

Der Masterstudiengang ‚Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie‘
begrüßt Sie herzlich zum Vortrag:

„Business Coaching: Chancen zur Bindung und Förderung von Fach- und Führungskräften sowie Teams“

Prof. Dr. Michael Hudetzka/ DHBW Villingen-Schwenningen / 27.10.2022 Beginn 16:00 Uhr

- 1 Vortrag (ca. 30 Minuten)
- 2 Fragen zum Vortrag/ Diskussion (ca. 10 Min.)
- 3 Optional für Interessierte: Vorstellung Duales Masterstudium am DHBW CAS (ca. 10 Min.) sowie

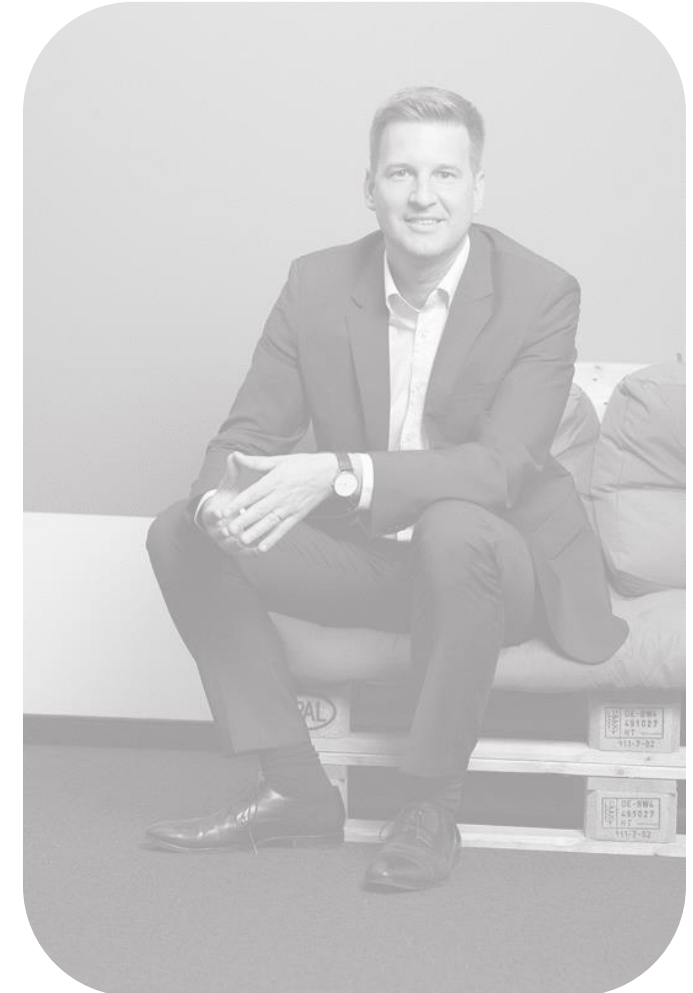
Business Coaching: Chancen zur Bindung und Förderung von Fach- und Führungskräften sowie Teams

**Woher
komme
ich?**

**Stuttgart, München, Halle an der Saale,
Stuttgart, Villingen-Schwenningen**

Profil

**Wirtschaftswissenschaftliches Studium,
IHK-geprüfter Ausbilder, Zertifizierter Business
Coach, Tätigkeiten in Strategie/ Change
Management/ Digitale Transformation**



- 1.** Die Bindung und Förderung von Personal wird immer wichtiger.
- 2.** Coaching ist ein geeignetes Instrument für Sinnvermittlung und Selbstmanagement.
- 3.** Jeder Coaching-Prozess ist individuell zu gestalten.

- 1. Die Bindung und Förderung von Personal wird immer wichtiger.**
2. Coaching ist ein geeignetes Instrument für Sinnvermittlung und Selbstmanagement.
3. Jeder Coaching-Prozess ist individuell zu gestalten.

Corona hat die Rahmenbedingungen verschärft: Bindung und Förderung noch wichtiger

Handelsblatt (2021)

Handelsblatt

Jeder Zweite will seinen Job kündigen – Sieben Anzeichen dafür, dass auch für Sie die Zeit zu gehen gekommen ist

Während der Feiertage dürften dieses Jahr mehr
Beschäftigte als sonst an der eigenen Karriere zweifeln. So
erkennen Sie, dass nicht mehr viel geht – und steuern
gegen.



Lazar Bachovic

t3n (2021)

Kündigen in der Krise? Das sind die Gründe – laut 28.000 Beschäftigten

Der Job ist sinnlos, der Arbeitgeber gleichgültig – das sind nur zwei der Gründe, warum
Menschen in der Krise kündigen. Ein Führungsexperte kommentiert die häufigsten

1. „Great Resignation“ verschärft den Druck
zur **Bindung** von Personal

Für immer Homeoffice

Im Gefängnis der Freiheit



Arbeiten, wann und wie man will – für Arno Orzessek macht auch das den Reiz des Homeoffice aus. © Imago /
fStop Images / Malte Müller 04:28 Minuten

05.04.2022



Audio herunterladen

Viele haben das Homeoffice erst während der Pandemie
Arno Orzessek hingegen ist als freier Autor ge
Für ihn gibt es keinen bessere

Deutschlandfunk Kultur (2022)

Welt (2019)

2.

Das Home Office setzt eine entsprechende
Förderung des Personals voraus

Homeoffice braucht Disziplin

Veröffentlicht am 17.09.2019 | Lesedauer: 2 Minuten

Bindung und Förderung heißt Fokus auf Sinn und Selbstmanagement

Wir halten fest:

1.

Das Home Office setzt eine entsprechende
Förderung des Personals voraus

2.

