

Weiterbildungs- Masterstudiengang

**Organisationsentwicklung und Management in
Diakonie und Sozial- und Gesundheitswesen**

Modulhandbuch

(Fassung vom 1.02.2016)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
Übersicht und Studienablaufplan	5
Allgemeine Module des Master-Studiengangs Organisationsentwicklung	6
Spezielle Module im Schwerpunkt Sozialmanagement	19

Präambel

Unternehmen und Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen stehen unter einem nahezu ständigen Anpassungs-, Veränderungs- und Organisationsentwicklungsdruck, der seine Dynamik aus den veränderten Rahmenbedingungen der Sozial- und Gesundheitspolitik, aus den sich verändernden Anforderungen der Kunden / Klienten / Patienten und aus den Erwartungen der Mitarbeitenden erhält. Der Masterstudiengang nimmt diese Entwicklungen auf. Er spricht Mitarbeitende in Führungspositionen an, welche die Steuerung von Unternehmen in der Diakonie und im Sozial- und Gesundheitswesen wahrnehmen.

Die Struktur des Masterstudiengangs Organisationsentwicklung ist in den ersten 6 Modulen für die beiden Schwerpunkte (Supervision und Sozialmanagement) gleich. Vermittelt werden grundlegende Kompetenzen für die Arbeit im Bereich Organisationsentwicklung. Danach folgen Module mit den spezifischen Inhalten der einzelnen Schwerpunkte. Hier steht für den Schwerpunkt Sozialmanagement das strategische Management und Instrumente, die auf praxisrelevante Fragen der Unternehmensentwicklung angewendet werden können sowie ein (diakonisches) Unternehmen mit wertorientierter Kompetenz zu führen, im Vordergrund. Ziel ist, betriebliche Gesamtzusammenhänge und Wechselwirkungen in einem sozialwirtschaftlichen Unternehmen zu erkennen sowie interne Organisationsprozesse professionell zu steuern.

Der Master-Studiengang mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement wird im 14. Modul mit der Anfertigung der Masterarbeit und der mündlichen Masterprüfung abgeschlossen.

Die Absolventen/innen

- können das St. Galler Management-Modell mit starken sinn- und wertorientierten Elementen eines normativen Managements und einer christlichen Ethik auf ihr professionelles berufliches Handeln anwenden
- verfügen über Kompetenzen in der qualitativen und quantitativen empirischer Sozialforschung, um eigenständig Daten zu praxisrelevanten Fragestellungen aufbereiten und auswerten zu können
- erhöhen deutlich ihre Chancen, als Führungskräfte in (diakonischen) Sozial- und Gesundheitsunternehmen nachgefragt zu werden.

Der Studiengang mit dem Studienschwerpunkt *Sozialmanagement* wendet sich insbesondere an Führungskräfte in Sozial- und Gesundheitsunternehmen, die ihre Management-Kompetenzen ausbauen und wissenschaftlich vertiefen wollen.

