

Master Management & Organisation Studies

Anwendungsprojekte SS15 – WS15/16

Professuren BWL 5, 6 und 9



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Modul 9 in MOS-Strukturübersicht

30	30	30	30
<p>Organisational Behavior</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lecture: Organisational Behavior (3) - Exercise: Organisational Laboratory (2) <p><i>Module 1</i> <i>5 credits</i></p>	<p>Organisation theory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lecture: Modern organisation theories (3) - Exercise: Modern organisation theories (2) <p><i>Module 4</i> <i>10 credits</i></p>		<p>Master thesis</p> <p>(incl. Master colloquium)</p> <p><i>Module 10</i> <i>30 credits</i></p>
	<p>Human Resource Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lecture: Introduction in HRM (3) - Exercise: law of employment contract and code of industrial relations <u>or</u> Challenges in HRM (2) <p><i>Module 5</i> <i>10 credits</i></p>		
<p>Research and consulting methods</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminar: Introduction in theories of Intervention and Consulting (5) - Seminar: research theory and methods (5) <p><i>Module 2</i> <i>10 credits</i></p>	<p>Organisational Learning & Knowledge Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lecture: Knowledge processes in organizations and instruments of KM (3) - Online course/exercise: Organizational learning and Knowledge management (2) <p><i>Module 6</i> <i>10 credits</i></p>		
	<p>Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lecture: Leadership theory and - practice (5) <p><i>Module 7</i> <i>10 credits</i></p>		
<p>General Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lecture: Strategic Management (3) - Choice out of <ul style="list-style-type: none"> - 1 lecture out of labor/labor market (3) - 1 lecture out of economic/labour law (3) - 2 lectures out of general management (6) <p><i>Module 3</i> <i>15 credits</i></p>	<p>Innovation and Innovation Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminar: Strategic Innovation Management (5) <p><i>Module 8</i> <i>5 credits</i></p>	<p>Summer School on Intercultural Management</p> <p>(optionally instead of module 4.2 or 5.2 or 6.2 or 7.2) supplementary module <i>5 credits</i></p>	
	<p>Study project in consulting, training or empirical research - over a period of 2 semesters</p> <p><i>Module 9</i> <i>15 credits</i></p>		
1st semester	2nd semester	3th s. = At foreign partner institutions	4th semester

Organisation - 1

Auszug aus Modulbeschreibung (Studienordnung):

Modulverantwortlich	Professur Innovationsforschung, BWL IX
Inhalte und Qualifikationsziele	<p><u>Inhalte:</u> In dem zweisemestrigen Anwendungsprojekt sollen die Studierenden Gelegenheit zur Anwendung und Erfahrung der in den Modulen 1 bis 8 vermittelten Inhalte in einem Projekt aus dem Bereich Training, Forschung oder Beratung erhalten.</p> <p><u>Qualifikationsziele:</u> Soziale und fachliche Kompetenzen in der unternehmensinternen und -übergreifenden Kooperation, im Projektmanagement, in Interventions- und Beratungsprojekten oder Forschungsprojekten werden trainiert. Außerdem werden - je nach gewähltem Projektbereich - die Präsentationsfähigkeiten und die Analyse- und Beratungskompetenzen sowie die Fähigkeit zu selbständigem wissenschaftlichen Arbeiten geschärft.</p>
Lehrformen	Projekt (4 LVS) und Kolloquium (4 LVS).
Voraussetzungen für die Teilnahme	Modul 1, 2 und 3
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	folgende Prüfungsvorleistung (mehrfach wiederholbar): - themenbezogene Erarbeitung der Projektaufgabe und Präsentation im Kolloquium, Analyse- und Beratungsleistungen für Projektpartner

Organisation - 2

Auszug aus Modulbeschreibung (Studienordnung):

Modulprüfung	Prüfungsleistung: gemeinsamer Bericht je Projektgruppe (30-50 Seiten, Bearbeitungszeit 24 Wochen; Gruppenstärke: 3-6 Teilnehmer) mit 10-minütiger (je Teilnehmer) mündlicher Präsentation des Projektes und Diskussion
Leistungspunkte	15 Leistungspunkte
Häufigkeit des Angebots	Das Modul wird in jedem Studienjahr angeboten.
Arbeitsaufwand	450 Arbeitsstunden (je Teilnehmer); 2.700 AS je Gruppe (bei 6 Teilnehmern) bzw. wöchentlich 8,6 AS je Teilnehmer
Dauer	Bei regulärem Studienverlauf erstreckt sich das Modul auf zwei Semester.