„Great Resignation“ verschärft den Druck
zur **Bindung** von Personal

Die Antwort:

Selbstmanagement

Selbstverantwortung
Zielmanagement
Zeit- und Ressourcenmanagement
Gesundheitsmanagement
Selbstmotivation
Selbstentwicklung
...

Vgl. Graf (2020)

Sinn

„Das Bedürfnis nach Sinn in und
durch Arbeit steigt“

Sichert, S./Preußig, J. (2019), S. 29

1. Die Bindung und Förderung von Personal wird immer wichtiger.
- 2. Coaching ist ein geeignetes Instrument für Sinnvermittlung und Selbstmanagement.**
3. Jeder Coaching-Prozess ist individuell zu gestalten.

SELBST- MANAGEMENT

"Selbstmanagement ist die Fähigkeit, die eigenen Handlungen und Aktivitäten so zu steuern, dass sie dem entsprechen, was man auch tun will."

Storch, M. (2003)

„Selbst-Management heißt, sich bewusst zu führen und zu entwickeln.“

Corssen, J. (2004), S. 10.

„Sinn ergibt sich daraus, zu etwas zu gehören und etwas zu dienen, das als grösser als das Ich eingeschätzt wird.“

Greif, A. (2012), S. 40

Eine sinnvolle Tätigkeit ist eine Tätigkeit, in der ich das in mir liegende Vermögen zur (vollen) Entfaltung bringen kann und damit als Mensch voranschreite.

Weibler, J. (2019)

SINN

BRANCHENMELDUNGEN 12.09.2018

Fehlzeitenreport 2018: Sinnvolle Arbeit wichtiger als Einkommen



Erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnstiftend, so wirkt sich das positiv auf ihre Gesundheit aus: Sie fehlen seltener am Arbeitsplatz, haben deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden und halten sich im Krankheitsfall häufiger an die ärztlich verordnete Krankschreibung. Zu diesem Ergebnis kommt das

(IAB) in einer Repräsentativbefragung von über 2.000 Erwerbstätigen, die mit dem Schwerpunkt „Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit“ durchgeführt wurde. In der Befragung wurde erfragt, was den Menschen am Arbeitsplatz besonders wichtig ist. Neben dem Gehalt und dem Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, sind Beschäftigten auch die Arbeitsbedingungen wichtig, sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des

ZWP-ONLINE (2018)

Coaching bedeutet Zeit für sich selbst zu nehmen

„Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen ... in Unternehmen und Organisationen“

DBVC (2022)

„Inhaltlich ist Coaching eine Kombination aus individueller Unterstützung ... und persönlicher Beratung. In einer solchen Beratung wird der Klient angeregt, eigene Lösungen zu entwickeln. ... Der Klient lernt so im Idealfall, seine Probleme eigenständig zu lösen, sein Verhalten/ seine Einstellungen weiterzuentwickeln und effektive Ergebnisse zu erreichen.“

DBVC (2022)



Hilfe zur Selbsthilfe

Selbstreflexions- und
Selbstmanagementfähigkeiten

Individuelle Lern- und Leistungsprozesse

Anwendungsbereiche (Auswahl)

Führung

Karriere- und
Persönlichkeitsentwicklung

Konfliktbearbeitung



Einzelcoaching
Teamcoaching

Veränderung

Visionsarbeit

...

Bilder

Aufstellungsarbeit

Persönlichkeitstest



Storytelling

Wertearbeit

...

Bilder



Wertearbeit

Werteliste		
Leistung	Fortschritt	Abenteuer
Liebe	Wettbewerb	Kooperation
Kreativität	Sicherheit	Ruhm
Familie	Freiheit	Freundschaft
Gesundheit	Hilfsbereitschaft	Innere Harmonie
Integrität	Zugehörigkeit	Loyalität
Ordnung	Wachstum	Vergnügen
Macht	Anerkennung	Verantwortung
Selbstrespekt	Spiritualität	Reichtum
Weisheit	Abwechslung	Extravaganz
Selbstbestimmung	Einfluss	Status
Erfolg	Karriere	Emanzipation
Prestige	Ehre	Gerechtigkeit
Qualität	Treue	Verlässlichkeit
Vertrauen	Frieden	Tradition
Geborgenheit	Balance	Natur
Toleranz	Fantasie	
Genuss	Disziplin	

Richter-Kaupp, S./Braun, G./Kalmbacher, V. (2014), S. 228

Storytelling



Eines Tages beschloss eine junge Frau, eine Lammkeule zu schmoren. Bevor sie das Fleisch in den Ofen schob, schnitt sie von der Keule das untere Stück ab und legte dann die zwei Teile nebeneinander in den Schmortopf.

Ihr Mann schaute ihr über die Schulter und fragte erstaunt: „Warum machst du das?“

"Ich weiß nicht, aber meine Mutter machte das immer genau so." war ihre Antwort.

Daraufhin fragte der Mann seine Schwiegermutter, warum sie das untere Stück der Keule abschnitt. "Ich weiß nicht, aber meine Mutter machte das immer genau so." antwortete die Schwiegermutter.

Nun fragte der Mann bei nächster Gelegenheit die Großmutter, warum sie den unteren Teil der Lammkeule vor dem Schmoren abschnitt. Diese antwortete:

"Ach, das hat einen ganz einfachen Grund: Mein Schmortopf war damals so klein, dass der ganze Braten einfach nicht hineinpasste."

Was hat die Geschichte mit ihrer Situation zu tun?

Drei Maurer klopfen Steine und werden gefragt, was sie tun.