Übersicht und Studienablaufplan Organisationsentwicklung und Sozialmanagement

S	Modul	Modul	Prüfung	CP	CP/S
1	MB01A/B	Grundlagen des Managements oder der Beratung	Klausur (u)	10	20
	MB02	Forschungsmethoden (Vertiefung)	Klausur (b)	10	
2	MB03	Architektur der Organisation (OE I)	Posterpräsentation o. Hausarbeit (b)	10	20
	MB04	Organisationsveränderung und Beratung (OE II)	Referat o. Kolloquium (b)	10	
3	MB05.1	Steuerung und Kommunikation (OE III)	Referat o. Kolloquium (b)	2,5	20
	MM06.1	Projektwerkstatt	Kolloquium o. Projektpräsentation (b)	2,5	
	MM07	Grundlagen der Theologie/Ethik	Referat o. Hausarbeit (b)	5	
	MM08	Personalführung	Hausarbeit o. Klausur (b)	5	
	MM09	Management in Diakonie und Sozial- und Gesundheitswesen	Hausarbeit o. mdl. Prüfng (b)	5	
4	MB05.2	Steuerung und Kommunikation (OE III)	Referat o. Kolloquium (b)	2,5	18
	WM 1	Wahlmodul Vertiefung I	Poster, Onlinepräsentation (b)	4	
	WM 2	Wahlmodul Vertiefung II	Poster, Onlinepräsentation (b)	4	
	MM06.2	Projektwerkstatt	Kolloquium o. Projektpräsentation(b)	2,5	
	MM10	BWL	Klausur (b)	5	
5	MM11.1	Strategische Unternehmensentwicklung I	Referat o. Hausarbeit (b)	5	18
	MM12	Arbeits-, Steuer- und Unternehmensrecht	Unternehmensplan-spiel (b)	8	
	MM13	Forschungswerkstatt Master	Präsentation (b)	5	
6	MM11.2	Strategische Unternehmensentwicklung II	Referat o. Hausarbeit (b)	5	24
	MM14	Masterthesis und Kolloquium	Hausarbeit u. Kolloquium (b)	19	
				120	

Rot = Module gemeinsam mit dem Schwerpunkt OE und Supervision

Grün = Module gemeinsam mit dem Studiengang Diakonienmanagement des IDM

Allgemeine Module des Master-Studiengangs Organisationsentwicklung

Grundlagen des Managements						
MB01A	Workload 250 h	Credits 10	Studien- semester 1.	Häufigkeit des Angebots jeweils im Winter- semester		Dauer 1 Semester
1	Lehr- veranstaltungen LV mit seminaristi- schen Anteilen u. E-Learning	Kontakt- zeit 54 h	Selbst- studium 156 h	E-Lear- ning 20 h	Lern- gruppe 20 h	geplante Gruppengröße 10 -15 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • kennen die Abgrenzung zwischen strategischer und operativer Führung und die zukunftsrelevanten Kernaufgaben operativer Führung, • haben einen Überblick über verschiedene Management-Theorien, kennen die zentralen Begriffskategorien: Umweltsphären, Anspruchsgruppen, Interaktionsthemen, Prozesse, Entwicklungsmodi und können sie mit praktischem Führungs- und Steuerungshandeln in Verbindung bringen, • verstehen Controlling als ein Instrument der strategischen und operativen Führung und kennen die dahinterstehenden Prozesse wie Planungsrechnung / Budgetierung und wichtige Controlling-Instrumente wie die Balanced Scorecard, • verstehen Sozialmarketing als Prozess, bestehend aus Marktforschung, strategischer Angebotsentwicklung und der Anwendung operativer Marketinginstrumente insbesondere Öffentlichkeitsarbeit und Werbung im Bereich der Marketingkommunikation, • können unterschiedliche Managementansätze und -instrumente auf ihre Implikationen und Konsequenzen hin bewerten, auch unter ethischen Gesichtspunkten, • haben sich mit den wichtigsten Strömungen und Entwicklungen in den Führungstheorien auseinandergesetzt, • kennen die dahinter stehenden Axiome und Werthaltungen sowie einige aktuelle Trends, die für Personalführung im Sozial- und Gesundheitswesen von besonderer Bedeutung sind, • können Führungsinstrumente und -methoden den Führungstheorien zuordnen, • haben sich mit ihrem eigenen Führungsverständnis kritisch auseinandergesetzt. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Definitionen und Aufgabenbereiche von strategischer und operativer Führung • Organisationstheorien • Begriffe der und Überblick über die aktuellen Management-Theorien 					

