



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Modulhandbuch

Weiterbildungsmaster „Leading Diversity“ (M-LeaD)

Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften

**Helmut-Schmidt-Universität/
Universität der Bundeswehr Hamburg¹**

Stand: 30.08.2019

¹ Diese Fassung des Modulhandbuchs ist gültig für den LeaD-Pilotdurchgang, Jahrgang 2018. Für weitere Jahrgänge sind Modulstrukturen und -inhalte noch in Prüfung begriffen.

Modultitel angepasst (gemäß SPO); Änderung Modulverantwortlichkeiten: 22.03.2018

Weitere Modulverantwortungen korrigiert; redaktionelle Änderungen: 08.05.2019

Vom Fakultätsrat GeiSo beschlossen am 16.05.2019

Weitere redaktionelle Änderungen und Anpassungen gemäß SPO: 30.08.2019

Vom Fakultätsrat GeiSo beschlossen am 17.09.2019

Modulübersicht

1. Einführung in das Diversity Management (15 ECTS)

| Modulnummer | Modultitel |
|-----------------|--|
| M-Div-E1-KoStr | Diversität als K onzept und S trategie |
| M-Div-E2-Dim | D imensionen von Diversität |
| M-Div-E3-OrgaRe | O rganisationale und r echtliche Grundlagen von Diversität |

2. Forschungsperspektiven auf Diversity (15 ECTS)

| Modulnummer | Modultitel |
|--------------|---|
| M-Div-FP1-FW | Forschungswerkstatt zur Diversität |
| M-Div-FP2-FO | Forschung zu Diversität in O rganisationen |
| M-Div-FP3-LW | Diversität in Hochschullehre und wissenschaftlicher W eiterbildung |

3. Diversity in Führungs- und Change Management-Prozessen (15 ECTS)

| Modulnummer | Modultitel |
|--------------|---|
| M-Div-DF1-FS | Diversität im F ührungs- und S elbstkonzept/Kompetenzdiagnostik |
| M-Div-DF2-FI | F ührungsinstrumente der Diversität |
| M-Div-DF3-CM | C hange M anagement und organisationaler Wandel |

4. Abfassung und Verteidigung der Master-Thesis (15 ECTS)

| Modulnummer | Modultitel |
|-------------|--------------|
| M-Div-M | Masterarbeit |

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|----------------|---|------------------------|
| M-Div-E1-KoStr | Diversität als Konzept und Strategie | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|-------------------------------|---|
| P | Prof. Dr. Barbara Sieben | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 |

Modulbeschreibung

1. Qualifikationsziele

Die Teilnehmenden setzen sich mit der Historie und den Verständnisgrundlagen der Konzepte Diversity und Diversity Management (DiM) in Deutschland und anderen Ländern wie z.B. den USA aus Sicht verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen auseinander.

Diese setzen sie in Beziehung zu politischen Initiativen wie z.B. der Charta der Vielfalt der Bundesregierung. Bezogen auf ein ausgewähltes Themenfeld (ihr persönliches Berufsumfeld bzw. ihren Arbeitgeber – im öffentlichen Dienst, in der Bundeswehr, in der Privatwirtschaft und Industrie – erschließen und analysieren sie in Business Cases den Mehrwert der Entfaltung wie Förderung von Diversität in verschiedenen argumentativen Ausprägungen und nutzen diesen für die Personal- und Organisationsentwicklung in der wettbewerblichen Positionierung strategisch. Sie entwickeln, präsentieren und evaluieren wissenschaftsbasierte Strategien des Diversity Managements.

2. Inhalte

Die erste Präsenzphase fokussiert auf die wissenschaftliche Herleitung und Konzeptbildung von Diversity und Diversity Management. Dabei werden „Diversity Studies“ aus verschiedenen wissenschaftlichen Fachdisziplinen wie der BWL, VWL, Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Jura, Sprachwissenschaften, Philosophie, Ethnologie und Religionswissenschaft vorgestellt. Die Weiterbildungsstudierenden werden auf diese Weise für unterschiedliche Herangehens- und Sichtweisen sensibilisiert.

In der konsequenten Theorie-Praxis-Verzahnung wird der Mehrwert von Diversity Management in verschiedenen Business Cases argumentativ durchdrungen. Es wird ein vielfältiges Spektrum an Argumentationen vorgestellt: Beschäftigtenstruktur-, Kosten-, Kreativitäts- und Problemlösungs-, Personalmarketing-, Marketing-, Finanzierungs-, Flexibilitäts- und Innovations- sowie Internationalisierungsargumente (Krell/Sieben 2011; Krell et al. 2018), dies auf der Basis von Praxisbeispielen aus Unternehmen und anderen Organisationen bzgl. ihrer Strategien, Umsetzungsschritte und Erfolge. Die Beispiele aus der Praxis werden durch die mitwirkenden Hochschullehrenden wissenschaftlich eingeordnet und beleuchtet.

Die zweite Präsenzphase bietet den Rahmen für die Präsentation der DiM-Strategien, die von den Weiterbildungsstudierenden in der projektbezogenen Fernlernphase in Anwendung auf ihr persönliches Berufsumfeld bzw. ihren Arbeitgeber wissenschaftsbasiert erarbeitet werden. Diese sollen multi- und interdisziplinäre Bezüge und Reflexionen erkennen lassen.

| 3. Modulbestandteile | | | | | |
|--|---------|-----|----|---|----------|
| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
| Präsenzphase 1: Einführung in Diversität als Konzept und Strategie | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Präsenzphase 2: Projektpräsentationen sowie Reflexion zu und vertiefte Diskussion von ausgewählten Aspekten zu DiM | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

| 4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen |
|--|
| <p>Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:</p> <p>Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen bestehend aus Vorlesungen, Gruppenarbeit und Diskussionen. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL (Problem-Based-Learning)-Phase gesammelten Erfahrungen.</p> <p>Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine achtwöchige Problem-Based-Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.</p> |
| <p>Voraussetzungen für die Teilnahme</p> <p>Keine.</p> |

| 6. Verwendbarkeit |
|---|
| Das Modul ist dem Studienbereich „Einführung in das Diversity Management“ zugeordnet. |

| 7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte | | | | |
|---|-------------|----------|----------------|----------|
| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Diversität als Konzept und Strategie“ | | | 128 | 5 |

| 8. Prüfung und Benotung des Moduls |
|---|
| Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern. |

| 9. Dauer des Moduls |
|---|
| Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen. |

10. Teilnehmendenzahlzahl

15 bis 20

11. Anmeldeformalitäten

Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H.