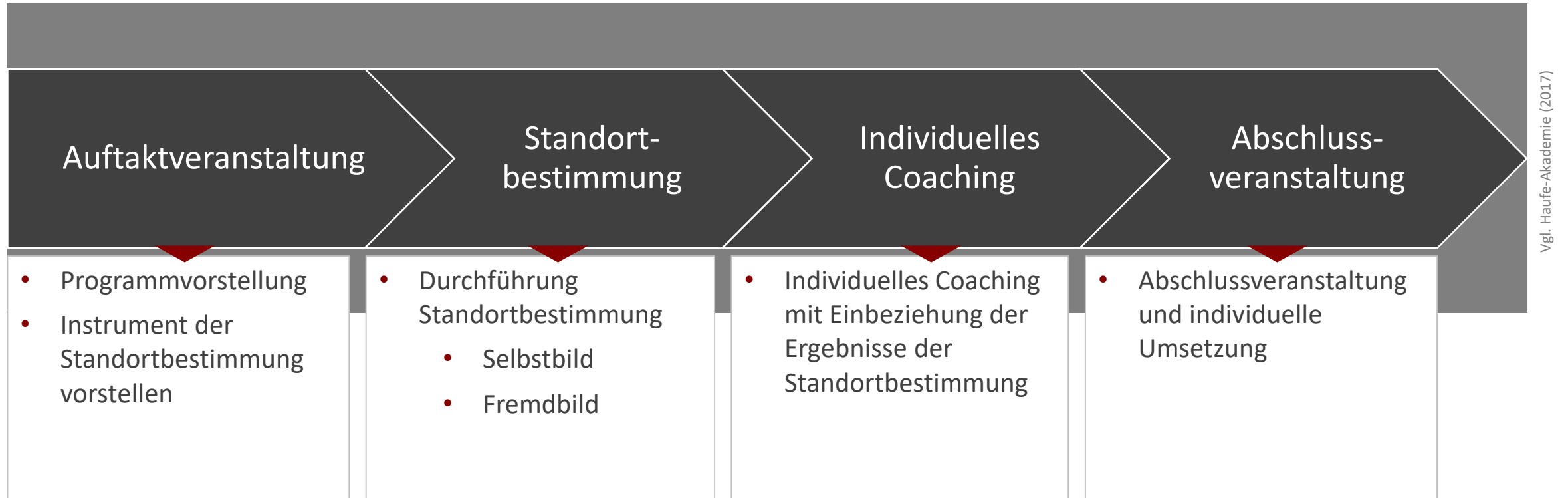
Der erste antwortet missmutig: „Ich mache aus großen Steinen kleine Steine.

Der zweite erklärt knapp: „Ich ernähre meine Familie“.

Der dritte schaut auf und lächelt: „Ich baue eine Kathedrale“.

Welcher der drei Maurer sind Sie zurzeit?

Coaching zur Standortbestimmung und Weiterentwicklung

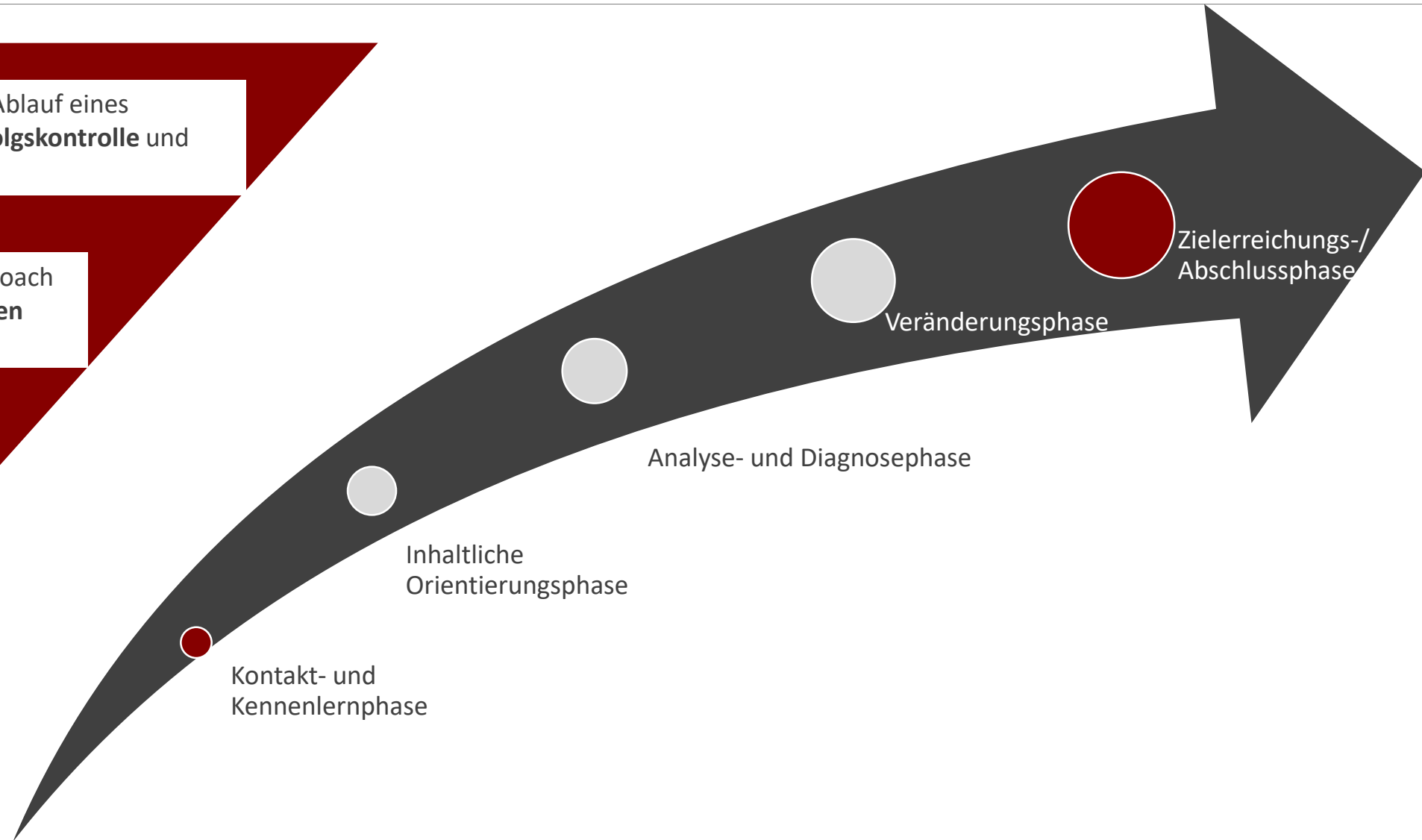


1. Die Bindung und Förderung von Personal wird immer wichtiger.
2. Coaching ist ein geeignetes Instrument von Sinnvermittlung und Selbstmanagement.
- 3. Jeder Coaching-Prozess ist individuell zu gestalten.**

