

<b>Zukunftsweisende Führung</b>				
<i>Future-oriented leadership</i>				
<b>Modulnummer</b>	<b>Workload</b>	<b>Credits</b>	<b>Häufigkeit des Angebots</b>	<b>Dauer</b>
<b>32671</b>	300 h	10	jedes Semester	1 Semester
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b>			
	<b>Einheit</b>	<b>Titel</b>		<b>Workload</b>
	1	Perspektiven zukunftsweisender Führung		125 h
	2	Integrale Führung als Modell zukunftsweisender Führung		125 h
	3	Gender und Leadership		50 h
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen</b>			
	Mit dem Modul werden die folgenden Qualifikationsziele verfolgt:			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskompetenz durch vernetztes Denken führungsrelevanter Zusammenhänge</li> <li>• spezifische Sach- und Fachkompetenzen und in Ergänzung dazu auch kritisches Orientierungswissen</li> <li>• Fähigkeit zum multitheoretischen, mehrerebenen-analytischen (vernetzten) sowie interdisziplinären Denken bzw. Problemlösen</li> <li>• Reflexionsvermögen ggf. vorhandener eigener bzw. organisationaler und führungspezifischer Praxisbezüge sowie eine Sensibilität für die Anforderungen zeitgemäßer/zukunftsweisender Führung</li> <li>• Fähigkeit des Transfers theoretisch reflektierten Grundlagenwissens auf anspruchsvolle Praxiszusammenhänge</li> <li>• Fähigkeit des Umgangs mit Komplexität und damit Gewandtheit im integralen Denken</li> <li>• Vorbereitung für die Entwicklung fachübergreifender Handlungskompetenzen (Fähigkeit zur aktiven Orientierung in unübersichtlichen Situationszusammenhängen und die Fähigkeit zum flexiblen, zielbewussten und situationsgerechten Handeln)</li> <li>• Vermögen, mit aktuellen Herausforderungen in Gesellschaft und Wirtschaft in ein konstruktives Verhältnis zu treten sowie Kompetenzen für reale Bewährungssituationen zu entwickeln</li> <li>• Befähigung, vielschichtige Probleme und Risiken wahrzunehmen, einzuschätzen und zu bewerten sowie Handlungsspielräume und Entscheidungsalternativen verantwortungsvoll bestimmen zu können</li> <li>• Verständnis der Auswirkungen von Geschlechterdifferenzen und damit verbundenen sozialen Erwartungen auf Führung und Führungsbeziehungen.</li> <li>• Vermögen, auf das Geschlecht bezogene Formen der Diskriminierung in Führung und Führungsbeziehungen erkennen, analysieren und beurteilen zu können, sowie die Befähigung, diese und weiterführende intersektionale Zusammenhänge mit anderen zu interpretieren, zu diskutieren, bestenfalls weiter zu bearbeiten und anders auszurichten.</li> <li>• Befähigung, geschlechtsbezogene Einflussfaktoren auf Arbeit und Karriere zu bestimmen, einzuordnen, selbstkritisch zu überprüfen und zu werten, verbunden mit der Übernahme von Verantwortung für sich und einem über sich selbst hinaus reichendem Denken in sozialen Zusammenhängen, um solidarisch und nachhaltig mit anderen zusammenzuarbeiten.</li> </ul>			
<b>3</b>	<b>Inhalte</b>			
	<b>1:</b> Führung erregt in vielerlei Hinsicht Aufsehen. Sie verändert sich aber auch aufgrund gesellschaftlicher, ökonomischer und kultureller Entwicklungen ganz wesentlich. Insbesondere in der kritischen Führungsforschung hat dies zu einem Paradigmenwandel geführt. Dieser zeigt sich in einer Verschiebung von einer starren, objektivistischen Perspektive von Führung hin zu einer dynamischen Interaktions- und Beziehungsperspektive. Damit werden traditionelle, auf Individuen zentrierte Führungsverständnisse herausgefordert und stärker das berücksichtigt, was eine Führungsbeziehung im Alltag des			

Organisationsgeschehens ausmacht. Hier setzen die Inhalte dieser Moduleinheit an. Nach einem Überblick zum paradigmatischen und methodologischen Hintergrund wird ein Verständnis von Führung als beziehungsbezogener Prozess entwickelt. Dabei wird die Geführtenperspektive gestärkt und näher beleuchtet, wie Führung auch positionsungebunden (informell) entstehen und sich weiterentwickeln kann. Darauf aufbauend wird die Entstehung und Ausgestaltung von Führungsprozessen aus der Gruppenperspektive beleuchtet. Dann rücken neue Formen gemeinschaftlicher Führung in den Mittelpunkt. Weiterhin wird analysiert, welche Bedeutung Kontexte für die interaktive Wahrnehmung und Gestaltung der Führungsbeziehung besitzen. Auf dieser Basis können eigene bisherige führungsbezogene Erfahrungen kritisch mit neuesten, vielfach ungewöhnlichen Führungsperspektiven konfrontiert werden. Am Ende steht dann neben einer zukunftsfähigen Bewusstseinsbildung das erfolgreiche Führungshandeln.

