

## Syllabus

### Beschreibung des Moduls

<b>Titel des Moduls:</b>	<b>Change Management</b>
<b>Code des Moduls:</b>	<b>25413</b>
<b>Scientific sector:</b>	SECS-S/08
<b>Studiengang:</b>	Master in Accounting and Finance
<b>Studienjahr / Semester:</b>	2. Studienjahr / 2. Semester, 2019-2020
<b>ECTS:</b>	6
<b>Modular:</b>	Nein

<b>Vorlesungszeit:</b>	36
<b>Laborzeit:</b>	keine
<b>Übungszeit:</b>	keine
<b>Anwesenheit:</b>	empfohlen, aber nicht verpflichtend / zwei Modelle, siehe bei Prüfungsformen
<b>Voraussetzungen</b>	
<b>Course page</b>	

<b>Bildungsziele des Moduls:</b>	<p>Dieser Kurs ist verpflichtend für Studierende mit der Spezialisierung „Business Administration and Consulting“, er ist Wahlfach für die Spezialisierung „Certified Public Accountant“.</p> <p>Das Ziel des Kurses ist es, den Studierenden ein vertieftes Verständnis für die Beratung und Begleitung von organisationalen Veränderungsprozessen zu vermitteln. Hierzu werden die psychologischen Grundlagen zu organisationalem Verhalten und Verhaltensänderung auf individueller und organisationaler Ebene vermittelt. Die Chancen und Grenzen der Steuerung von Veränderungsprozessen in komplexen sozialen Systemen werden thematisiert und wesentliche Instrumente, Interventionsmöglichkeiten und Erfolgsfaktoren aufgezeigt. Anhand von Praxisfällen, Übungen und Rollenspielen werden persönliche Anwendungskompetenzen gestärkt, die zur Befähigung des Managements von Veränderungsprozessen in zukünftigen Managementrollen beitragen.</p> <p>Der Kurs ergänzt Inhalte der folgenden Kurse: Corporate Governance, Corporate Restructuring and M&amp;A, Strategic Management.</p>
----------------------------------	--

<b>Dozent/in:</b>	Prof. Dr. Christina Rothhaar
<b>Wissenschaftlich-disziplinärer Bereich:</b>	SECS-P/08

<b>Unterrichtssprache:</b>	Deutsch
<b>Sprechstunde:</b>	Siehe Webseite der Dozentin sowie die angekündigten Office hours im Kalender
<b>Auflistung der Themen:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verschiedene Zugänge zu Beratung – Expertenberatung vs. Prozessberatung – Strategie, Struktur, Kultur</li> <li>2. Psychologische Grundlagen der Veränderung in Organisationen auf der Ebene des Individuums, der Gruppe und der Organisation</li> <li>3. Grundlegende Modelle der Organisationsentwicklung und des Change Managements</li> <li>4. Gestaltung von Veränderungsprozessen: Prozessarchitekturen, Rollen und Interventionen</li> <li>5. Umgang mit Widerstand</li> <li>6. Interventionen zur Unterstützung von individuellen Lern- und Veränderungsprozessen – Coaching und Training</li> <li>7. Interventionen zur Unterstützung von Veränderungsprozessen auf Gruppenebene – Team- und Kooperationsentwicklung</li> <li>8. Interventionen für organisationale Veränderungsprozesse (z.B. Restrukturierungen, Kulturwandel, Merger &amp; Acquisitions)</li> <li>9. Großgruppeninterventionen und organisationales Lernen</li> <li>10. Führung und Führungskräfteentwicklung</li> </ol>
<b>Beschreibung der Lehr- und Lernformen:</b>	Vorlesung / Vortrag, Referate der Studierenden, Fallstudien, Übungen und Experimente, Gruppenarbeiten und Diskussion, Lehrfilme
<b>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</b>	<p><u>Wissen und Kenntnisse:</u>  Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden mit den Aufgaben, Herausforderungen, Methoden und Instrumenten von Change Management und Organisationsentwicklung vertraut. Sie haben ein tieferes Verständnis für die verhaltenswissenschaftlichen Grundlagen von organisatorischem Wandel auf verschiedenen Ebenen gewonnen. Sie haben alternative Instrumente kennengelernt, wie man auf der individuellen, Team- und Organisationsebene auf erfolgreichen Wandel einwirken kann und wissen, wie man analytisch an einen Prozess des organisationalen Wandels herangeht.</p> <p><u>Anwendungskompetenzen:</u>  Die Studierenden können für praktische Veränderungs-vorhaben Interventionsansätze und -pläne entwickeln und kennen die Erfolgsfaktoren für deren Umsetzung. Sie haben ein Verständnis für Reflexionsschleifen gewonnen und können diese für sich selbst und in Gruppen</p>