	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung an Beispielen, etwa Führen durch Zielvereinbarungen (MbO), Balanced Scorecard (BSC), Business Reengineering, KVP, St. Galler Management-Modell, Mitunternehmertum • Organisatorische Instrumente der operativen Führung (z. B. Arbeitsablauforganisation, Changemanagement, Kontraktmanagement, Projektmanagement, Dokumentation), Prozessmanagement • Einführung in das Sozialmarketing • Menschenbilder, Führungstheorien (auch in ihrer historischen Entwicklung), Führungsinstrumente, Führungsmethoden, Frauen und Männer in der Führung (Gender Mainstreaming) • Entwicklung eines eigenen Führungsverständnisses, Konkurrenz und Kooperation, Entscheidungsmodelle • Betriebliche Gesundheitsförderung, Salutogenese, Burn-out-Phänomene und Burn-out-Prävention
4	<p>Lehrformen</p> <p>Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Offline-Tests, Zwischenaufgabe</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Formal: Abschluss Bachelor</p> <p>Inhaltlich: Modul Grundlagen BWL aus den BA Studiengängen Sozialmanagement / Beraten und Anleiten oder äquivalente Vorleistungen</p>
6	<p>Prüfungsformen: Klausur (unbenotet)</p>
7	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision</p>
8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruhn, M. (2012). Marketing für Nonprofit-Organisationen. Grundlagen – Konzepte – Instrumente, 2. Aufl., Stuttgart (Kohlhammer). • Maelicke, B. (2009). Controlling, in: Arnold, Ulli; Bernd Maelicke (Hrsg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft, 3. Aufl., Baden-Baden (Nomos): 567-582. • Holtbrügge, D. (2005): Personalmanagement. Berlin. • Hölzle, C. (2006): Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente. Weinheim / München. • Merchel, J. (2001): Leiten in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. München. • Rosenstiel, L. v. et al. (Hrsg.) (2003): Führung von Mitarbeitern. Stuttgart. • Wunderer, R. (2003): Führung und Zusammenarbeit. München / Neuwied. • Schubert, H. (2005). Controlling, in: derselbe (Hrsg.): Sozialmanagement – zwischen Wirtschaftlichkeit und fachlichen Zielen, 2. Aufl., Wiesbaden (VS): 211-236.
09	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. für Sozialmanagement (modulverantw.); Prof. für BWL</p>
10	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Pflicht-Modul für Absolventen/innen eines BA-Studienganges ohne Management-Module (z. B. Mentoring im Sozial- und Gesundheitswesen); Studierende mit einem BA-Management-Studium belegen das Modul MB01B (Grundlagen der Beratung)</p>

Grundlagen der Beratung						
MB01B	Workload 250 h	Credits 10	Studien-semester 1.	Häufigkeit des Angebots jeweils im Wintersemester	Dauer 1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 54 h	Selbststudium 156 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 20 h	geplante Gruppengröße 10 – 15 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden erwerben <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die Grundlagen der Beratung als Handlungswissenschaft auf der Basis der Kommunikationstheorie, der Theorie der Gruppendynamik und der Systemtheorie, • Kenntnisse über die Ausdifferenzierung der Beratung für einzelne Personen und für Gruppen, • Kenntnisse von verschiedenen Methoden und Verfahren der Beratung. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die Beratung allgemein • Reflektion des eigenen Zuganges zur Beratung und der eigenen Erfahrungen mit Beratung • Kommunikationstheorie (P. Watzlawick und F. Schulz v. Thun) • Transaktionsanalyse, Interaktionsanalyse nach Berne und Harrison • Theorie der systemischen Beratung am Beispiel der systemischen Familienberatung • Feedback als Methode, Johari-Fenster, Kontrollierter Dialog, klientenzentrierte Gesprächsführung nach Carl Rogers • Einführung in die Gruppendynamik und Methode der Themenzentrierten Interaktion nach R. Cohn • Teamberatung, Beratung von Arbeitsgruppen • Kollegiale Beratung, Kontrollberatung • Karriereberatung 					
4	Lehrformen: Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Übungen, Planspiele					
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: Abschluss Bachelor; inhaltlich: keine					
6	Prüfungsformen: Klausur (unbenotet)					
7	Verwendung des Moduls Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision					