12. Literaturhinweise, Skripte

Basisliteratur:

Krell, G., Ortlieb, R. & Sieben, B. (2018): Gender und Diversity in Organisationen: Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden: Gabler.

Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B. & Vinz, D. (Hg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Krell, G. & Sieben, B. (2011): Diversity Management. Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil, in Krell, G., Ortlieb, R. & Sieben, B. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. 6. Aufl. Wiesbaden: Gabler, 155-174.

Weitere Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar.

13. Sonstiges

Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten.

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|--------------|----------------------------|------------------------|
| M-Div-E2-Dim | Dimensionen von Diversität | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche/r für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|---------------------------------|---|
| P | Prof. Dr. Barbara Sieben | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 |

Modulbeschreibung

1. Qualifikationsziele

Die Teilnehmenden erkennen ein Verständnis von Diversity bzw. Vielfalt zum einen als „Unterschiede“ und zum anderen als „Unterschiede *und* Gemeinsamkeiten“ (vgl. Krell et al., 2018) aus und können auf dieser Basis „ein“-dimensionale und „mehr“-dimensionale Strategien des Diversity Managements kategorisieren und kritisch würdigen.

In Auseinandersetzung mit „Diversity als Unterschiede“ entwickeln sie im Rahmen von Fallstudien wissenschaftsbasierte Interventions- und Förderkonzepte zu einzelnen Dimensionen von Diversität wie z.B. Ethnizität/Nationalität bzw. Migrationshintergrund, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung. Sie sind sich der Gefahr von Festschreibungen bzw. Zuweisungen dimensionsbezogener Klassifikationsschemata und damit einhergehender Homogenisierungstendenzen durch „eindimensionale“ Gruppenbildungen wie „Frauen“, „Männer“, „Menschen mit Migrationshintergrund“, „Ältere“, „Muslime“ usw. bewusst. Daher bewerten und erarbeiten sie in Befassung mit dem Verständnis von „Diversity als Unterschiede *und* Gemeinsamkeiten“ Analyse- und Gestaltungsmodelle, die sich durch die Überschneidung von Dimensionen bzw. Identitätskategorien und damit durch eine entsprechende Komplexität auszeichnen. Vorliegende Ansätze und Konzepte aus ihrer Organisation bzw. ihrem Berufsfeld überprüfen sie auf eine wissenschafts- und realitätsadäquate Komplexitätsreduktion hin.

2. Inhalte

Die erste Präsenzphase führt in die Darstellung sowie die problematisierende Unterscheidung „ein“-dimensionaler und „mehr“-dimensionaler Ansätze und Strategien des Diversity Managements ein.

Zu ausgewählten Dimensionen von Diversität werden von Forschenden- und Praktiker*innen-Teams wissenschaftliche Analysen und Umsetzungen in der Praxis anhand konkreter Studien und Fallbeispiele – jeweils rückgebunden an die Desiderate der Gleichstellung und Business Cases – vorgestellt und diskutiert. In diesen Bezügen wird jede Dimension, die in einer exemplarischen Betrachtung zum Tragen kommt, in ihrer sozio-, wirtschafts- und/oder wissenschaftspolitischen Genese nachgezeichnet und beleuchtet. Die kriteriengeleitete Aufächerung der verschiedenen Dimensionen wie Ethnizität/Nationalität bzw. Migrationshintergrund, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung erlaubt vergleichende Einblicke in die Forschung und Praxis verschiedener „ein“-dimensionaler Perspektiven von Diversität. Diese Gesamtschau separater Dimensions- bzw. Identitätszuschreibungen leitet über zu „mehr“-dimensionalen Ansätzen. Dazu werden verschiedene Analysemodelle zur Bewusstmachung von Diversität präsentiert und exemplarisch angewandt. Insbesondere werden intersektionale Forschungs- und Handlungsfelder – von der Diskriminierung und

Benachteiligung hin zur Förderung der Chancengleichheit – exemplarisch erschlossen und behandelt.

In der Fernlernphase legen die Weiterbildungsstudierenden eine Forschungs- und Praxisfrage zugrunde, die entweder „ein“- oder „mehr“-dimensional ausgerichtet ist. In ihrem Projekt in Forschung und Praxisentwicklung kooperieren sie zu einer konkreten Problemsituation der Diskriminierung bzw. Benachteiligung mit einer Praxispartnerin bzw. einem Praxispartner, sofern sie dieses nicht bewusst in ihrem persönlichen Berufs- und Organisationsumfeld verankern möchten. Bei der Reflexion auf die Projektergebnisse stellen die Studierenden Bezüge zwischen den „ein“- und „mehr“-dimensionalen Betrachtungsweisen her und zeigen Vor- und Nachteile, aber auch Zusammenhänge und Wechselbezüge zwischen den verschiedenen Haltungen bzw. Ansätzen her.

Die zweite Präsenzphase dient der Projektpräsentation und der vertiefenden Auseinandersetzung mit ausgewählten Fragen im Spannungsfeld zwischen Eindimensionalität und Intersektionalität.

3. Modulbestandteile

| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
|--|---------|-----|----|---|----------|
| Präsenzphase I: Dimensionen von Diversität und Intersektionalität | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Präsenzphase II: „Ein“- und „mehr“-dimensionale Fallstudien und Interventions-kon- zepte zu Diversität – Projektpräsentationen | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen

Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:

Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL-Phase gesammelten Erfahrungen.

Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine achtwöchige Blended Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.

5. Voraussetzungen für die Teilnahme

Keine.

6. Verwendbarkeit

Das Modul ist dem Studienbereich „Einführung in das Diversity Management“ zugeordnet.

7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte

| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
|---|-------------|----------|----------------|----------|
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Dimensionen von Diversität“ | | | 128 | 5 |

8. Prüfung und Benotung des Moduls

Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern.

9. Dauer des Moduls

Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen.

10. Teilnehmer(innen)zahl

15 bis 20

11. Anmeldeformalitäten

Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H.