	<p>umsetzen (helfen).</p> <p><u>Kommunikationskompetenzen:</u> Neben den fachlichen Inhalten gewinnen die Studierenden eine Sensibilisierung für einen wertschätzenden, dialogorientierten Gesprächsstil, trainieren das Zuhören und lernen, klare Botschaften zu formulieren; außerdem wird die Fähigkeit zum Moderieren von Gruppenprozessen gestärkt</p> <p><u>Lernkompetenzen:</u> Sensibilisierung für organisationale und individuelle Lernprozesse und deren Voraussetzungen</p>
<p><b>Art der Prüfung:</b></p>	<p>Es kann zwischen zwei Prüfungsformen gewählt werden. Die Wahl muss während des ersten Unterrichtsblockes (spätestens bis 28.2.20, 11.00 Uhr) verbindlich festgelegt werden und kann nicht revidiert werden:</p> <p><b><u>Alternative A: Anwesenheitsmodell</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenarbeit (2-3 Personen): Bearbeitung einer Fallstudie bzw. einer Aufgabenstellung – Ausarbeitung eines Papers mit 20-30 Seiten (40% der Gesamtnote; max. 12 Punkte)</li> <li>• Präsentation der erarbeiteten Ergebnisse im Team (jeder Student muss einen Präsentationsteil übernehmen) vor der Gruppe (20% der Gesamtnote, max. 6 Punkte)</li> <li>• 2 kursbegleitende schriftliche Lernzielkontrollen à 15 Min. zum Start des 2. und 3. Blocks (20% der Gesamtnote, max. 6 Punkte)</li> <li>• Schriftliche Abschlussprüfung à 30 Min. (20% der Gesamtnote, max. 6 Punkte)</li> </ul> <p>In diesem Modell <b><u>muss</u></b> der/die Studierende <b><u>mindestens 80% der Kurszeit anwesend</u></b> sein – dies gilt auch für die Einheiten mit Gruppenpräsentationen. Der Kurs gilt als bestanden, wenn in der Summe der gesammelten Punkte in den Prüfungsbestandteilen mind. 18 Punkte beträgt.</p> <p><b><u>Alternative B: Autodidaktisches Modell</u></b> Anwesenheit und Ausarbeitungen sind nicht erforderlich – die Prüfungsleistung wird über eine 90minütige Klausur / schriftliche Prüfung erbracht, die sich an den bereitgestellten Lehrmaterialien orientiert. Diese werden in der ersten Veranstaltung präzisiert bzw. zur Verfügung gestellt. Der Kurs gilt als bestanden, wenn mind. 18 Punkte erreicht wurden.</p>
<p><b>Prüfungssprache:</b></p>	<p>Deutsch</p>
<p><b>Kriterien für die Bewertung und Notenvergabe:</b></p>	<p>Der Bezug der Bewertung sind die behandelten Themen, erwarteten Lernergebnisse und die spezifischen Bildungsziele gemäß Syllabus.</p>
<p><b>Primärliteratur</b></p>	<p>Doppler, K. / Lauterburg, C. (2014). Change Management – den Unternehmenswandel gestalten. 13.</p>

	<p>Aufl., Frankfurt / New York: Campus.</p> <p>Nerdinger, F. W. (2012). Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. 3. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer.</p> <p>Vahs, D. (2015). Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch. 9. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</p> <p>Schiersmann, C. / Thiel, H.-U. (2014). Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.</p> <p>Kotter, J. P. (2012). Leading change. Harvard business press.</p>
<b>Sekundärliteratur</b>	<p>Robbins, P.R. / Judge, T.A. / Campbell, T.T. (2017). Organizational Behaviour, 2nd ed., Harlow: Pearson.</p> <p>Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. 2. Aufl., Berlin/Heidelberg: Springer.</p> <p>Berner, W. (2015). Change! 20 Fallstudien zu Sanierung, Turnaround, Prozessoptimierung, Reorganisation und Kulturveränderung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</p> <p>Von Rosenstiel, L. / von Hornstein, E. / Augustin, S. (2012). Change Management Praxisfälle - Veränderungsschwerpunkte Organisation, Team, Individuum. Berlin/Heidelberg: Springer.</p>

## Syllabus Course description

<b>Course title</b>	<b>Change Management</b>
<b>Course code</b>	<b>25413</b>
<b>Scientific sector</b>	SECS-S/08
<b>Degree</b>	Master in Accounting and Finance
<b>Semester and academic year</b>	2nd year / 2nd semester, 2019-2020
<b>Year</b>	
<b>Credits</b>	6
<b>Modular</b>	No
<b>Total lecturing hours</b>	36
<b>Total lab hours</b>	Not foreseen
<b>Total exercise hours</b>	Not foreseen
<b>Attendance</b>	suggested, but not required – details see assessment
<b>Prerequisites</b>	
<b>Course page</b>	

