

M.Psy.607 Veränderungen in Organisationen

Sommersemester 2027

Durchführender Dozent	Prof. Dr. Marcel Kern
Modulinhalt	Organisationen sind dynamische soziale Gebilde, die sich fortlaufend verändern und an ihre Umwelt anpassen müssen, um ihre Ziele zu erreichen. Insbesondere gegenwärtig sehen sich Unternehmen und öffentliche Verwaltungen in besonderem Maße mit der Notwendigkeit konfrontiert, auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Treiber dieser Entwicklungen sind bspw. Entwicklungen wie Künstliche Intelligenz, neue und flexible Arbeitsformen, demographische Veränderungen sowie wirtschaftliche und gesellschaftliche Unsicherheiten. Die Fähigkeit, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten, sodass sowohl die Funktionsfähigkeit der Organisation sichergestellt als auch die Mitarbeitenden angemessen eingebunden und unterstützt werden, stellt daher eine zentrale Voraussetzung für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen dar. Gleichzeitig zeigen Forschung und Praxis, dass Veränderungen häufig nicht die angestrebten Ziele erreichen. Ursachen hierfür sind vielfältig und liegen unter anderem in unklaren Zielsetzungen, mangelndem Kontrollerleben der Mitarbeitenden, unzureichender oder schlechter Kommunikation und einer schlecht koordinierten Umsetzung. Auf der Seite der Beschäftigten lässt sich folglich beobachten, wie Veränderungen mit Unsicherheit, emotionalen Reaktionen, Reaktanz und Widerstand einhergehen. Vor diesem Hintergrund vermittelt das Modul fundierte Kenntnisse über theoretische Grundlagen organisationaler Veränderungen sowie über evidenzbasierte Methoden des Change-Managements. Behandelt werden unter anderem Ursachen und Formen organisationaler Veränderungen, Modelle des organisationalen Wandels sowie psychologische Erfolgsfaktoren wie Kommunikation, Partizipation, Belastungsmanagement und der konstruktive Umgang mit Emotionen, Widerständen und Gerüchten.
Ziele	Das Modul verfolgt die folgenden Lernziele: • zentrale theoretische Konzepte und Modelle des organisationalen Wandels auf konkrete Veränderungsanlässe anwenden • Methoden und Instrumente des Change-Managements (z. B. Kommunikationspläne, Partizipationsmaßnahmen, Befähigungskonzepte, Deeskalationsmaßnahmen) auswählen bzw. entwickeln und situationsgerecht einsetzen • förderliche und hemmende Bedingungen organisationaler Veränderungsprozesse erkennen, analysieren und gezielt beeinflussen
Didaktisches Konzept	Das Modul folgt einem problemorientierten Lehransatz (Problem-Based Learning). Ausgangspunkt ist die Bearbeitung realitätsnaher oder vollständig realer Veränderungsanlässe, anhand derer die Studierende die jeweils relevanten bzw. wahrscheinlichen

	Herausforderungen in der Veränderungsimplementation analysieren und evidenzbasierte Lösungen für ein begleitendes Konzept (d.h. ein vollständiges Change-Management-Konzept) entwickeln. Dabei werden theoretische Konzepte und aktuelle empirische Befunde systematisch mit praxisbezogenen Fragestellungen verknüpft. Ziel ist es, die Fähigkeit zu fördern, arbeits- und organisationspsychologisches Wissen zur fundierten Analyse und Gestaltung komplexer Veränderungsprozesse in Organisationen anzuwenden.
Terminvorschau:	Seminar 1 (wöchentlich) 1. Veränderungserfordernisse und -arten 2. Veränderungsmodelle und -theorien 3. Stakeholderanalyse und Strategie 4. Kommunikation 5. Führung und Change Agents 6. Partizipative Ansätze 7. Belastungsmanagement 8. Umgang mit Widerständen 9. Kultur & Klima 10. Evaluation von Maßnahmen Dazwischen Sitzungen mit Vorstellungen zum Entwicklungsstand der Change-Management-Konzepts Seminar 2 (Blockveranstaltung) In der Blockveranstaltung stellen die Studierenden ihre Konzepte vor und diskutieren die zeitlich-logische Organisation von Maßnahmen einerseits und die Inhalte einzelner Maßnahmen andererseits. Begleitet wird die Veranstaltung von Fachvorträgen und externen Gästen aus der Praxis, die Einblicke in die Unternehmensrealität des Change-Managements geben.
Studienleistung	Kurzreferate zum Projekt- und Entwicklungsfortschritt während des Semesters
Prüfungsleistung	Anfertigung eines Konzeptpapiers für das fallbezogene Change-Management als Gruppenleistung
Modul-verantwortlicher	Prof. Dr. Marcel Kern