8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barthelmes, M. (2005). Systemische Beratung: Eine Einführung für psychosoziale Berufe. Weinheim: Juventa. • Hagehülsmann, U. (2006). Transaktionsanalyse – wie geht das? Paderborn: Junfermann. • Langmaack, B. (2009). Einführung in die Themenzentrierte Interaktion TZI: Leben rund ums Dreieck. Weinheim: Beltz. • Sickendiek, U. Engel, F. und Nestmann, F. (2008). Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze. Weinheim: Juventa. • Nußbeck, S. (2006). Einführung in die Beratungspsychologie. München: Reinhardt.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen:</p> <p>Pflicht-Modul für Absolventen/innen eines BA-Studienganges ohne Beratungsmodule (z. B. Management im Sozial- und Gesundheitswesen); Studierende mit einem BA-Beratungsstudium belegen das Modul MB01A (Ergänzungskurs Management)</p>

Vertiefungsmodul Forschungsmethoden						
MB02	Workload 250 h	Credits 10	Studien- semester 1.	Häufigkeit des Angebots jeweils im Winter- semester		Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen LV mit Übungen	Kontakt- zeit 45 h	E- Learning 20 h	Lern- gruppe 36 h	Selbst- studium 149 h	geplante Gruppen- größe 20-30 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • können aus einer quantitativen Interventions- oder Beobachtungsstudie mit anspruchsvollen statistischen Methoden zu einer praxisrelevanten Fragestellung den Studienaufbau und die Bedeutung der Ergebnisse herausarbeiten, • kennen die Qualitative Sozialforschung mit unterschiedlichen Formen der Datenerhebung und -auswertung, • können die Sinnhaftigkeit eines Forschungsdesigns kritisch beurteilen, kennen Qualitätskriterien sowohl für den quantitativen als auch für den qualitativen Forschungsansatz und sind so in der Lage, die Ergebnisse unterschiedlicher Forschungsansätze qualitativ einzuschätzen, zu interpretieren und reflektieren sowie sie in einem Beratungsprozess verständlich umzusetzen, • kennen die aktuellen Entwicklungen im Bereich der evidenzbasierten Praxis in Bereichen der Sozial- und Gesundheitsversorgung und können eine eigene Position hierzu in Prozessen der Organisationsentwicklung und Beratung fundiert vertreten, • können für einen Organisationsentwicklungs- oder Beratungsprozess ein Evaluationskonzept entwickeln und umsetzen. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> ▪ Von der Forschungsfrage zum Forschungsdesign – allgemeine Grundlagen der Sozialforschung ▪ Quantitative Sozialforschung: Erstellen eines systematischen Reviews <ul style="list-style-type: none"> ○ Formulieren einer wissenschaftlichen Fragestellung ○ Systematische Literaturrecherche ○ Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung ○ Vertiefung statistischer Methoden (z. B. Signifikanztest, Regressionsanalyse, Überlebenszeitanalyse) ▪ Qualitative Sozialforschung: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bedeutung qualitativer Forschungsansätze in der Pflege-, Gesundheits- und Sozialforschung ○ Qualitative Forschungsinstrumente und Datenerhebungsmethoden ○ Datenauswertungsmethoden der qualitativen Sozialforschung ○ Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung ▪ Internationale Entwicklungen und politische Bedeutung im Bereich der evidenzbasierten Praxis mit Bedeutung für Organisationsentwicklung und Beratung im Gesundheits- und Sozialwesen ▪ Evaluationsforschung 					