12. Literaturhinweise, Skripte

Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar.

13. Sonstiges

Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten.

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|-----------------|---|------------------------|
| M-Div-E3-OrgaRe | Organisationale und rechtliche Grundlagen | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche/r für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|--|--|
| P | Prof. Dr. Barbara Sieben Prof. Dr. Sven Hauff | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 hauff@hsu-hh.de 040/6541-2883 |

Modulbeschreibung

1. Qualifikationsziele

Die Teilnehmenden lernen organisationale und rechtliche Grundlagen zum Umgang mit Diversität und Intersektionalität kennen. Sie machen sich mit den grundlegenden Gesetzestexten und Regelungen vertraut, eignen sich juristische Analyse- und Auslegungsmethoden an und wenden diese im fachlichen Austausch mit Juristinnen und Juristen auf exemplarische Fälle diversitätsbedingter Diskriminierung und Benachteiligung an.

Ausgehend von punktuellen Problemlöseprozessen erarbeiten sie Eckpunkte und Maßnahmen der Institutionalisierung – wie z.B. die Einrichtung und Professionalisierung zentraler Diversitätsstellen bzw. –beauftragter, die Erarbeitung und Umsetzung diversitätssensibler Personalentwicklungsmaßnahmen, die Schaffung von Mediations- und Schlichtungsstellen bei Diskriminierung oder Benachteiligung – und eines auf die Ziele der Diversität und Intersektionalität zugeschnittenen Qualitätsmanagements.

2. Inhalte

Die erste Präsenzphase führt in die rechtswissenschaftliche Auseinandersetzung mit Gesetzestexten und Regelungen ein, die zu verschiedenen Dimensionen von Diversität, aber auch zur Intersektionalität – insbesondere zur Beseitigung von Diskriminierung und Benachteiligung – herangezogen werden können. Weitere Schwerpunkte bilden der diversitätssensible Datenschutz sowie eine der Diversität angemessene und insbesondere geschlechtsneutrale Sprachverwendung.

Folgende Rechtsgrundlagen werden vorrangig behandelt: Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Gleichstellungsgesetz des Bundes und der Länder, Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Bundespersonalvertretungsgesetz und Personalvertretungsgesetze der Länder, UN-Behindertenrechtskonvention, EU-Gesetzgebung. Darüber hinaus wird Rechtsprechung zur (Anti-)Diskriminierung in Präzedenzfällen herangezogen. In die erste Präsenzphase wird der Besuch wie die Analyse einer Verhandlung beim Arbeitsgericht einbezogen, um den Ist-Stand und die Entwicklungsmöglichkeiten rechtlicher Positionen und Argumentationen einzuschätzen. Auf der Grundlage der Rechtsfälle werden institutionelle Maßnahmen aufgezeigt, um Diskriminierung und Benachteiligung vor allem im Arbeitsleben zu vermeiden. Dazu werden Praxisvertreterinnen und Praxisvertreter – u.a. der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Beispiele vortragen und sie mit den Weiterbildungsstudierenden hinsichtlich der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit diskutieren.

In der Fernlernphase befassen sich die Weiterbildungsstudierenden mit einem Rechtsfall der Diskriminierung oder Benachteiligung im Arbeitsleben. Sie nehmen eine juristische Interpretation des Falls vor (Teil 1 der Projektaufgabe). Die Fallstudie bietet die Grundlage für eine Stärken-Schwächen-Analyse des organisationalen Systems hinsichtlich Diversität und Gleichstellung. Auf dieser Grundlage erarbeiten die Weiterbildungsstudierenden ein nachhaltiges Konzept der Struktur- und Organisationsentwicklung, nicht zuletzt um kostenaufwändigen Prozessen vorzubeugen (Teil 2 der Projektaufgabe).

3. Modulbestandteile

| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
|---|---------|-----|----|---|----------|
| Präsenzphase I: Organisationale und rechtliche Grundlagen | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Präsenzphase II: Fallbearbeitung und Projektpräsentationen | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen

Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:

Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL-Phase gesammelten Erfahrungen.

Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine achtwöchige Blended Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.

5. Voraussetzungen für die Teilnahme

Keine.

6. Verwendbarkeit

Das Modul ist dem Studienbereich „Einführung in das Diversity Management“ zugeordnet.

| 7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte | | | | |
|--|-------------|----------|----------------|----------|
| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Organisationale und rechtliche Grundlagen“ | | | 128 | 5 |

| 8. Prüfung und Benotung des Moduls |
|---|
| Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern. |

| 9. Dauer des Moduls |
|---|
| Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen. |

| 10. Teilnehmendenzahl |
|------------------------------|
| 15 bis 20 |

| 11. Anmeldeformalitäten |
|---|
| Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H. |

| 12. Literaturhinweise, Skripte |
|--|
| Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar. |

| 13. Sonstiges |
|---|
| Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten. |

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|--------------|------------------------------------|------------------------|
| M-Div-FP1-FW | Forschungswerkstatt zur Diversität | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche/r für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|---------------------------------|---|
| P | Prof. Dr. Barbara Sieben | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 |

Modulbeschreibung

| 1. Qualifikationsziele |
|---|
| <p>Die Teilnehmenden kennen Forschungsperspektiven der Personalmanagement- und Organisationsforschung zur Diversität auf Basis des Diversity-Kompasses (Krell/Sieben 2007). Sie kennen die Charakteristika empirischer Sozialforschung sowie die Anforderungen an quantitative und qualitative Forschungsmethoden, ebenso wie die Anforderungen an eine qualitativ-quantitative Methodenintegration.</p> <p>Die Studierenden erschließen sich vorhandene Forschung zu ihrem Berufsfeld bzw. den sie interessierenden Aspekt zu Diversität und/oder Intersektionalität bezüglich ihrer Organisation auf dieser Basis. Sie können den Forschungsstand zu Diversität in ihrem Berufsfeld systematisiert darstellen – nach bislang verwendeten Forschungsperspektiven, Theorien und Methoden. Auf dieser Basis können sie eine adäquate Forschungsmethode auswählen bzw. ein adäquates Forschungsdesign – auch in qualitativ-quantitativer Methodenintegration – entwerfen.</p> |