Beratung und Begleitung durch Tutorien von Jan-Peter Schmitten:

<jan-peter.schmitten@wirtschaft.tu-chemnitz.de>

- methodische, organisatorische und technische Beratung und Unterstützung
- bedarfsorientierte Workshops zur Vertiefung und Übung verschiedener Methoden
- Reflexion praktischer und inhaltlicher Arbeit durch Gespräche und Austausch-/ Diskussionsveranstaltungen

Einschreibungsverfahren

Über OPAL (TUC/Professur Innovationsforschung) erfolgt heute

vom 21.01.2015, 20:00 bis 23.01.2015, 20:00

die Einschreibung in die einschreibungsfähigen Projekte.

Link zur Einschreibung unter Aktuelles auf der Website der Professur BWL 9

<https://www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/bwl9/aktuelles.php>

Ansprechpartner: Julien Bucher

<julien.bucher@wirtschaft.tu-chemnitz.de>

Projektübersicht

Projekte BWL5:

- Spitzenpersonalarbeit bei VW Sachsen II
- Mitarbeiterführung in der öffentlichen Verwaltung
- Determinanten der Standortwahl Sachsen (VOLL)
- Optimierung der Aufbauorganisation sowie Implementierung einer neuen Ablauforganisation (VOLL)
- Die Organisation der Flüchtlinge

Projekte BWL6:

- Mangel an Auszubildenden in Unternehmen der Gesundheitsbranche (VOLL)
- Responsible Research and Innovation
- Katastrophenmanagement
- Simulation Teamarbeit

Projekte BWL9:

- Identifizierung von Tools zur Technologieanalyse (VOLL)
- Gründung einer Unternehmensberatung (VOLL)
- Konstruktion von Nachhaltigkeit und Analyse inhärenter Widersprüche
- Lernprozesse als kreative Zerstörung
- BeraterInnensozialisation vs. Sozialisation der BeraterIn

BWL 5 – Spitzenpersonalarbeit bei VW Sachsen II

Beschreibung: Volkswagen hat sich zum Ziel gesetzt bis zum Jahr 2018 „Top Arbeitgeber“ zu werden. Damit einher geht auch die Umgestaltung der Personalarbeit. Benötigt wird ein modernes Organisationsmodell, das eine Betreuung vor Ort und eine stärkere Einbindung der Personalaktivitäten in den Geschäftsbereichen sichert. Ziele, die hiermit verfolgt werden sollen sind u.a. auch schnellere Bearbeitungszeiten, Abbau von Doppelarbeiten zwischen Personalbereich und Fachbereich und die effektive Anwendung der Personalinstrumente. Das derzeitige Referenzmodell für das Personalmanagement orientiert sich an einer Betreuungsgröße von rund ca. 200 - 400 Mitarbeitern, wobei der Personalreferent soll als erster Ansprechpartner sowohl einer Ordnungsfunktion als auch einer Beratungsfunktion gerecht werden, d.h. als Partner im System arbeiten, aber auch in einer normierenden oder Veränderungen treibenden Funktion am System. Nach einer ersten Analyse zu den Erwartungen wichtiger „Kunden“ des Personalbereiches und von vorliegenden theoretisch-konzeptionellen Modellen und Praktiken in der Literatur sowie der Praxis größerer Unternehmen sollen in diesem Projekte weiterführende Analysen erstellt und Möglichkeiten zur Umsetzung und Verbesserung der Personalarbeit eruiert und ausgearbeitet werden. (Forschungs- und Beratungsprojekt)

Betreuung: Prof. Dr. Rainhart Lang / Patrick Hofbauer (VW Sachsen)

Platzangebot: 5

BWL 5 – Mitarbeiterführung in der öffentlichen Verwaltung

Beschreibung: Verunsicherung, Überforderung, hoher Krankenstand, Führungsinkompetenz – darüber berichten Mitarbeiter der Stadt- und Gemeindeverwaltungen, wenn sie über Führung befragt werden. Aber auch von Unterstützung, Freiräumen, Autonomie am Arbeitsplatz. Die Forschungsliteratur dazu pendelt zwischen anderen Extremen: entweder werden Modelle der transformationalen Führung hoch und runter gebetet, mit deren Hilfe den Führungskräften omnipotente Fähigkeiten zugeschrieben werden, oder aber greift man auf Bürokratiemodelle und Substitute der Führung zurück, die den Führungskräften der öffentlichen Verwaltung eine weitest gehende Ohnmacht unterstellen.