4	Lehrformen: Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (schriftl. Studienmaterialien, E-Learning, Internet-Recherche), studienbegleitende Projekte, Lernberatung / Lernbegleitung, Erstellung eines systematischen Reviews
5	Teilnahmevoraussetzungen: Grundlagenmodul Forschungsmethoden bzw. wissenschaftliches Arbeiten
6	Prüfungsformen: Klausur (benotet)
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Bortz, J. und Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer Verlag. • Johann Behrens, J. und Gero Langer, G. (2006). Evidence-based Nursing and Caring. Bern: Huber Verlag. • Rumsey, D. (2010). Statistik für Dummies: Grundlagen der Statistik, Weiterführende Statistik für Dummies, Wahrscheinlichkeitsrechnung für Dummies. Weinheim: Wiley-VCH. • Gerhardus, A., Breckenkamp, J., Razum, O., Schmacke, N. und Wenzel, H. (2010). Evidenz-based Public Health. Bern: Huber Verlag.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Gesundheitswissenschaften
10	Sonstige Informationen In diesem Modul werden quantitative und qualitative Forschungsmethoden als Grundlage für den Umgang mit wissenschaftlicher Literatur in den folgenden Modulen vermittelt bzw. vertieft. Aufbauend auf den Vorkenntnissen aus den Erststudiengängen lernen die Studierenden, wissenschaftliche Primärstudien kritisch zu interpretieren und auf die Praxis im Sozial- und Gesundheitswesen zu übertragen. Zudem erwerben sie Grundkenntnisse, um ein eigenes Forschungsvorhaben (Masterthesis) zu planen und durchzuführen.

OE I: Architektur der Organisation						
MB03	Workload 250 h	Credits 10	Studiensemester 2.	Häufigkeit des Angebots jährlich	Dauer 1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 54 h	Selbststudium 156h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 20 h	geplante Gruppengröße 20-30 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • lernen die Grundlagen des Organisationsaufbaus und der Organisationsstrukturen kennen und können diese anwenden, • verstehen den instrumentalen Organisationsbegriff als einen Organisations- und Handlungsrahmen, der eine arbeitsteilige Erfüllung der Arbeitsaufgaben regelt, • kennen die Prinzipien der Funktionsanalyse und -gestaltung zur Festlegung von vertikal und horizontal gegliederten Kompetenzen, Befugnissen und Verantwortlichkeiten, • können die Bedingungen, Phasen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten des Organisationswandels definieren und in der Praxis erkennen, • verstehen Organisationen als soziale Systeme und kennen die Bedeutung und Auswirkung von Organisationskultur für die Existenz von Organisationen und ihren Rollenträgern, • können Spezifika von Organisationen des Not-for-Profit-Bereiches beschreiben. 					
3	Inhalte Die Studierenden lernen auf dem Hintergrund der Korrespondenz zwischen Organisationen und Umwelten spezifische Organisationsarchitekturen zu entwerfen, die dafür erforderlichen Planungen zu gestalten und die Realisierung zu managen und zu beraten. Dazu gehören: <ul style="list-style-type: none"> • Aneignung organisationstheoretischer Grundlagen (Strategien, Instrumente und Methoden), • Methoden und Strategien der Funktionsanalyse und Funktionsgestaltung, • Konstruktionen und Konfigurationen von Organisationen auf dem Hintergrund der Ziele und Rahmenbedingungen von Organisationen, • Diagnoseinstrumente zu Merkmalen der Unternehmenskultur: Werteprinzipien, Normen/Gesetze, Einstellungsmuster, Rituale, Verkörperungen, Sprache, Symbole, Alltagspraktiken (Communities of Practice), • Organisationskultur und ihre Veränderung: Emergenz, Autopoiesis und Selbstreferenzialität in sozialen Organisationen, • Systematische Steuerung, Zielentwicklung und Prozessmanagement, • Kultur als Sinnstiftung und Identitätsgewinn. 					
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeiten, Planspiel, Lerngruppen, Studienbriefe etc.					

5	Teilnahmevoraussetzungen Abschluss Modul MB01A bzw. MB01B
6	Prüfungsformen: Hausarbeit oder Posterpräsentation (benotet)
7	Verwendung des Moduls : Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Vahs, D. (2010). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch von Dietmar Vahs. Stuttgart: Schäfer/Poeschl. • Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Gabler. • Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
10	Sonstige Informationen