| 2. Inhalte |
|--|
| <p>Dieses Modul bettet sich in die exemplarische Entwicklung und Realisierung einer wissenschaftlichen Studie zu Diversity in Organisationen ein. In der Forschungswerkstatt wird der Kompass der Managementforschung zu Diversity (Krell/Sieben 2007) vertieft eingeführt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Funktionalistische Perspektive:</i> Organisationen oder einzelne Phänomene werden als Ort oder Ausdruck instrumentellen Handelns behandelt, Hypothesen und Wirkungen werden empirisch überprüft. In dieses Perspektivfeld fällt der Großteil der Diversity-Forschung, die auf den Nutzen personeller Vielfalt zielt. Vorrangige Forschungsmethoden sind großzählige Befragungen mit Auswertungsmethoden. 2. <i>Interpretative Perspektive:</i> Das soziale Geschehen steht im Zentrum der Untersuchungen. Sensemaking-Prozesse werden erforscht, in denen Bedeutungen sozial rekonstruiert werden. In diesem Perspektivfeld werden Studien eingeordnet, die untersuchen, welche Bedeutung Diversität und DiM in Organisationen beigemessen wird. Vorrangige Forschungsmethoden sind ethnografische Methoden und Konversationsanalysen. 3. <i>Poststrukturalistische Perspektive:</i> Die Verknüpfung von Wissen und Macht ist das leitende Erkenntnisinteresse und zwar dahingehend, wie es dazu kommt, dass Phänomene als wirklich wahrgenommen werden und welche Machteffekte daran geknüpft sind. Dieses Perspektivfeld umfasst Studien, die Diversity durch diskursive Praktiken konstruieren und analysieren, wie Unterscheidungen getroffen und dadurch Machtverhältnisse (re)produziert werden. Vorrangige Forschungsmethoden sind Diskursanalysen. |

4. *(Ideologie-)kritische Perspektive*: Der Schwerpunkt bildet die Erforschung struktureller Muster wie Klasse, ‚Rasse‘ oder Geschlecht und daran geknüpfte Ungleichheiten. Untersuchungsgegenstand der Studien zu diesem Aktionsfeld ist, wessen Interessen in Organisationen unterdrückt werden und wessen Interessen bestimmten Argumentationsmustern und Praktiken dienen, aber auch inwiefern Diversity-Strategien selbstbestimmtes Handeln, Widerstand und Emanzipation erlauben. Vorrangige Forschungsmethoden sind großzahlige Befragungen mit Auswertungsmethoden.

Die beiden Präsenzphasen führen entsprechend der Vier-Felder-Struktur des Diversity-Kompasses in die Forschungsmethoden zu Diversity ein und zeigen methodenbezogene Forschungsprozesse – von der Entwicklung einer Forschungsfrage und ihrer theoretischen Fundierung über die Erarbeitung eines Forschungsinstrumentes sowie ggf. eines Pretests bis hin zur Auswertung und Interpretation der Ergebnisse – anhand von Praxisbeispielen auf.

3. Modulbestandteile

| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
|--|---------|-----|----|---|----------|
| Präsenzphase I: Forschungswerkstatt zur Diversität (1): Perspektiven und Methoden | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Präsenzphase II: Forschungswerkstatt zur Diversität (2): Anwendungen | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen

Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:

Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL-Phase gesammelten Erfahrungen.

Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine achtwöchige Blended Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.

5. Voraussetzungen für die Teilnahme

Keine.

6. Verwendbarkeit

Das Modul ist dem Studienbereich „Forschungsperspektiven auf Diversity“ zugeordnet. Die Forschungswerkstatt steht in interdependentem Zusammenhang mit dem Modul „Forschung zu Diversität in Organisationen“.

| 7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte | | | | |
|---|-------------|----------|----------------|----------|
| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Forschungswerkstatt zur Diversität“ | | | 128 | 5 |

| 8. Prüfung und Benotung des Moduls |
|---|
| Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern. |

| 9. Dauer des Moduls |
|---|
| Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen. |

| 10. Teilnehmendenzahl |
|------------------------------|
| 15 bis 20 |

| 11. Anmeldeformalitäten |
|---|
| Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H. |

| 12. Literaturhinweise, Skripte |
|--|
| Krell, G. & Sieben, B. (2007): Diversity Management und Personalforschung, in Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B. & Vinz, D. (Hg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt a.M./New York: Campus., 235-254. |
| Weitere Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar. |

| 13. Sonstiges |
|---|
| Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten. |

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|--------------|---|------------------------|
| M-Div-FP2-FO | Forschung zu Diversität in Organisationen | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|-------------------------------|---|
| P | Prof. Dr. Barbara Sieben | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 |

Modulbeschreibung

| 1. Qualifikationsziele |
|---|
| <p>Die Teilnehmenden überblicken auf Grundlage des Kompasses der Diversity-Forschung (Sieben 2007) verschiedene Fragen, Ansätze und Perspektiven der Forschung zu Diversity in Organisationen. Die ihnen vorgestellten Studien können sie hinsichtlich der zugrundeliegenden Theorien und Methoden wissenschaftlich einordnen und bewerten. Sie können Forschungsmethoden der Diversität identifizieren und anwenden.</p> <p>Den Transfer zu ihrer eigenen Organisation bzw. ihrem Berufsfeld vollziehen sie, indem sie ein passfähiges Erkenntnisinteresse eruieren und in einer adäquaten Forschungsfrage formulieren. Diese ordnen sie in das betreffende Aktionsfeld des Diversity-Kompasses ein und entwickeln ein darauf abgestimmtes Forschungsdesign.</p> <p>Dieses können sie angefangen von der Entwicklung einer Forschungsfrage und ihrer theoretischen Fundierung über die Erarbeitung eines Forschungsinstrumentes sowie ggf. eines Pretests bis hin zur Auswertung und Interpretation der Ergebnisse skizzieren und begründen.</p> |

| 2. Inhalte |
|--|
| <p>In den beiden Präsenzphasen werden exemplarisch Forschungsprojekte und -ergebnisse vorgestellt und in den Diversity-Kompass eingeordnet. Weiterhin wird hinterfragt, inwiefern die Studienergebnisse zur wissenschaftlichen und selbstreflexiven Weiterentwicklung von diversitätsgeprägten Konzepten und Umsetzungsschritten der Personal- und Organisationsentwicklung im beruflichen Umfeld der Studierenden beitragen können.</p> |

| 3. Modulbestandteile | | | | | |
|--|---------|-----|----|---|----------|
| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
| Präsenzphase 1: Forschungsüberblick gemäß dem Kompass der Diversity-Forschung | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Präsenzphase 2: Anwendungen und Projektpräsentationen | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen

Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:

Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL-Phase gesammelten Erfahrungen.

Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine achtwöchige Blended Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.

5. Voraussetzungen für die Teilnahme

Keine.

6. Verwendbarkeit

Das Modul ist dem Studienbereich „Forschungsperspektiven auf Diversity“ zugeordnet.

7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte

| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
|--|-------------|----------|----------------|----------|
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Forschung zu Diversität in Organisationen“ | | | 128 | 5 |

8. Prüfung und Benotung des Moduls

Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern.

9. Dauer des Moduls

Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen.

10. Teilnehmendenzahl

15 bis 20

11. Anmeldeformalitäten

Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H.

12. Literaturhinweise, Skripte

Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar.

13. Sonstiges

Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten.

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|--------------|---|------------------------|
| M-Div-FP3-LW | Diversität in Hochschullehre und wissenschaftlicher Weiterbildung | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche/r für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|---------------------------------|------------------------------------|
| P | Prof. Dr. Barbara Sieben NN | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 |

Modulbeschreibung

1. Qualifikationsziele

Die Teilnehmenden entwickeln und gestalten Hochschullehre und wissenschaftliche Weiterbildung kompetenzorientiert und diversitätssensibel. Sie erarbeiten forschungsbasiert eine Lehrinnovation, die sie in ihrem oder einem anderen gewählten beruflichen Umfeld, vorzugsweise im Hochschul- und Wissenschaftsbereich, nachhaltig implementieren. Dazu durchlaufen und erschließen sie sich systematisch einen Arbeitszirkel des Innovations- und Qualitätsmanagements, in dem praxisentwickelnde Forschung und Lehrentwicklung bzw. Lehre und Weiterbildung interdependent ineinandergreifen. Zur Qualitätssicherung mündet die praxisentwickelnde Forschung in evaluierende Begleitforschung.

2. Inhalte

Die erste Präsenzphase gibt zunächst einen Überblick über Forschungsansätze und Studien zur kompetenzorientierten und diversitätssensiblen Hochschullehre und wissenschaftlichen Weiterbildung. Dabei steht vor allem die Frage bzw. der Problemaufriss im Vordergrund, inwiefern (überhaupt) eine Verzahnung von Forschungsergebnissen und Lehr- bzw. Weiterbildungspraxis erfolgt und die Qualität der Hochschullehre wie der wissenschaftlichen Weiterbildung durch Forschung weiterentwickelt werden kann. Genau diesen Brückenschlag und qualitativen Mehrwert der Lehre und Weiterbildung durch Forschung schlagen die Weiterbildungsstudierenden in diesem Modul, indem sie die Aufgabe erhalten, eine Innovation in der Hochschullehre, in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung oder in der wissenschaftlichen Weiterbildung forschungsbasiert zu entwickeln. In der ersten Präsenzphase erarbeiten sie die sukzessiven Schritte der forschungsbasierten Lehrentwicklung, die sie in der Fernlernphase eigenverantwortlich umsetzen und in Begleitforschung dokumentieren. Die Weiterbildungsstudierenden durchlaufen dazu systematisch die sukzessiven Etappen eines Arbeitszirkels des Innovations- und Qualitätsmanagements, in dem praxisentwickelnde Forschung und Lehrentwicklung bzw. Lehre und Weiterbildung interdependent ineinandergreifen.

Ausgehend von einer Stärken-Schwächen-Analyse sowie Bedarfserhebung im betreffenden Lehr- und Lernfeld, konzipieren die Studierenden eine Lehrinnovation, die auf die Individualisierung der Bildung und damit auf die diversitätsförderliche Entfaltung der Lernenden – nicht zuletzt im Zeichen des lebenslangen Lernens – zielt. Ihre bedarfsorientierte Lehridee unterlegen sie mit einer Bildungstheorie und leiten daraus konsequente Lern- und Lehrarrangements ab. Im Zentrum stehen die kompetenzorientierte Lehr- und Curricularentwicklung sowie die Entwicklung studierenden- bzw. teilnehmendenzentrierter und partizipationsförderlicher Didaktik-Formate. In dieses Handlungsfeld führt die erste Präsenzphase ebenfalls anhand von Praxisbeispielen ein, weiterhin soll ein Methoden-Pool didaktischer Methoden auf der ILIAS-Lernplattform verfügbar gemacht werden.

Den Kulturwandel von der Lehrenden- hin zur Lernendenzentrierung gestalten sie durch eine verständigungsorientierte Kommunikation mit den zu gewinnenden bzw. zu beteiligenden Akteurinnen und Akteuren. Auf diese Weise wird projektbezogen aufgezeigt, wie Personal- und Organisationsentwicklung im Bildungsbereich ineinandergreifen und sich wechselseitig bedingen. Hierzu wird ein kulturwissenschaftlicher Rahmen herangezogen, der den o.g. Arbeitszirkel des Innovations- und Qualitätsmanagements bildungstheoretisch unterlegt und prägt.

Die Weiterbildungsstudierenden legen einen „praxisentwickelnden“ Forschungsbericht an und reflektieren die Prozesse der Lehrentwicklung sowie ggfs. der Umsetzung im Rahmen eines Pilotversuchs, aber auch des damit verbundenen Change Managements zur Institutionalisierung der Lehrinnovation.

In der zweiten Präsenzphase präsentieren die Studierende ihre Forschungsergebnisse und Pilotversuche in der interdependenten Verzahnung. Ein wechselseitiges Peer Feedback soll Horizonterweiterungen, aber auch Transfereffekte bieten.

| 3. Modulbestandteile | | | | | |
|--|---------|-----|----|---|----------|
| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
| Praxisentwickelnde Forschung: Arbeitszirkel des Innovations- und Qualitätsmanagements | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Lehrinnovationen forschungsbasiert – Projektpräsentationen und Reali- sierungsmöglichkeiten | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

| 4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen |
|--|
| <p>Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:</p> <p>Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL-Phase gesammelten Erfahrungen.</p> <p>Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine achtwöchige Blended Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.</p> |

5. Voraussetzungen für die Teilnahme

Erfolgreicher Abschluss des Studienbereichs 1 „Einführung in Diversity Management“.