Ablauf Coaching Prozess

Mit Coaching-Prozess ist der gesamte Ablauf eines Coachings **vom Erstkontakt** bis zur **Erfolgskontrolle** und Transfersicherung gemeint.

Der Prozess sieht dabei von Coach zu Coach anders aus; den einen **allgemeingültigen Ablauf** gibt es nicht.



Vgl. Richter-Kaupp, S./Braun, G./Kalmbacher, V. (2014), S. 142 f.

Vgl. Gasche, R. (2021), S. 93 ff.

Abgrenzung von Business Coaching

Psychotherapie

Ziel: Heilung eines kranken Menschen

Fokus: Genesung

Beratung

Ziel: Optimierung von Strategien und Prozessen

Fokus: Ratschlag

Business Coaching

Ziel: Unterstützung eines gesunden Menschen

Fokus: Selbstreflexion

Mentoring

Ziel: Unterstützung durch sehr erfahrene Mitarbeitende

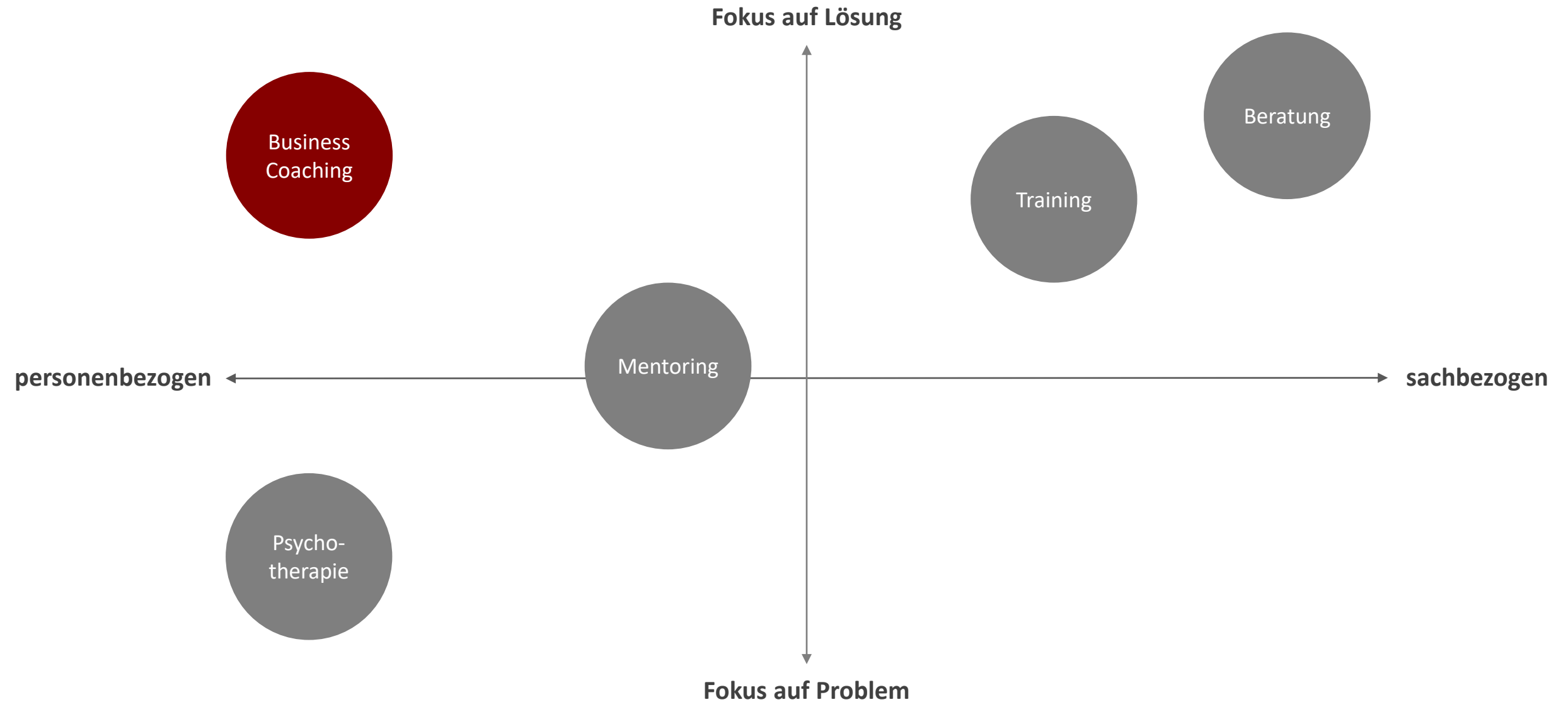
Fokus: Integration und Förderung

Training

Ziel: Wissens- und Kompetenzerwerb

Fokus: spezifische Verhaltensweisen

Abgrenzung von Coaching



Strukturqualität

- Beziehung Coach und Coachee
- Kompetenz des Coachs



Ergebnisqualität

- Entwicklungsorientierung und wertschätzendes Feedback
- Abschließende Evaluation

Prozessqualität

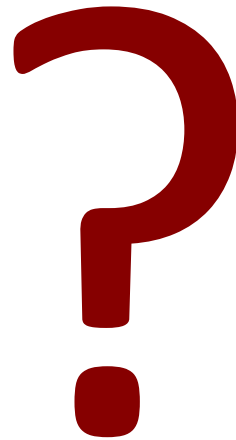
- Veränderungsmotivation des Coachee
- Zielkonkretisierung und -kontrolle



1. Ein(e) Chef(in) kann niemals Coach ihrer/seiner Mitarbeiter sein
2. Coachs dürfen keine Ratschläge geben
3. Coaching muss immer freiwillig sein
4. Coaching muss immer absolut vertraulich sein

Vgl. Richter-Kaupp, S./Braun, G./Kalmbacher, V. (2014), S. 28 ff.