OE II: Organisationsveränderung und Beratung						
MB04	Workload 250 h	Credits 10	Studien- semester 2.	Häufigkeit des Angebots jährlich		Dauer 1 Semester
1	Lehr- veranstaltungen LV mit seminaristi- schen Anteilen u. E-Learning	Kontakt- zeit 54 h	Selbst- studium 156 h	E-Lear- ning 20 h	Lern- gruppe 20 h	Geplante Gruppengröße 20-30 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • können die Bedingungen, Phasen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten des Organisationswandels definieren, in der Praxis analysieren und über Management und Beratung steuern, • lernen auf dem Hintergrund der Korrespondenz zwischen Organisationen, Mitarbeitenden und Umwelten spezifische Formen der lernenden Organisation kennen. Sie gestalten die dafür erforderlichen Planungen und managen bzw. beraten die Realisierung, • können die Divergenzen und Konflikte in Organisationen erkennen, beschreiben und deuten. Ziel ist es Beratungs- oder Führungskompetenz für PE / OE zu vermitteln, • können bei Konflikte in Organisationen beraten und moderieren, • lernen den Umgang mit interkulturellen Spannungen und Krisen in sozialen Organisationen, • kennen Strategien zur Förderung der Flexibilität und Innovationskraft durch die Einbeziehung von Diversität im Unternehmen, • lernen Wege zur Sicherstellung einer differenzierten, vielseitigen Wahrnehmung der Organisationsumwelt. 					
3	Inhalte Ziel ist, auf der Basis des aktuellen Wissenstandes über das Management in Veränderungsprozessen, Organisationen in Veränderungs- und Krisen-situationen begleitend zu beraten oder zu führen. <ul style="list-style-type: none"> • Auf der Basis eigener Praxiserfahrung werden Theorien und Konzepte reflektiert, sowie Grundlagen des Wissens über die Steuerung von Organisationen vermittelt. • Der persönliche und soziale Wert von Konflikten • Unterschiede strukturell vorgegebener Machtstruktur und der sich parallel selbst entwickelnden informellen Machtstruktur • Strategien, Methoden und Maßnahmen des Diversity Managements zur interkulturellen Öffnung eines Unternehmens • Projektauswahl 					

4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeiten, Planspiel, Lerngruppen, Studienbriefe etc.
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: MB03 als Parallelveranstaltung
6	Prüfungsformen: Referat oder Kolloquium (benotet)
7	Verwendung des Moduls : Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Stolzenberg, K. und Heberle, K. (2009). Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Springer. • Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium. • Doppler, K. und Lauterburg, C. (2002). Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten. Campus Verlag.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
10	Sonstige Informationen

OE III: Steuerung der Organisation und Kommunikation in Organisationen						
MB05	Workload 125 h	Credits 5 CP	Studien-semester 3.und 4. .	Häufigkeit des Angebots jährlich	Dauer 2 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 36 h	Selbststudium 71 h	E-Learning 10 h	Lerngruppe 33 h	geplante Gruppengröße 20-30 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • generieren Grundlagenwissen zum Schwerpunkt: Steuerung von Organisationen im Rahmen von Changemanagement als Führungskraft oder Berater. • lernen Konzepte und Methoden der Steuerung von Organisationen kennen und sollen diese, bezogen auf ihre Wirkung, begründen können. Dazu gehört: <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifikation von und Umgang mit den relevanten Einflussgrößen auf die Organisation ○ Das Individuum in der Organisation als gestaltende Größe: Verhalten und Motivation ○ Steuerung von Entscheidungs- und Ausführungsprozessen ○ Autonomie und Kontrolle – Spannung zwischen Selbstbestimmung, Routinen und Innovation • reflektieren auf der Basis ihrer eigenen Rolle und Haltung eine kompetente Gestaltung der Beziehungsarbeit in Organisationsentwicklungsprozessen. Hierbei überprüfen sie die Art und Wirkung ihrer Kommunikation. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Theoretische / fachliche Kenntnisse und Theorie und daraus abgeleitete Methoden, die zur Steuerung und Leitung einer Organisation benötigt werden. Diese werden auf der Basis eigener Praxiserfahrung reflektiert • Entwicklung und Reflektion eines eigenen Konzeptes der Steuerung von Organisationen, das der Nachhaltigkeit und der Verstetigung des Erlernten dient • Kommunikation in Changeprozessen • Kommunikation im Rahmen von Führung und Selbstführung • Kommunikation im Rahmen von Konflikten 					
4	Lehrformen: Methoden-Workshop; Lerngruppen					
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: MB04					
6	Prüfungsformen: Referat oder Kolloquium (benotet)					
7	Verwendung des Moduls : Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision					
8	(Grundlagen-)Literatur					