6. Verwendbarkeit

Das Modul ist dem Studienbereich „Forschungsperspektiven auf Diversity“ zugeordnet.

7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte

| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
|--|-------------|----------|----------------|----------|
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Diversität in Hochschullehre und wissenschaftlicher Weiterbildung“ | | | 128 | 5 |

8. Prüfung und Benotung des Moduls

Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern.

9. Dauer des Moduls

Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen.

10. Teilnehmendenzahl

15 bis 20

11. Anmeldeformalitäten

Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H.

12. Literaturhinweise, Skripte

Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar.

13. Sonstiges

Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten.

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|--------------|---|------------------------|
| M-Div-DF1-FS | Diversität im Führungs- und Selbstkonzept/ Kompetenzdiagnostik | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche/r für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|---------------------------------|---|
| P | Prof. Dr. Barbara Sieben | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 |

Modulbeschreibung

1. Qualifikationsziele

Die Teilnehmenden lernen verschiedene Instrumente und Konzepte der Führung und der Entwicklung und Beurteilung von Führungskompetenzen kennen. Sie können das Potenzial dieser Konzepte und Instrumente zur Einbindung und Berücksichtigung von Diversität reflektieren.

In Zusammenschau der Module des Studienbereichs 3 (Diversity in Führungs- und Change-Management-Prozessen) erwerben sie Kompetenzen zur Gestaltung einer inklusiven Organisation.

2. Inhalte

In den Präsenzphasen wird ein breit gefächertes Spektrum an Konzepten und Instrumenten der Führung vermittelt, von Coaching über Karriereentwicklung, Kompetenzdiagnostik im Sinne einer (Fremd- und Selbst-)Beurteilung von Führungskompetenzen bis hin zur diversitäts-orientierten Gestaltung der Führungskultur und der Arbeitgebermarke. Theoretische Fundierungen der Konzepte und Instrumente sowie Möglichkeiten und Grenzen ihrer Anwendung werden reflektiert.

Mittels Fallbeispielen und Planspielsequenzen wird der Umgang mit Diversität im Führungsalltag in den Präsenzphasen eingeübt und diskutiert. Im Rahmen der Projektarbeiten legen die Studierenden eine Entwicklung, Dokumentation und Analyse von Teilaufgaben zum Themenspektrum des Moduls vor. Hierzu zählt u.a. die Fremd- und Selbsteinschätzung mittels einer 360°-Beurteilung, fokussiert auf die Diagnose von Diversity-Kompetenzen der Führungskräfte.

Der Fokus liegt dabei durchgängig auf der Frage, wie sich Diversität im Führungs- und Selbstkonzept abbilden lässt und in die Entwicklung und Beurteilung von Führungskompetenzen einfließen kann.

| 3. Modulbestandteile | | | | | |
|--|---------|-----|----|---|----------|
| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
| Präsenzphase I: Diversität im Führungs- und Selbstkonzept/ Kompetenzdiagnostik (1): Einführung | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Präsenzphase II: Diversität im Führungs- und Selbstkonzept/Kompetenzdiag- nostik (2): Erweiterungen. Reflexion des ei- genen Führungskonzepts; Fallbe- arbeitung und Projektvorstellun- gen | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

| 4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen |
|--|
| <p>Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:</p> <p>Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL-Phase gesammelten Erfahrungen.</p> <p>Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine achtwöchige Blended Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.</p> |

| 5. Voraussetzungen für die Teilnahme |
|---|
| Erfolgreicher Abschluss des Studienbereichs 1 „Einführung in das Diversity Management“. |

| 6. Verwendbarkeit |
|--|
| Das Modul ist dem Studienbereich „Diversität in Führungs- und Change Management-Prozessen“ zugeordnet. |

| 7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte | | | | |
|--|-------------|----------|---------------------|----------|
| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insge- samt | LP |
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Diversität im Führungs- und Selbstkonzept“ | | | 128 | 5 |

8. Prüfung und Benotung des Moduls

Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern.

9. Dauer des Moduls

Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen.

10. Teilnehmendenzahl

15 bis 20

11. Anmeldeformalitäten

Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H.

12. Literaturhinweise, Skripte

Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar.

13. Sonstiges

Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten.

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|--------------|------------------------------------|------------------------|
| M-Div-DF2-FI | Führungsinstrumente der Diversität | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche/r für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|---------------------------------|---|
| P | Prof. Dr. Barbara Sieben | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 |

Modulbeschreibung

| 1. Qualifikationsziele |
|--|
| <p>Die Teilnehmenden lernen verschiedene Führungsinstrumente der Diversität, d.h. i.e.S. Funktionen und Instrumente des Personalmanagements wie Personalplanung, Personalauswahl und Personalbeurteilung anhand von Fallbeispielen kennen. Vor diesem Hintergrund unterscheiden sie die Instrumente in ihrer Zielsetzung und methodischen Konzeption und wägen Vor- und Nachteile bzgl. der Einbindung und Berücksichtigung von Diversität gegeneinander ab. Sie reflektieren situationsbezogen deren Wirksamkeit und Nachhaltigkeit in der Umsetzung. In Zusammenschau der Module des Studienbereichs 3 (Diversity in Führungs- und Change-Management-Prozessen) erwerben sie Kompetenzen zur Gestaltung einer inklusiven Organisation.</p> |