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit



Albrecht, E. (2018), Business Coaching, Berlin, Boston.

Badura, B. et al. (2018): Fehlzeiten-Rreport 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit, Springer-Verlag GmbH Deutschland

Boes, A./Gül, K./Lühr, T. (2020): Empowerment in der agilen Arbeitswelt. Analysen, Handlungsorientierungen und Erfolgsfaktoren, Haufe Group, Freiburg, München, Stuttgart.

Corssen, J. (2004): Der Selbst-Entwickler. Das Corssen Seminar, Wiesbaden.

DBVC (Hrsg.). (2012). Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession. Kompendium mit den Professionsstandards des DBVC (4., erw. Aufl.). Osnabrück: Deutscher Bundesverband Coaching

DBVC (2022): Definition Coaching, gefunden am 12.10.2022 unter: <https://www.dbvc.de/coach-finden/der-dbvc/definition-coaching>

de Haan, E. et al: Executive Coaching Outcome Research. In: Consulting Psychology Journal 2012

Deloitte (2018): Neue Arbeitswelt: anspruchsvoll, flexible, und digital, gefunden am 12.10.2022 unter: <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/human-capital/articles/neue-arbeitswelt-studie.html>

Deutschlandfunk Kultur (2022): Für immer Home Office – Im Gefängnis der Freiheit, gefunden am 12.10.2022 unter: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/homeoffice-arno-orzessek-100.html>

Evers, WJ.G./Browsers, A., Tomic, W. (2006): A Quasi-Experimental Study on Management Coaching Effectiveness. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 58, 3, 174-182.

Gasche, R. (2021): Chefsache Coaching. Dimensionen eines wirksamen Business-Tools, Springer Gabler, Wiesbaden.

Graf, A. (2012): Selbstmanagement – Kompetenz in Unternehmen nachhaltig sichern. Leistung, Wohlbefinden und Balance als Herausforderung, Springer Gabler, Wiesbaden

Graf, A. (2020): Selbstmanagement-Kompetenz: Modell mit 8 Bausteinen im Überblick, gefunden an 12.10.2022 unter: <https://www.weka.ch/themen/fuehrung-kompetenzen/selbstmanagement/selbst-und-zeitmanagement/article/selbstmanagement-kompetenz-modell-mit-8-bausteinen-im-ueberblick/>

Gyllenstein, K./Palmer, S. (2005). Can Coaching Reduce Workplace Stress? A Quasi-Experimental Study. In International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 3 (2), p. 75-85.

Handelsblatt (2022): Jeder Zweite will seinen Job kündigen – Sieben Anzeichen dafür, dass auch für Sie die Zeit zu gehen gekommen ist, gefunden unter: <https://www.handelsblatt.com/karriere/karriere-jeder-zweite-will-seinen-job-kuendigen-sieben-anzeichen-dafuer-dass-auch-fuer-sie-die-zeit-zu-gehen-gekommen-ist/27881462.html>

Haufe-Akademie (2017), gefunden am 18.10.2022 unter <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/personalentwicklung/coaching-in-unternehmen-fachexperten-im-fokus/>

Richter-Kaupp, S./Braun, G./Kalmbacher, V. (2014): Business Coaching. Wie man Menschen wirksam unterstützt und sich als Coach wirksam am Arbeitsmarkt etabliert, GABAL Verlag GmbH, Offenbach.

Salowski, C. (2020): Kreative Methoden im Business Coaching. Für sichtbare und greifbare Lösungen im Coachingprozess, Springer Gabler, Wiesbaden.

Schubert-Panecka, K. (2018): Business Medi(t)ation 2. Externe Unterstützung, Springer Gabler, Wiesbaden.

Sichart, S./Preußig, J. (2019): Agil führen. Neue Methoden für Führungskräfte, Haufe Group, Freiburg.

Storch, M. (2003): Selbstmanagement erlernen. In ALPHA Der Kadermarkt der Schweiz, 26. Oktober 2003.

Todorovic, T. (2019): Sinn im Job wichtiger als Gehalt (Studie), gefunden am 12.10.2022 unter: <https://unternehmer.de/studie/225257-sinn-im-job-studie>

Webers, T. (2020): Systemisches Coaching. Psychologische Grundlagen, 2. überarb. und erw. Aufl., Springer, Wiesbaden.

Weibler, J. (2019): Was macht Arbeit sinnvoll?, gefunden am 01.10.2022 unter: [https://www.leadership-insiders.de/was-macht-arbeit-sinnvoll/#:~:text=Eine%20sinnvolle%20T%C3%A4tigkeit%20ist%20eine,individuellen%20Verm%C3%B6gens%20\(ann%C3%A4herungsweise\)%20erm%C3%B6glicht.](https://www.leadership-insiders.de/was-macht-arbeit-sinnvoll/#:~:text=Eine%20sinnvolle%20T%C3%A4tigkeit%20ist%20eine,individuellen%20Verm%C3%B6gens%20(ann%C3%A4herungsweise)%20erm%C3%B6glicht.)