**2:** Um erfolgreich zu handeln, muss den sich in der Zukunft abzeichnenden Rahmenbedingungen des Führungsgeschehens eine ausreichende Beachtung geschenkt werden. Insbesondere sind dabei organisationale Eigenheiten einzubeziehen. Somit muss eine zukunftsweisende Führung sowohl konzeptionell wie praktisch mit den jeweiligen Organisationserfordernissen und der spezifischen Organisationslogik aufs Engste verbunden sein. Hier setzt das integrale Führungsmodell an, das in dieser Moduleinheit vorgestellt wird. Es erfasst Führungsprobleme in Organisationen aus einer übergeordneten, integrierenden Perspektive und zeigt ebensolche Lösungsbeiträge auf. Dadurch kann nicht nur die Rolle der Führung im organisationalen Zusammenhang besser verstanden und gestärkt, sondern auch den Herausforderungen zukunftsorientierter Organisationsgestaltung wirkungsvoller begegnet werden. Mehrere Fallstudien helfen dabei, das Potenzial einer organisational-integral gedachten und praktisch betriebenen Führung nachvollziehen zu können.

**3:** Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert, ebenso werden nicht-binäre Menschen und nicht-heterosexuelle Personen oftmals marginalisiert. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – und der damit verbundenen Sexualität – ist auf allen Karriere-Stufen anzutreffen und führt gerade Führungskarrieren in ein „Labyrinth“. Wer an Führung denkt, denkt (noch) an einen Mann. Dieser Teil erklärt unsichtbare Barrieren in der Arbeitswelt: Geschlechterstereotype und Rollenbilder bevorzugen bestimmte Personen. Aber auch die Sprache beeinflusst, wie wir uns Führung vorstellen können – und wie nicht. Dazu gehören subtile Formen der Hass-Sprache, wohlwollender Sexismus, Frauenfeindlichkeit von Frauen und Vorstellungen des neoliberalen Feminismus. Die Führungsforschung hat das Thema Gender lange ignoriert und suggeriert, Führung und Organisationen seien neutral und ohne Geschlecht. Jedoch haben alle Menschen ein Geschlecht und dieses beeinflusst ihr Arbeitsleben und das Thema Leadership. Vor diesem Hintergrund gibt diese Einheit Theorien und Methoden an die Hand, um Gender in Führung und Führungsbeziehungen zu verstehen, zu analysieren, durchdacht zu gestalten und selbstbestimmt zu verhandeln.

<b>4</b>	<b>Lehrformen</b> Fernstudium (zusätzlich unterstützt durch Online-Angebote der Lernplattform „Moodle“)
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> Formal: Gemäß Prüfungsordnung des jeweiligen Studienganges  Inhaltlich: Hilfreich, jedoch nicht zwingend notwendig für das Verständnis der Inhalte sind Grundkenntnisse aus den Bachelor-Modulen 31701 (Personalführung/ <i>Leadership</i> ) und 31711 (Verhalten in Organisationen/ <i>Organizational Behavior</i> ).
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen</b> Zweistündige Abschlussklausur
<b>7</b>	<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</b> Die Leistungspunkte werden vergeben, wenn die Prüfung bestanden worden ist. Voraussetzung für die Teilnahme an der Prüfungsklausur ist das Bestehen mindestens einer von zwei Einsendearbeiten. Pro Semester wird in dem Modul „32671 Zukunftsweisende Führung“ nur eine Einsendearbeit angeboten. Die Angabe von zwei Einsendearbeiten bezieht sich somit auf ein Studienjahr.
<b>8</b>	<b>Verwendung des Moduls</b>

	Masterstudiengang Wirtschaftswissenschaft Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik Masterstudiengang Wirtschaftswissenschaft für Ingenieur/-innen und Naturwissenschaftler/-innen Master of Laws Akademiestudium
<b>9</b>	<b>Stellenwert der Note für die Endnote</b> Gemäß Prüfungsordnung des jeweiligen Studienganges
<b>10</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler
<b>11</b>	<b>Sonstige Informationen</b> –