| 2. Inhalte |
|--|
| <p>Im Rahmen dieses Moduls wird ein breiter Einblick in die Führungsinstrumente der Diversität gegeben. In der ersten Präsenzphase werden Funktionen und Instrumente des Personalmanagements mit einem speziellen Blick auf Chancen(un)gleichheit und Diversität im Sinne personeller Vielfalt in Organisationen behandelt. Angefangen bei der Personalplanung über Rekrutierung, Auswahl, Beurteilung und Entwicklung von Personal werden Merkmale entsprechender Instrumente sowie Konfliktpotenziale bei deren Ausgestaltung thematisiert. Ein wesentlicher Fokus ist dabei das Diskriminierungs- und Gleichstellungspotential dieser Instrumente. Vor dem Hintergrund aktueller Probleme der Unternehmenspraxis und des Arbeitsalltages sollen die Studierenden am Ende des Kurses in der Lage sein, eine kritisch reflektierende Bewertung der jeweiligen Instrumente bzgl. ihres Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzials bzw. zu einer inklusiven Organisationsgestaltung vorzunehmen.</p> <p>Mittels Fallbeispielen und Planspielsequenzen wird der Umgang mit Diversität im Führungsalltag in den Präsenzphasen eingeübt und diskutiert. In der zweiten Präsenzphase werden Workshops zur Ideengenerierung bezüglich einer Förderung der Diversität in Organisationen durchgeführt. Im Rahmen der Projektarbeiten legen die Studierenden eine Entwicklung, Dokumentation und Analyse von Teilaufgaben zum Themenspektrum des Moduls vor.</p> |

| 3. Modulbestandteile | | | | | |
|----------------------|--------|-----|----|---|----------|
| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|---------|---|---|---|--|
| Präsenzphase I: Führungsinstrumente der Diversität (1): Einführung | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Präsenzphase II: Führungsinstrumente der Diversität (2): Anwendungen | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen

Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:

Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL-Phase gesammelten Erfahrungen.

Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine achtwöchige Blended Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.

5. Voraussetzungen für die Teilnahme

Erfolgreicher Abschluss des Studienbereichs 1 „Einführung in das Diversity Management“.

6. Verwendbarkeit

Das Modul ist dem Studienbereich „Diversität in Führungs- und Change Management-Prozessen“ zugeordnet.

7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte

| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
|---|-------------|----------|----------------|----------|
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Führungsinstrumente der Diversität“ | | | 128 | 5 |

8. Prüfung und Benotung des Moduls

Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern.

9. Dauer des Moduls

Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen.

10. Teilnehmendenzahl

15 bis 20

11. Anmeldeformalitäten

Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H.

12. Literaturhinweise, Skripte

Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 6. Aufl., Wiesbaden: Gabler.

Seminarunterlagen und weitere Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar.

13. Sonstiges

Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten.

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|--------------|---|------------------------|
| M-Div-DF3-CM | Change Management und organisationaler Wandel | 5 |

| Modul-Typ | Verantwortliche/r für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|---------------------------------|---|
| P | Prof. Dr. Sven Hauff | hauff@hsu-hh.de 040/6541-2883 |

Modulbeschreibung

| 1. Qualifikationsziele |
|--|
| Die Studierenden sind in der Lage, die Bedeutung von Wandel und Transformation einzuschätzen. Sie können die Grundlagen des Change Managements erläutern und kritisch dazu Stellung nehmen. Sie können die Möglichkeiten und Grenzen des Personalmanagements in Veränderungsprozessen (z. B. Verhalten von Führungskräften, Rolle von Kommunikation und Mitarbeiterbeteiligung) einschätzen und organisationale Perspektiven des Wandels (z. B. organisationales Lernen, Pfadabhängigkeit) diskutieren |

| 2. Inhalte |
|---|
| Die Basis des Change Managements bildet die Auseinandersetzung mit aktuellen Transformationsprozessen innerhalb und außerhalb von Unternehmen (z. B. stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, Migration, Wertewandel). Darauf aufbauend wird herausgearbeitet, wie Unternehmen mit Ungewissheit umgehen (können) und wie sich Wandel gestalten lässt. Hierfür werden zunächst einige Grundlagen des Change Managements, wie z. B. Auslöser von Wandel sowie der Einfluss von Hemmnissen und Widerständen gegen Wandel, erarbeitet. Im Anschluss wird die Rolle des Personalmanagements in Veränderungsprozessen näher beleuchtet. Der Fokus liegt hierbei auf dem Verhalten von Führungskräften, der Rolle von Visionen und Zielen, dem Einfluss von Mitarbeiterkommunikation und -partizipation sowie den Herausforderungen im Rahmen von Personalabbau, -umbau und -aufbau. Anschließend werden verschiedene Perspektiven des organisationalen Wandels betrachtet. Zentral sind hierbei die Frage der Notwendigkeit von Stabilität und Flexibilität (Ambidexterity) sowie die möglichen Grenzen durch Pfadabhängigkeit sowie Unternehmenskultur und organisationale Identität. |

| 3. Modulbestandteile | | | | | |
|----------------------|--------|-----|----|---|----------|
| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/WT |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|---------|---|---|---|--|
| Präsenzphase I: Einführung in zentrale Transformationsprozesse und Grundlagen des Changemanagements | VL / KO | 2 | 5 | P | |
| Präsenzphase II: HRM in Veränderungsprozessen / organisationaler Wandel | VL / KO | 2 | | P | |
| Begleitete Projektarbeit | PBL | 2 | | P | |

4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen

Standard-Blockseminar für berufsbegleitende Studienangebote des ZWW:

Das Modul besteht aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben. Die erste Präsenzphase dient der Einführung und der Vermittlung von Grundlagen, die zweite deren Reflexion, Vertiefung und Erweiterung auf der Basis der in der PBL-Phase gesammelten Erfahrungen.

Zwischen den beiden Präsenzphasen liegt eine Blended Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld bearbeiten und wissenschaftlich fundieren. Die PBL-Phase wird durch die Online-Lernumgebung ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt.

5. Voraussetzungen für die Teilnahme

Erfolgreicher Abschluss der Studienbereiche 1 „Einführung in das Diversity Management“ und 2 „Forschungsperspektiven auf Diversity“.

6. Verwendbarkeit

Das Modul ist dem Studienbereich „Diversität in Führungs- und Change Management-Prozessen“ zugeordnet.

7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte

| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
|---|-------------|----------|----------------|----------|
| Präsenzphase I | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Begleitete Projektarbeit | 8 Wochen | 10/Woche | 80 | |
| Präsenzphase II | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Modul „Change Management und organisationaler Wandel“ | | | 128 | 5 |

8. Prüfung und Benotung des Moduls

Seminararbeit oder Projektbericht mit Portfolio, mündlich zu erläutern.

9. Dauer des Moduls

Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 10 Wochen.

10. Teilnehmendenzahl

15 bis 20

11. Anmeldeformalitäten

Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H.