<p><b>Specific educational objectives</b></p>	<p>The course is mandatory for students who want to specialize in 'Business Administration and Consulting' and an elective in the specialization 'Certified Public Accountant'.</p> <p>The objective of the course is to provide students with an in-depth understanding of how to lead and facilitate organizational change. For this purpose, the psychological foundations of organizational behavior and behavioral change on an individual and organizational level are pointed out. Opportunities and limitations of controlling change processes in complex social systems are discussed, and essential methods and tools for intervention are introduced and experienced by exercises, role plays and case studies. These practical parts will strengthen personal skills to implement a successful change management in future management or consultant roles.</p> <p>The course is complementary to such as 'Corporate Governance', 'Corporate Restructuring and M&amp;A' as well as 'Strategic Management'. The use of accompanying cases, presentations, exercises and in-class discussions will support the learning process.</p>
<p><b>Lecturer</b></p>	<p>Prof. Dr. Christina Rothhaar</p>
<p><b>Scientific sector of the lecturer</b></p>	<p>SECS-P/08</p>
<p><b>Teaching language</b></p>	<p>German</p>
<p><b>Office hours</b></p>	<p>please refer to the lecturer's web page / announced office hours in calendar</p>
<p><b>Lecturing assistant</b></p>	<p>Not foreseen</p>
<p><b>Teaching assistant</b></p>	<p>Not foreseen</p>
<p><b>Office hours</b></p>	<p>No assistant</p>
<p><b>List of topics covered</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Approaches to consulting and facilitating – expert consultation vs. process consultation – strategy, structure, culture</li> <li>2. Psychological foundations of organizational change on the level of the individual, the group and the organization as a whole</li> <li>3. Theories and models of organizational development and change management</li> <li>4. Management and design of change processes: process architectures, roles and interventions</li> <li>5. Dealing with resistance to change</li> <li>6. Tools and interventions to support individual learning and development processes – training, coaching</li> <li>7. Tools and interventions to support change and learning on the group level: team and collaboration development</li> <li>8. Methods and interventions for large scale change /</li> </ol>

	<p>organizational level (e.g. reorganization/structural change, culture change, M&amp;A)</p> <p>9. Large group interventions and organizational learning</p> <p>10. Leadership &amp; Leadership development</p>
<b>Teaching format</b>	<p>Lecture, presentations by the students, case studies, exercises and experiments, group assignments and discussion, teaching videos</p>
<b>Learning outcomes</b>	<p><u>Knowledge and understanding:</u>          After successfully completing the module, students are familiar with the tasks, challenges, methods and instruments of change management and organizational development. They have gained a deeper understanding of the behavioral foundations of organizational change at various levels. They have learned about alternative ways of influencing successful change at an individual, team and organizational level and how to analytically approach a process of organizational change.</p> <p><u>Applying knowledge and understanding:</u>          Students can develop intervention approaches and plans for practical change projects and know the success factors for their implementation. They have gained an understanding of reflection loops and can (help to) implement them for themselves and in groups.</p> <p><u>Communication skills:</u>          In addition to subject-specific content, students gain awareness of an appreciative, dialogue-oriented conversation style, train listening skills, and learn to formulate clear messages. The ability to facilitate group processes is also strengthened.</p> <p><u>Learnings skills:</u>          Awareness for organizational and individual learning processes and their prerequisites</p>
<b>Assessment</b>	<p>The assessment of the individual performance is based on <b>two exclusive alternatives</b> that have to be <b>irrevocably chosen during the first teaching slot</b> (28.2.20, 11.00 latest):</p> <p><b><u>Alternative A (attending)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Group assignment (2-3 people/group): Elaboration of a case study or specific topic – delivering a well-structured paper of 20-30 text pages (40% of total grade / max. 12 points)</li> <li>• Front of class presentation of results by the team (every student has to perform in the presentation) (20% of total grade / max. 6 points)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 short written exams during the course (15 min. each) (20% of total grade, max. 6 points)</li> <li>• Final written exam of 30 minutes (20% of total grade / max. 6 points)</li> </ul> <p>In this alternative, <b>class attendance of at least 80% is obligatory</b> – also for units with group presentations. The course is passed if the sum of all achieved points during the course / exam parts is 18 or more.</p> <p><b><u>Alternative B (non-attending):</u></b> Class attendance and assignments not required – final written exam of 90 minutes (100% of final grade) based on the teaching material provided and recommended readings. The course is passed if at least 18 points have been achieved.</p>
<b>Assessment language</b>	German
<b>Evaluation criteria and criteria for awarding marks</b>	The reference of the assessment is the topics covered, expected learning outcomes and the educational goals of Syllabus.
<b>Required readings</b>	<p>Doppler, K. / Lauterburg, C. (2014). Change Management – den Unternehmenswandel gestalten. 13. Aufl., Frankfurt / New York: Campus.</p> <p>Nerdinger, F. W. (2012). Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. 3. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer.</p> <p>Vahs, D. (2015). Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch. 9. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</p> <p>Schiersmann, C. / Thiel, H.-U. (2014). Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.</p> <p>Kotter, J. P. (2012). Leading change. Harvard business press.</p>
<b>Supplementary readings</b>	<p>Robbins, P.R. / Judge, T.A. / Campbell, T.T. (2017). Organizational Behaviour, 2nd ed., Harlow: Pearson.</p> <p>Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. 2. Aufl., Berlin/Heidelberg: Springer.</p> <p>Berner, W. (2015). Change! 20 Fallstudien zu Sanierung, Turnaround, Prozessoptimierung, Reorganisation und Kulturveränderung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</p> <p>Von Rosenstiel, L. / von Hornstein, E. / Augustin, S. (2012). Change Management Praxisfälle - Veränderungsschwerpunkte Organisation, Team, Individuum. Berlin/Heidelberg: Springer.</p>