bewertungsmethoden und aktuelle Trends

Block 12

Change Management

„Dass das einzig Konstante in Organisationen heute der Wandel ist, ist leicht gesagt. Wie man Wandel erfolgreich gestaltet, ist aber deutlich schwieriger zu beantworten. Im Prinzip ist Change Management die Mischung von vier Komponenten: Vorgaben, Beteiligen, Informieren und Qualifizieren. Wichtig ist dabei, in jeder Phase des Veränderungsprozesses das für die jeweilige Organisation richtige Mischungsverhältnis zu finden. Dazu muss der momentane Zustand der Organisation immer wieder erfasst werden. Change Management ist also eine Kette von Diagnose- und Interventionsschleifen.

Dieses Modul vermittelt Ihnen sowohl die Grundlagen zum Verständnis von Organisationen und organisationalen Veränderung als auch eine Reihe von Interventionsmethoden für das erfolgreiche Meistern des Wandels.“¹²

37. Grundlagen des Change Managements

Wirtschaftsfaktoren, die organisationalen Wandel auslösen; Faktoren für das Misslingen und den Erfolg von Change-Prozessen; Widerstand gegen Veränderung; Rolle der Führung in Veränderungsprozessen; Unternehmenskultur; Phasen der Veränderung und Planung von Veränderungsprozessen; Change-Management-Werkzeuge im Überblick; Strategie und Migration als Kernelemente des Change Managements

Interventionsmethoden im Change Management

Planung einer Organisationsdiagnose; Modelle und Vorgehenskonzepte; Datensammlung,-aufbereitung und rückkopplung; Kernelemente

einer Strategie und Strategieprozess; Formelle und informelle Einflussfaktoren; Der Entscheidungsprozess; Strategiekommunikation; Kommunikation und Beteiligungsprozesse; Begleitung von Mergers & Acquisitions

Block 13

Interkulturelle Psychologie

„Kultur entsteht im Auge des Betrachters, kann man in Abwandlung eines bekannten Zitats sagen. Was die eigene Kultur ausmacht, wird oft erst in der Begegnung mit Menschen aus anderen Kulturen deutlich. Missverständnisse und Kommunikationsabbrüche führen dann die kulturelle Andersartigkeit vor Augen. Die zunehmende Vernetzung der Wirtschaftswelt erfordert immer mehr Kooperation über Kulturkreise hinweg.

Das Modul stellt die Ergebnisse von Kulturvergleichen vor. Es befähigt Sie, die Wirkung von Kulturunterschieden zu erkennen, zu beschreiben und Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz zu entwickeln. Es schärft Ihre Aufmerksamkeit für die Wirkungen von Kulturunterschieden auf soziale Prozesse wie Kommunikation, Kooperation und Führung.“¹³

38. Grundlagen interkultureller Psychologie

Kultur und Kulturstandards; Methoden des Kulturvergleichs; Interkulturelle Wahrnehmung und Kommunikation; Interaktion und Kooperation in interkulturellen Settings; Rhetorik und Verhandlungsführung; Interkulturelle Arbeitsgruppen und Führung; Identität in interkulturellen Zusammenhängen; Diagnose und Förderung interkultureller Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz

Kulturunterschiede in Europa; Kulturunterschiede zu Nord- und Südamerika, Asien und Afrika; Interkulturelle Personalauswahl; Interkulturelle Personalentwicklung; Auslandsentsendung und Reintegration; Intercultural Management; Intercultural Management bei Mergers & Acquisitions

Block 13

Diversity/Gender und Ethik

„Die Unterschiedlichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als eigenständigen Wert anzuerkennen und in Ihren Potenzialen für den Erfolg einer Organisation zu nutzen, ist für deutsche Firmen ein recht neuer Gedanke. Diversity-Systeme erweitern im Prinzip das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgeschriebenen Diskriminierungsverbotes. Sie haben zum Ziel, die

¹² Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

¹³ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

Vielfalt der Mitarbeiter im Unternehmen zu fördern, um z.B. heterogene Zielgruppen besser ansprechen oder in interkulturellen Kooperationen erfolgreicher handeln zu können.