12. Literaturhinweise, Skripte

Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar.

13. Sonstiges

Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 1.000,-- zu entrichten.

| Modul-Nummer | Titel des Moduls | Anzahl LP (nach ECTS): |
|--------------|------------------|------------------------|
| M-Div-M | Masterarbeit | 15 |

| Modul-Typ | Verantwortliche/r für das Modul | Email / Tel.-Nr. |
|-----------|---|---|
| P | Koordination: Prof. Dr. Barbara Sieben | siebenb@hsu-hh.de 040/6541-2866 |

Modulbeschreibung

1. Qualifikationsziele

Die Teilnehmenden formulieren eine anwendungsbezogene Forschungsfrage zu Diversität und/oder Intersektionalität. Sie entwickeln zu deren problemorientierter Erörterung eine argumentativ fundierte und schlüssige Gesamtstruktur („Roter Faden“). Ihren Problemlöseansatz ordnen sie mit Blick auf den bestehenden Forschungsstand ein. Nicht zuletzt sind sie dazu in der Lage, die Master-Thesis zu verfassen, indem sie diese wissenschafts- und fachsprachlich adäquat ausgestalten. Ihrer wissenschaftlichen Arbeit legen sie die international üblichen Standards der wissenschaftlichen Praxis zugrunde. Zudem können sie Konzept und/oder Ergebnisse der Masterarbeit in einer wissenschaftlichen Veranstaltung/einem Colloquium darlegen und diskutieren.

2. Inhalte

Die Teilnehmenden werden in die Projektphasen einer Master-Thesis eingeführt. Diese beziehen sich auf die Etappen des wissenschaftlichen Denkens, Schreibens, Redigierens und Präsentierens. In diesem Rahmen erweitern und vertiefen sie ihre Kenntnisse und Umsetzungspraxis in Forschungsmethoden zur Erarbeitung eines ihrer Forschungsfrage und ihrem Erkenntnisinteresse der Master-Thesis angemessenen Forschungsdesigns.

Die Teilnehmenden erschließen sich auf der Grundlage der im Weiterbildungsmaster absolvierten Module und Projekte eine Forschungsfrage. Besonderer Wert bei der Wahl des Master-Themas wird auf die Aktualität der Problemstellung und die wissenschaftliche Qualität der thematischen Auseinandersetzung und Bearbeitung gelegt. Die wissenschaftliche Arbeit wird von einer Fachwissenschaftlerin oder einem Fachwissenschaftler betreut und begutachtet sowie einem/r weiteren zweitbegutachtet.

Die Weiterbildungsstudierenden bereiten ihre Master-Thesis zur Präsentation im Rahmen einer wissenschaftlichen Veranstaltung (z.B. Workshop, Symposium oder wissenschaftliche Tagung) auf. Ein Kolloquium zur Präsentation der Masterarbeiten bildet den Kern der 2. Präsenzphase, die eine Diskussion der Masterarbeiten mit Vertreterinnen und Vertretern der Scientific und Practice Community ermöglichen soll.

| 3. Modulbestandteile | | | | | |
|---|----------------|-----|----|---|--------------|
| LV-Titel | LV-Art | TWS | LP | Pflicht (P)/ Wahl (W)/ Wahlpflicht (WP) | HT/FT/W T |
| Präsenzphase I: Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben und Forschungswerkstatt (Vertiefung) | VL / KO | 2 | 15 | P | |
| Erstellung der Master-Thesis | T KO PBL | 2 | | P | |
| Online-gestützte Thesis-Kolloquien mit Vor- und Nachbereitung (zeitgleich zur Erstellung der Master-Thesis) | | | | | |
| Vorbereitung der Präsentation der Masterthesis | | | | | |
| Präsenzphase 2: Kolloquium zur Präsentation der Master-The- sis | KO | 2 | | P | |

4. Beschreibung der Lehr- und Lernformen

Selbstständige wissenschaftliche Arbeit, die von einer Fachwissenschaftlerin bzw. einem Fachwissenschaftler betreut wird. Darüber hinaus dient ein Kolloquium in der 2. Präsenzphase zur Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der Masterarbeit im Rahmen einer wissenschaftlichen Veranstaltung, z.B. Workshop, Symposium oder Tagung.

5. Voraussetzungen für die Teilnahme

Erfolgreicher Abschluss der Module der Studienbereiche 1 bis 3.

6. Verwendbarkeit

Das Modul dient dem Abschluss des Studiums.

| 7. Arbeitsaufwand und Leistungspunkte | | | | |
|---|---------------|-----------|----------------|-----------|
| | Zeiteinheit | Stunden | Std. insgesamt | LP |
| Präsenzphase1: Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben und Forschungswerkstatt II (Vertiefung) | 3 Tage | 8/Tag | 24 | |
| Erstellung der Master-Thesis (10 Wochen zur Erstellung bzw. bis Einreichung der Masterthesis) | 10 Wochen | 20/Woche | 200 | |
| Online-gestützte Thesis-Kolloquien mit Vor- und Nachbereitung (zeitgleich zur Erstellung der Master-Thesis) | 10 Wochen | 5/Woche | 50 | |
| Vorbereitung der Präsentation der Masterthesis | 102 Wochen | 128/Woche | 14480 | |
| Präsenzphase 2: Kolloquium zur Präsentation der Master-Thesis | 3 Tage | 7/Tag | 21 | |
| Modul „Masterarbeit“ | | | 375 | 15 |

8. Prüfung und Benotung des Moduls

Bewertete wissenschaftliche Master-Thesis. Die Präsentation der Master-Thesis im Rahmen des Kolloquiums wird nicht bewertet.

9. Dauer des Moduls

Berufsbegleitendes Studium im Umfang von 6 Monaten bzw. 24 Wochen.

10. Teilnehmendenzahl

20

11. Anmeldeformalitäten

Die Anmeldung erfolgt über das Campus-Management-System oder ILIAS der HSU/UniBw H.

12. Literaturhinweise, Skripte

Seminarunterlagen und Literaturhinweise sind nach Anmeldung in ILIAS abrufbar.

13. Sonstiges

Für die Teilnahme an diesem Modul ist eine Studiengebühr in Höhe von Euro 3.000,-- zu entrichten.