Wrede, B.A./Wiesenthal, K. (2018): Coaching für Industrie 4.0. Empowerment für Entwicklung und Transformation, Springer Gabler, Berlin.

t3n (2021): Kündigen in der Krise? Das sind die Gründe – laut 28.000 Beschäftigten, gefunden am 12.10.2022 unter: <https://t3n.de/news/kuendigen-in-der-krise-gruende-1375062/>

Welt (2019): Homeoffice braucht Disziplin, gefunden am 12.10.2022 unter: <https://www.welt.de/debatte/kommentare/article200465446/Flexibles-Arbeiten-Homeoffice-braucht-Disziplin.html#:~:text=Moderne%20Arbeitszeitmodelle%20sollen%20die%20Arbeitnehmer,dadurch%20mehr%20%C3%9Cberstunden%20gemacht%20werden.>

ZWP-ONLINE (2018): Fehlzeitenreport 2018: Sinnvolle Arbeit wichtiger als Einkommen, gefunden am 12.10.2022 unter: <https://www.zwp-online.info/zwpnews/dental-news/branchenmeldungen/fehlzeitenreport-2018-sinnvolle-arbeit-wichtiger-als-einkommen>

Erfolg studieren. Beruf integrieren.

DER DUALE MASTER

Stand: 03.02.2022, Änderungen vorbehalten

www.cas.dhbw.de



1 Masterstudiengänge am CAS der DHBW - Stand 2022 -

Wirtschaft

Accounting, Controlling, Taxation (M.A.)
Digital Business Management (M.A.)
Entrepreneurship
Finance (M.A.)
General Business Management (M.A.)
Marketing (M.A.)
Master of Business Administration (MBA)
Media and Data-driven Business (M.A.)
Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie (M.A.)
Sales (M.A.)
Steuern, Rechnungslegung und Prüfungswesen (M.A.)
Supply Chain Management, Logistics, Production (M.A.)
Wirtschaftsinformatik (M.Sc.)

Technik

Bauingenieurwesen*
Elektrotechnik (M.Eng.)
Executive Engineering*
Informatik (M.Sc.)
Integrated Engineering (M.Eng.)
Maschinenbau (M.Eng.)
Wirtschaftsingenieurwesen (M.Sc.)

Sozialwesen

Advanced Practice in Healthcare (M.A.)
Governance Sozialer Arbeit (M.A.)
Sozialplanung (M.A.)
Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft (M.A.)
Digitalisierung in der Sozialen Arbeit (M.A.)

* vorbehaltlich der aktuell laufenden Akkreditierung. Geplanter Start: Wintersemester 2022/2023

2 Center for Advanced Studies – Modernes Umfeld für ein modernes Studium

- Masterstudium organisiert durch das DHBW Center for Advanced Studies (DHBW CAS)
- Standortübergreifend: Master-Veranstaltungen am DHBW CAS und an allen Studienakademien der DHBW



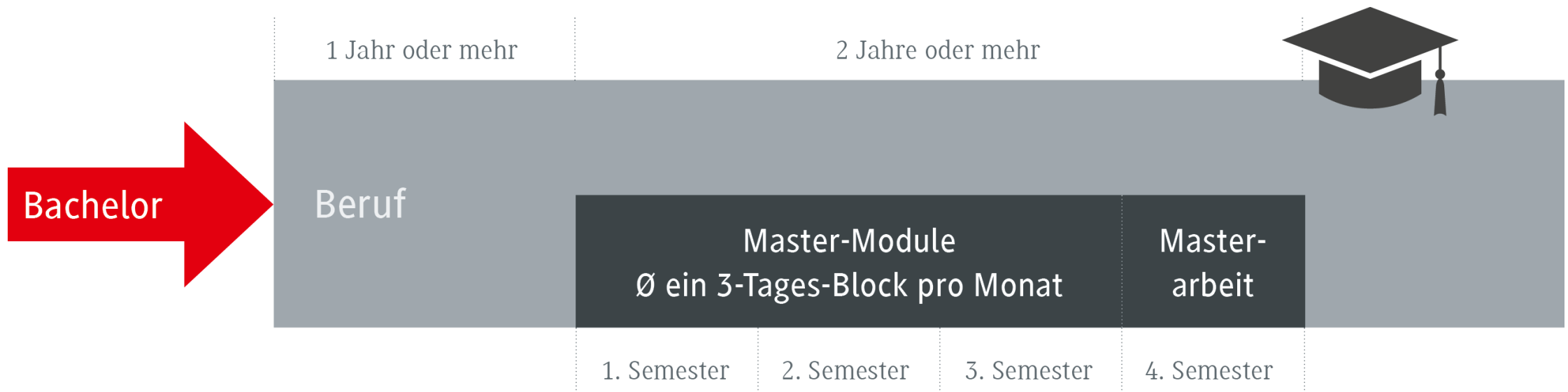
3 Konzept der Masterstudiengänge am CAS der DHBW

Eckpunkte im Überblick

- **Abschluss:** Master of Arts (M.A.)
- **Credits:** 90 ECTS
- **Regelstudienzeit:** vier Semester, Verlängerung ist möglich
- **Studienbeginn:** Winter- und Sommersemester möglich
- **Sprache:** deutsch
- **Akkreditierung:** ZeVA (DHBW zudem systemakkreditiert)
- **Gebühren:** Wirtschaft: 16.900 € + 300 € Einschreibgebühr (Ausnahme SG Steuern 20.200 €)
- **Studienart/-ort:** berufsintegriertes Präsenzstudium
- **Vorlesungen:** in 2 - 3 tägigen Lernblöcken (**individuell!**), ca. 21 bis 22 Präsenztage je Semester 1 bis 3