	<ul style="list-style-type: none"> • Stolzenberg, K. und Heberle, K. (2009). Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Springer. • Vahs, D. (2010). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch von Dietmar Vahs. Schäfer/Poeschl. • Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Gabler.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie</p>
10	<p>Sonstige Informationen: -</p>

Projektwerkstatt							
MB06	Work-load 125 h	Credits 5	Studien-semester 3. und 4.		Häufigkeit des Angebots Jährlich		Dauer 2 Semester
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	E-Learning	Lerngruppe	Praxisübung	geplante Gruppengröße
	a) Seminare b) Praxisprojekte c) Lehrsupervision	33 h	35 h	12 h	30 h	15 h	10-15 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden wenden ihr Organisationswissen und ihre Beratungskompetenz reflektierend in der Praxis an. Sie werden dazu befähigt, <ul style="list-style-type: none"> • ein Organisationsberatungsprojekt bedarfsgerecht zu konzipieren, • ein Praxisprojekt zu akquirieren, • ein Beratungsprojekt in der Organisation zu implementieren und durchzuführen, • ihre Organisationsberatungstätigkeit in der Projektwerkstatt zu reflektieren, • die Lernerfahrungen in andere Beratungsprojekte zu transferieren 						
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Projektauswahl / Projektakquisition • Kontraktarbeit • Systematik der Implementierung • Projektdurchführung / Projektbericht • Kollegiale Beratung • Projektauswertung / Lernerkenntnisse 						
4	Lehrformen Es wird im seminaristischen Unterricht und in der Werkstattarbeit mit Fachbeiträgen, Praxisberichten und Praxisreflexion gearbeitet. Plenum, Kleingruppen und begleitete Selbstlerngruppen bilden weitere Lehrformen.						
5	Teilnahmevoraussetzungen MB03 und MB04						
6	Prüfungsformen: Kolloquium oder Projektpräsentation (benotet). .						

7	Verwendung des Moduls : Parallele Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
8	(Grundlagen-)Literatur König, E. und Volmer, G. (2008). Handbuch Systemische Organisationsberatung. Weinheim: Beltz.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
10	Sonstige Informationen:

Spezielle Module im Schwerpunkt Sozialmanagement

Grundlagen der Theologie und Ethik						
MM07	Workload 125 h	Credits 5	Studien- semester 3.	Häufigkeit des Angebots Jährlich		Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 36 h	Selbststudium 59 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 10 h	geplante Gruppen- größe 15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden wenden dazu befähigt, <ul style="list-style-type: none"> • fachspezifische Begriffe sachgemäß zu verwenden • ausgewählte Themen aus den Bereichen Ethik, Philosophie und/oder Theologie dialektisch zu erörtern und Urteile zu begründen • sich maßvoll komplexe und umfangreichere Texte (evtl. in englischer Sprache) aus dem Bereich der Geisteswissenschaften selbstständig anzueignen • sich mit kritischen Positionen sachlich und konstruktiv auseinanderzusetzen. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Klassische Theorien der Ethik, Philosophie und/oder Theologie (z.B. Aristoteles) • Entwürfe zeitgenössischer Positionen (z.B. Peter Singer) • Einzelne Themenbereiche (z.B. PID; Gerechtigkeit; Menschenbild) und dazugehörige Diskurse • aktuelle Debatten zu umstrittenen Themen (z.B. assistierter Suizid) 					
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Offline-Tests, Zwischenaufgabe					
5	Teilnahmevoraussetzungen keine					
6	Prüfungsformen: Referat, Klausur oder Hausarbeit (benotet).					
7	Verwendung des Moduls Studiengang OE – Schwerpunkt Sozialmanagement					
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Aristoteles: Nikomachische Ethik. Stuttgart (Reclam), 1986. • Mill, J St: Utilitarianism/Der Utilitarismus. Stuttgart (Reclam) 2006. • Kant I: Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. Stuttgart (Reclam) 1986. • Habermas J: Moralbewußtsein und kommunikatives Handeln. Frankfurt/M. (Suhrkamp) 1983. • Rendtorff T: Ethik. Grundelemente, Methodologie und Konkretionen einer ethischen Theologie. Tübingen (Mohr Siebeck), 3. Aufl. 2011. 					
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende					