Im vorliegenden Projekt sollen auf Basis bisheriger empirischer Fallstudien aus der Region (N=5) weitere Fallstudien zur Mitarbeiterführung in öffentlichen Verwaltungsorganisationen durchgeführt werden mit dem Ziel, vorliegende Widersprüche der Mitarbeiterführung in öffentlichen Verwaltungen herauszuarbeiten. Es kann sowohl die Ebene der (Ober)Bürgermeister als auch die der Abteilungsleiter adressiert werden. Ergänzend können neben Interviews auch weitere Methoden (Dokumentenanalyse, kürzere Fragebögen) eingesetzt werden.
(Forschungsprojekt)

Betreuung: Dr. Irma Rybnikova / Prof. Dr. Rainhart Lang

Platzangebot: 5

BWL 5 – Determinanten der Standortwahl Sachsen

Beschreibung:

Kraftfahrzeuge aus dem Bundesland Sachsen sorgen seit ca. einem Jahrhundert für Mobilität. Heute gehört Sachsen mit einer Vielzahl an Unternehmen im Automobilbereich zu den deutschen Spitzenstandorten. Fast jeder 10. PKW in Deutschland kommt von den Herstellern aus Sachsen.

Ziel unseres Projektes ist es, herauszufinden, welche Faktoren die Wahl eines Standortes von Unternehmen der Automobilbranche im Raum Sachsen beeinflussen. In diesem Zusammenhang stellt sich uns zudem die Frage, was diese Unternehmen an dem Standort hält und welche Determinanten die Attraktivität des Standortes steigern können. Auch Fragen der Raumsoziologie sollen einbezogen werden.

Diese Untersuchung soll mittels Interviews sowie einer Dokumentenanalyse durchgeführt werden.

Betreuung: Dr. Irma Rybnikova, Dr. Evelin Dietrich

Teilnehmer: Stefanie Gerlach, Franziska Bako, Lisa Hegemann, Philine Matthäus, Teresa Müller

BWL 5 – Optimierung der Aufbauorganisation sowie Implementierung einer neuen Ablauforganisation

Titel: Optimierung der Aufbauorganisation sowie Implementierung einer neuen Ablauforganisation für die HR-Abteilung in einem mittelständigen Unternehmen der Baustoffindustrie unter Zuhilfenahme verschiedener Managementkonzepte

Das studentische Projektteam wird die Erstellung eines Beratungskonzeptes zur Optimierung der gesamtunternehmerischen Aufbauorganisation, sowie der damit einhergehenden Angleichung der Ablauforganisation in der HR-Abteilung übernehmen.

Betreuung: Felix Merz, Pia Tracksdorf

Teilnehmer: Korbinian Marzahn, Bastian Deinert, Stefanie Peiler, Steven Buntin, Katharina Jaenisch, Henry Rieger

BWL 5 – Die Organisation der Flüchtlinge

Beschreibung:

- **Kontext:** Die mediale Präsenz des Themas „Flüchtlinge“ ist groß. Dies liegt in der steigenden Zahl in Deutschland eintreffender und asylsuchender Menschen begründet. Der Fokus der Öffentlichkeit liegt dabei auf den politischen und sozialen Gründen für Flucht sowie den Folgen für die Zielländer. Die Organisation der Flüchtling(sström)e gerät vor allem dann in den Blick, wenn über Schlepperbanden berichtet wird. Doch auch hier vor Ort wird das Leben der Menschen organisiert, die wir „Flüchtlinge“ nennen.
- **Untersuchungsgegenstand:** Im Projekt soll der Prozess der Versorgung der Flüchtlinge in Sachsen untersucht und eine Kartierung der beteiligten Organisationen vorgenommen werden. Außerdem sollen ausgewählte, ggf. auftauchende inner- und intraorganisationale Spannungen analysiert werden.
- **Vorgehen:** Vorgesehen sind zunächst eine Analyse von Dokumenten sowie die Durchführung und Auswertung von Interviews mit Organisationsvertreter*innen zur Erstellung der Organisationskarte. Davon ausgehend wird das weitere Vorgehen zur Analyse organisationaler Spannungsfelder entwickelt. Die genaue Auswahl und Festlegung der Methoden ist Teil des Projekts. Durch die politische Brisanz des Themas ist Fingerspitzengefühl gefordert. (Forschungsprojekt)

Betreuung: Kerstin Rego

Platzangebot: 5

BWL 6 – Mangel an Auszubildenden in Unternehmen der Gesundheitsbranche

Titel: Mangel an Auszubildenden in Unternehmen der Gesundheitsbranche in der Region Chemnitz

Betreuung: Petra Froß

Teilnehmer: Carolin Wülfert, Jessica Schadow, Manja Wekmüller, Laura Herrmann, Maik Horn, Patrick Fritsch