3 Konzept der Masterstudiengänge am CAS der DHBW

Ablauf Masterstudium: In zwei Jahren bis zum Master – Verlängerung bei Bedarf möglich

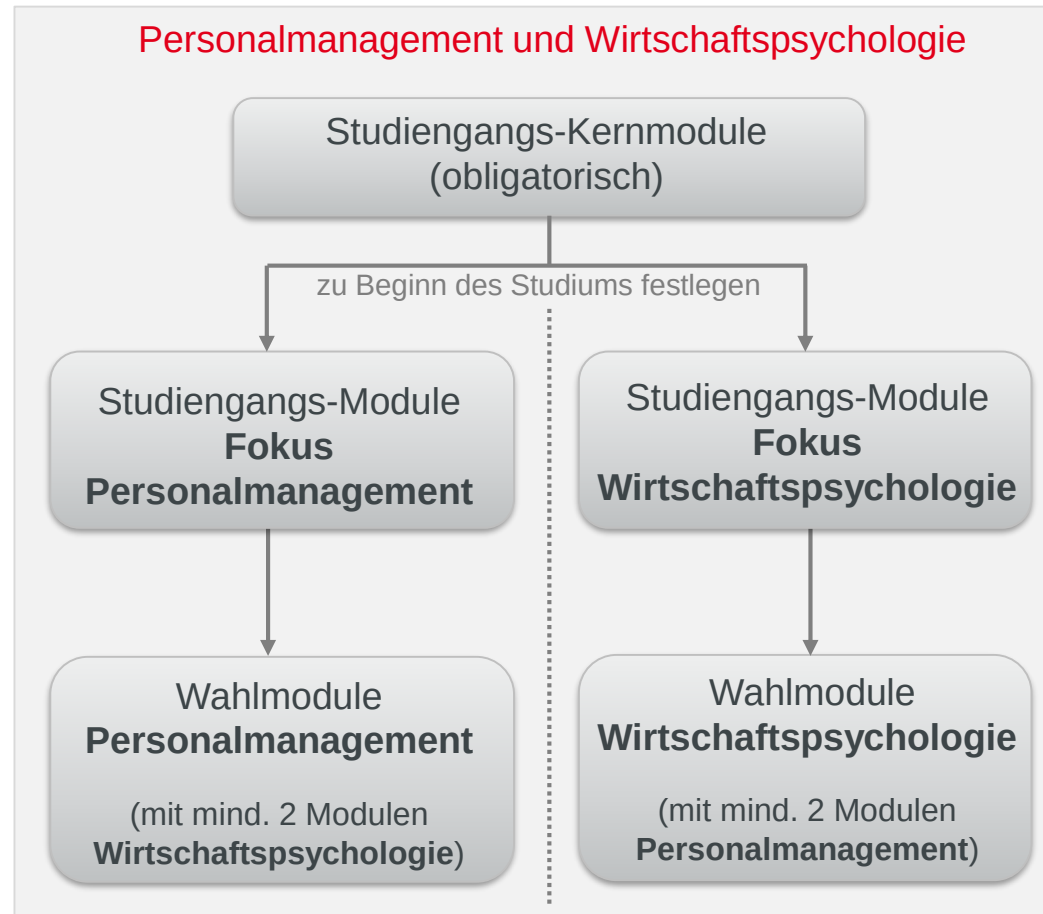


4 Dualer Master Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie

- Qualifikation zu
 - strategischen HR-Businesspartner*innen und
 - Change Manager*innen
- Für alle Führungskräfte geeignet, die ihre Leadershipkompetenz weiter entwickeln wollen
- Durch den Studienfokus und Wahlmöglichkeiten entsteht ein individuelles personalwirtschaftliches oder organisationspsychologisches Curriculum
- Informationen unter:
<https://www.cas.dhbw.de/personalmanagement>



4 Der Duale Master Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie



4 Der Duale Master Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie

Curricularer Fokus **Personalmanagement**

STUDIENGANGS-KERNMODULE

Curricularer Fokus Personalmanagement

alle Module sind obligatorisch

☒	Fachübergreifende Kompetenzen
☒	Forschungsmethoden
☒	Kolloquium: Aktuelle Managementthemen
☒	Forschungsprojektarbeit I
☒	Forschungsprojektarbeit II
☒	Masterarbeit

STUDIENGANGS-MODULE

Schwerpunkt Personalmanagement

mind. 5 Module sind zu belegen

☒	Führung, Organisational Behaviour und Ethik
☐	Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte
☐	Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
☐	Strategisches Personalmanagement
☐	Personalauswahl und Potenzialanalyse
☐	Recruiting und Talentmanagement
☐	Entgeltgestaltung und HR Analytics

WAHLMODULE DES STUDIENGANGS

Curricularer Fokus Personalmanagement

4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind.

2 Module aus dem Wahlbereich Wirtschaftspsychologie *

☐	Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte
☐	Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
☐	Strategisches Personalmanagement
☐	Personalauswahl und Potenzialanalyse
☐	Recruiting und Talentmanagement
☐	Entgeltgestaltung und HR Analytics
☐	Internationales Personalmanagement
☐	Digitale Transformation, Big Data und Künstliche Intelligenz
☐	New Work: agiles Arbeiten und digitale Führung
☐	Innovations- und Changemanagement
☐	Risikomanagement
☐	Wertorientiertes Management und Controlling
☐	Online Marketing
☐	International Business

Wahlbereich Wirtschaftspsychologie

☐	Organisationspsychologie und -soziologie
☐	Politik und Emotionen in Organisationen
☐	Business Coaching und Mentoring
☐	Organisational Behaviour
☐	Ethik und Corporate Social Responsibility

* Weitere fachbereichsübergreifende Wahlmöglichkeiten aus dem Gesamtangebot des DHBW CAS (max. 2 Module) nach Absprache mit den Wissenschaftlichen Leiter*innen

4 Der Duale Master Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie

Curricularer Fokus **Wirtschaftspsychologie**

STUDIENGANGS-KERNMODULE

Curricularer Fokus Personalmanagement

alle Module sind obligatorisch

☒	Fachübergreifende Kompetenzen
☒	Forschungsmethoden
☒	Kolloquium: Aktuelle Managementthemen
☒	Forschungsprojektarbeit I
☒	Forschungsprojektarbeit II
☒	Masterarbeit

STUDIENGANGS-MODULE

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

5 Module sind zu belegen

☒	Organisationspsychologie und -soziologie
☒	Neurowissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
☒	Kognitionswissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
☒	Psychologie der individuellen Persönlichkeit
☒	Psychologie der Personalführung

WAHLMODULE DES STUDIENGANGS

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind.