In der Studieneinheit Ethik lernen Sie, Anregungen für eine Ethik des eigenen Handelns in Wirtschaftskontexten zu entwickeln. Sie erfahren auch, wie auf Unternehmensebene ethische Prinzipien beispielsweise in Form von Compliance verankert werden können.¹⁴

39. Diversity & Gender

Die Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf das betriebliche Handeln; Umsetzung des AGGs bei den verschiedenen personenbezogenen Merkmalen; Diversity-Management-Konzepte; Kennzeichen diversity-orientierter Organisationen; Demografie und Diversity; Implementierung von Diversity Management; Diversity Management im internationalen Vergleich; Global-Diversity-Konzepte; Diversity, Gender und Compliance

Wirtschaftsethik

Grundbegriffe und Geschichte; Kant: die Pflicht zur eigenen Entscheidung; Ansätze moderner Ethik und spezielle Wirtschaftsethikansätze; Integration von ethischen Wertvorstellungen in den Management-Prozess; Planung von wertemanagement-Prozessen; Einführung von Compliance oder Integrity-Systemen und deren Kontrolle

Deggendorf, 13. März 2017



Prof. Dr. jur. Josef Scherer
Professor für Unternehmensrecht,
Risiko- und Krisenmanagement,
Sanierungs- und Insolvenzrecht
Leiter des Internationalen Instituts
für Governance, Management, Risk & Compliance
der Technischen Hochschule Deggendorf

¹⁴ Curriculum Wirtschaftspsychologie, Euro-FH (2014)

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG

Anlage 3:

Hinweis: Dieses Formular ist ausgefüllt als 3. Seite der Arbeit (nach Titelblatt und Inhaltsverzeichnis) einzufügen

Einverständniserklärung zur Online-Veröffentlichung einer Studienarbeit auf der Homepage www.gomaricom.de oder www.grc-governance.net.

Autor/in (Name, Vorname, Adresse, email, Tel.-Nr.):

Titel der Studienarbeit:

Fakultät (z. B. AWW):

Studiengang (z. B. BWL Bachelor):

Name der Vorlesung (z. B. 2. Semester: Arbeitstechniken):

1. Ich bin damit einverstanden, dass meine oben genannte Studienarbeit (ohne Bewertung) veröffentlicht wird.

Homepage www.grc-governance.net JA ☐ NEIN ☐

www.gomaricom.de im Internet JA ☐ NEIN ☐

i-learn/moodle des einschlägigen Kurses,
in dessen Rahmen sie angefertigt wurde JA ☐ NEIN ☐

(Zutreffendes bitte ankreuzen!)

2. Ich versichere, dass ich alleinige/r Inhaber/in aller Rechte an der oben genannten Studienarbeit bin. Ich versichere, dass durch die Veröffentlichung nicht in Rechte Dritter eingegriffen wird oder gegen geltende Gesetze verstoßen wird. Dies gilt sowohl für den von mir verfassten Text, als auch für die in der Seminararbeit enthaltenen Abbildungen.
3. Ich versichere, dass meine Studienarbeit keine personenbezogenen Daten Dritter enthält, die dem Datenschutz unterliegen.
4. Falls aufgrund meiner Seminararbeit Dritte Ansprüche wegen Verletzung von Urheberrechten oder sonstiger Schutzrechten geltend machen, verpflichte ich mich, die Betreiber der Homepage www.gomaricom.de oder www.grc-governance.net von allen Ansprüchen freizustellen.
5. Ich wurde darauf hingewiesen, dass die Betreiber der Homepage www.gomaricom.de www.grc-governance.net nicht für die missbräuchliche Verwendung von Inhalten durch Dritte haften.

Deggendorf, den

Unterschrift Autor

☐ Ich bin mit einer Veröffentlichung nicht einverstanden

Unterschrift Autor

Anlage 4: Rednerbeobachtungsbogen

Kriterium	Redner/in		
	1	2	3
Inhalt			
Themenbezug?			
Verständlichkeit?			
Rhetorik			
Bleibt Redner/in beim Thema?			
Aussprache?			
Lautstärke?			
Sprechtempo?			
Körpersprache			
Blickkontakt zum Publikum?			
Mimik?			
Gestik?			
Körperhaltung?			
Medieneinsatz			
Medien an richtiger Stelle eingesetzt?			
Umgang mit vers. Medien?			
Gesamteindruck			
Sicheres Auftreten?			
Konnte Redner/in mich ansprechen?			

Anmerkungen

Ich fand gut...

Ich würde verbessern...

- 1 = super/erreicht
 2 = gut/gerade noch erreicht
 3 = verbesserungswürdig/nicht erreicht

Im Fall 3 sollte bitte unten eine Anmerkung zur Verbesserung getätigt werden.

Dokument erstellt von: Carolin Jänsch

Stand: 13.03.2017 / Revision: 0

Dokument freigegeben von: Prof. Dr. Josef Scherer

Lenkung:

2. Konzept F&L/2.2 TH Deg/2.2.3 Vorlesungen/2.2.3.2 Fakultät AWW/2.2.3.2.1 BWL BA/ARBEITSTECHNIK
 2.SEMESTER/GEBRAUCHSANWEISUNG