BWL 6 – Responsible Research and Innovation

Beschreibung:

Responsible Research and Innovation (RRI) – Kompetenzentwicklung an Hochschulen

- Konzeptspezifikation: Was ist RRI und wozu soll das gut sein ?
- Durchführung von RRI in Kooperation mit dem Leonardo Award
- Voraussetzungen: inter- und transdisziplinäre Offenheit und Präsenz

Betreuung: Aylin Gözalan

Platzangebot: 5

BWL 6 – Katastrophenmanagement

Beschreibung:

Das Projekt behandelt die Frage, wie systematische Lernprozesse zwischen versch. an Krisen beteiligten Organisationen erfolgen. Hierfür sollen die Studenten Fallstudien von Krisen hinsichtlich verschiedener Aspekte untersuchen sowie anschließend durch einen Fallstudienvergleich Muster von Entwicklungen, Abläufen und Verhaltensweisen erkennen und die Krisensituation (nach-)modellieren. Ziel ist es, aus den herausgestellten Mustern und Feedbackschleifen Erkenntnisse zu systematischen Lernprozessen der an Krisen beteiligten Organisationen abzuleiten.

Alternative: Analyse interorganisationaler Zusammenarbeit von Einsatzkräften bei der Bewältigung eines Großschadensereignisses sowie Ableitung von Chancen und Problemfeldern für inter-organisationale Lernprozesse während und nach der komplexen Einsatzlage. → hier folgen erst noch Gespräche mit potentiellen Praxispartnern

Betreuung: Mareike Köhler (M.Sc.)

Platzangebot: 5

BWL 6 – Simulation Teamarbeit

Beschreibung: Gegenstand des Masterprojektes „Simulation Teamarbeit“ ist die Konzeption und Evaluation eines Trainingsansatzes zur Verbesserung von Teamkompetenzen in kritischen Situationen.

Basierend auf aktuellen Forschungsergebnissen (u.a. Makrokognitionsforschung, Small Group Research, Human Factors Forschung, Lern- und Transferforschung, Trainingsforschung, Evaluationsforschung, Ansätze zum (Natural) Decision Making und Crew Resource Management sowie Performancemessung) soll für eine Simulation eines Kriseneinsatzszenarios ein Trainingssystem (weiter)entwickelt und evaluiert werden.

- Fokus: Analyse von Teaminteraktionsprozessen von Rettungseinsatzkräften in kritischen Situationen
- Teaminteraktionen beobachten und bewerten
- Datenmaterial sind u.a. Videoaufzeichnungen eines Krisenszenariums im Kontext eines Rettungseinsatzes
- Mit Hilfe der Video-Interaktions-Analyse gilt es im Interrater-Verfahren u.a. Teaminteraktionsprozesse zu analysieren und zu evaluieren.
- Die praktische Implementierung der Ergebnisse wird angestrebt.

Voraussetzungen bzw. zu entwickelnde Kompetenzen:

Kenntnisse in der empirischen Sozialforschung

Kenntnisse Beobachtung und Evaluation

Kenntnisse der Video-Interaktions-Analyse

Betreuung: Simone Schmid

Platzangebot: 5

BWL 9 – Identifizierung von Tools zur Technologieanalyse

Titel: Identifizierung von Tools zur Technologieanalyse in Kooperation mit der Deutschen Bahn AG, Leipzig

Wie können gegenwärtige und künftige technische Lösungen für strategische Anforderungen identifiziert werden (Technologieanalyse)?

Auf Grundlage von Recherchen und eventuell durchzuführenden Interviews sollen Tools identifiziert werden, die als eine Art Technologieradar fungieren und es ermöglichen vorhandene und künftige technische Lösungen aufzuzeigen.
(Forschungs- und Beratungsprojekt)

Betreuung: Julien Bucher

Teilnehmer: Thomas Richter, Alexandra Burkhardt, Karla Gehde, Nicole Müller, Christin Schmid, Julia Beyer

BWL 9 – Gründung einer Unternehmensberatung

Titel: Gründung einer Unternehmensberatung in Kooperation mit Saxeed, Chemnitz

Inhalt des Projektes ist die Erstellung eines Businessplans sowie noch eine festzulegende wissenschaftliche Fragestellung (bspw. Professionalisierung von Beratungsleistungen).