2 Module aus dem Wahlbereich Personalmanagement*

☐	Business Coaching und Mentoring
☐	Politik und Emotionen in Organisationen
☐	Organisational Behaviour
☐	Ethik und Corporate Social Responsibility
☐	International Business

Wahlbereich Personalmanagement

☐	Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
☐	Strategisches Personalmanagement
☐	Personalauswahl und Potenzialanalyse
☐	Recruiting und Talentmanagement
☐	Entgeltgestaltung und HR Analytics

* Weitere fachbereichsübergreifende Wahlmöglichkeiten aus dem Gesamtangebot des DHBW CAS (max. 2 Module) nach Absprache mit den Wissenschaftlichen Leiter*innen

4 Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie – Fachübergreifende Kompetenzen

3 Seminare mit insgesamt 6 Seminartagen unterstützen in der persönlichen Entwicklungs- und Karriereplanung

TEAMS FÜHREN UND VERÄNDERUNGEN STEUERN

<u>Führung und Motivation</u>	49
<u>Heute Kolleg*in – morgen Chef*in</u>	51
<u>Das eigene Führungsverständnis entwickeln</u>	53
<u>Selbstführung als Kernkompetenz für Führung</u>	55
<u>Change Management</u>	57
<u>Laterale Führung – führen ohne Vorgesetzte*r zu sein</u>	59
<u>Führen & überzeugen ohne Positionsmacht</u>	61
<u>Schlüssel erfolgreicher Teamführung</u>	63
<u>Digitale Transformation: Kompetenztraining</u>	65
<u>Wirtschaftsethik und unternehmerische Verantwortung</u>	67
<u>Karrierekompetenz für Frauen</u>	69
<u>New Work: Was es ist. Wie es geht. Wohin es führt.</u>	71



EIGENE RESSOURCEN EINSETZEN UND PERSÖNLICHKEIT ENTWICKELN

<u>Personal Leadership Development</u>	73
<u>Standort bestimmen und Persönlichkeit entwickeln</u>	75
<u>Stärken stärken</u>	77
<u>Wirksam handeln, Ziele erreichen</u>	79
<u>Erfolg beginnt im Kopf – Was wir von Spitzensportlern lernen können</u>	81
<u>Stressmanagement</u>	83
<u>Entspannt erfolgreich</u>	85
<u>Besser mit Stress umgehen</u>	87
<u>Selbst-, Ziel- und Zeitmanagement</u>	89
<u>Souverän entscheiden</u>	91
<u>Gruppendynamik und individuelle Persönlichkeit</u>	93
<u>Performance durch Persönlichkeitsentwicklung</u>	95
<u>Denkberatung – Orientierung in komplexen Situationen</u>	97

5 Weitere Informationen und allgemeine Ansprechpartner am CAS

siehe:

<http://www.cas.dhbw.de/>

sowie regelmäßige
Infoveranstaltungen für
Studieninteressierte und Duale
Partner unter
<https://www.cas.dhbw.de/veranstaltungen/>



The screenshot shows the DHBW CAS website. The header includes the DHBW CAS logo, a 'Modul-0-Mat' button, a search bar, and a 'Menü' button. The main banner features a group of six people standing in a modern building hallway, with the text 'NEUE STUDIENGÄNGE AB SOMMERSEMESTER 2021 IM DER VORBEREITUNG' and 'Master of Business Administration und mehr'. A red button below the banner says 'Zu den Masterstudiengängen >'. On the right side, there is a vertical menu with the following items: 'MASTER-STUDIENGÄNGE', 'WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG', 'INTERSECTORAL SCHOOL OF GOVERNANCE', 'ARBEITGEBER / DUALE PARTNER', 'STUDIERENDE', 'ZHL', and 'TESTZENTRUM'. To the right of the menu are icons for phone, email, social media, and a magnifying glass. Below the banner, there is a section titled 'Das duale Masterstudium der DHBW' with a sub-header 'Durchgänge im Beruf und trotzdem studieren'. The text describes the dual master program, stating that students can study while working and integrate their studies into their career. A small graphic on the right shows a person at a desk with a play button icon, and the text 'Kurz erklärt: Das zeichnet die Masterstudiengänge der DHBW aus.'

6 Ansprechpartner des CAS für Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie

Prof. Dr. Uwe Schirmer

Wissenschaftlicher Leiter Personalmanagement und
Wirtschaftspsychologie
Studiengangsleiter BWL-Personalmanagement



E-Mail: schirmer@dhbw-loerrach.de
Telefon: +49 (0) 7621 / 2071 - 316

Sabine Berger

Leiterin Geschäftsstelle CAS an der DHBW Lörrach
Studienberatung zum Master Personalmanagement und
Wirtschaftspsychologie



E-Mail: berger@dhbw-loerrach.de
Telefon: +49 (0) 7621 / 2071 - 313

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

*Erfolg studieren.
Beruf integrieren.*

DER DUALE MASTER

www.cas.dhbw.de