Betreuung: Sarah Langer

Teilnehmer: Laura Rother, Stev Balzer, Marlen Würner, Soumaya El Azizi, Jessica Ottiger, Frederike Nülle

BWL 9 – Konstruktion von Nachhaltigkeit und Analyse inhärenter Widersprüche

Beschreibung:

- **Untersuchungsfrage:** Wie wird das Thema Nachhaltigkeit in Forschung, Lehre und Administration der Professuren und der Verwaltung der TU Chemnitz sowie universitärer Interessengruppen konstruiert und welche Widersprüche treten dabei auf? Wie würde das Tätigkeitsfeld eines Nachhaltigkeitsbeauftragten der TU Chemnitz aussehen und wie könnte er diesen Widersprüchen begegnen?
- **Widersprüche bei Nachhaltigkeit:** Vielfalt theoretischer Ansätze, Definitionen und Konzeptualisierungen; Konflikte durch verschiedene praktische Implementierungen; Diskrepanzen zwischen nachhaltigen Absichten und Nebeneffekten; Widersprüche zwischen nachhaltigem Bewusstsein und nachhaltigem Handeln; Double bind Situationen in der organisatorischen Praxis
- **Vorgehen:** allgemeine Literaturanalyse zu Nachhaltigkeit, mögliche Widersprüche und Tätigkeitsfeld eines Nachhaltigkeitsbeauftragten; inhaltsanalytische Auswertung zur Konstruktion von Nachhaltigkeit an der TU Chemnitz sowie Analyse vorhandener Widersprüche; Lösungsansätze für Widersprüche durch Tätigkeitsfeldgestaltung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten

Betreuung: Dr. Martin Albert (im Rahmen eines Lehr-Lern-Projektes mit Unterstützung durch einen zusätzlichen fachlichen Tutor)

Platzangebot: 6

BWL 9 – Lernprozesse als kreative Zerstörung

Beschreibung: Organisationsentwicklung, personenbezogene Beratung, Innovationsabteilungen u.a. setzen auf selbstgesteuertes Lernen ihrer Akteure. Doch welches Lernen und welche Auslöser führen zu kreativer Zerstörung? Innerhalb des Forschungsprojektes untersuchen wir Lernformen, die Widerspruchsarbeit und Kreativität didaktisch fassen. Die Initiierung, Durchführung und Evaluation dieses Lernprozesses steht dabei im Mittelpunkt.

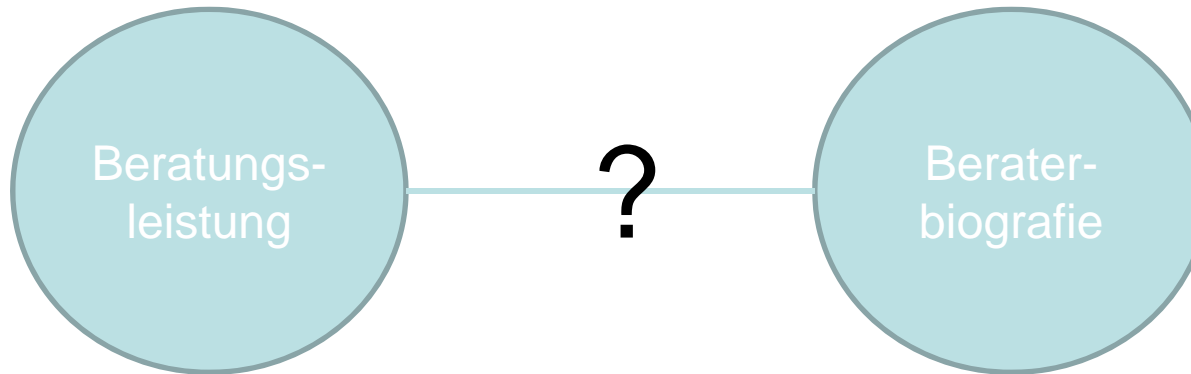
- *Schlagworte:* Lernen durch Expansion, Tätigkeitstheorie
- *Ziel des Projektes:* Erarbeitung der Lernform, Aufbau einer Infrastruktur zum Einsatz und Evaluation der Lernform
- *Projektverlauf (exemplarisch):* Erarbeitung einer Forschungsfrage, qualitative oder quantitative Untersuchung der Lernform

Betreuung: Julia Breßler (im Rahmen eines Lehr-Lern-Projektes mit Unterstützung durch einen zusätzlichen fachlichen Tutor)

Platzangebot: 6

BWL 9 – BeraterInnensozialisation vs. Sozialisation der BeraterIn

Beschreibung:



Untersuchungsfrage: Wie gestaltet sich das Verhältnis von BeraterInnenbiografien und Beratungsleistungen? Welchen Einfluss hat die berufliche Sozialisation und Vorbildung des Beraters/der Beraterin?

Vorgehen: Analyse der Historie, Biografienforschung etc.

Betreuung: Julia Breßler

Platzangebot: 6