	Professur für evang. Theologie und Ethik (Heiko Zude)
10	Sonstige Informationen: exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanagement

Personalführung						
MM08	Workload 125 h	Credits 5	Studien- semester 3.	Häufigkeit des Angebots Jährlich	Dauer 1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 36 h	Selbststudium 59 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 10 h	geplante Gruppen- größe 15-20 Studierende
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Ziel dieses Moduls ist es, dass die Studierenden handlungsrelevantes und wissenschaftlich fundiertes Wissen zum Themenbereich "Personalführung" aufbauen.</p> <p>Nach Abschluss dieses Moduls sind sie in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Aussagen der wesentlichen Theorien der Personalführung wiederzugeben und kritisch zu würdigen • zentrale Gestaltungsaspekte der Personalführung zu erläutern und anzuwenden. • Social Media für das Personal-Recruiting zu nutzen und verschiedene Methoden der Personalauswahl (von der Sichtung der Bewerbungsunterlagen bis zur Bewertung der Probezeit) zu kennen, • Methoden und Instrumente der Potentialanalyse anzuwenden sie kritisch zu bewerten, an die Anforderungen ihrer Unternehmen anzupassen • Die Grundlagen des Talentmanagements für Führungskräfte und der Führungskräfteentwicklung zu beschreiben und zu beurteilen. 					
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Aufgaben der Mitarbeiterführung • Führungsaufgaben und Anforderungen an Führungskräfte • Führungstheorien und Führungsstile; Modelle zur Mitarbeiterführung • Rollenkonzept der Führung • Empirische Studien zum Führungsalltag in Organisationen • Modelle der Führungsforschung (Verhaltenstheoretische Ansätze, Transformationale Führung ...) • Strategische Bedeutung des Personalmarketings und der Führungskräfteentwicklung 					
4	<p>Lehrformen</p> <p>Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Offline-Tests, Zwischenaufgabe</p>					
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen MB05 und MM08</p>					

6	Prüfungsformen: Klausur oder Hausarbeit (benotet).
7	Verwendung des Moduls Studiengang OE – Schwerpunkt Sozialmanagement
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Rosenstiel, L. v.; Regnet, E.; Domsch, M. (Hrsg.; 2003) Führung von Mitarbeitern; 5.Aufl. Stuttgart • Meifert, M.T. (2007): Strategische Personalentwicklung – Ein Programm in acht Etappen, New York • Trost, A. (Hrsg) (2009). Employer branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren, Luchterhand, Köln • Rosenstiel, L.v. (2015) Motivation im Betrieb, 11. Aufl. Wiesbaden, Springer • Hintz, A. (2013), Erfolgreiche Mitarbeiterführung durch soziale Kompetenz, 2. Aufl., Wiesbaden, Springer
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur Sozialmanagement
10	Sonstige Informationen: exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanagement

Management in Diakonie und Sozial- und Gesundheitswesen						
MM09	Workload 125 h	Credits 5	Studien-semester 3.	Häufigkeit des Angebots Jährlich	Dauer 1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 36 h	Selbststudium 59 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 10 h	geplante Gruppengröße 15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden wenden Elemente des strategischen Dienstleistungsmanagement, Wirkungsanalyse und Qualität von personenbezogenen sozialen Dienstleistungsangeboten in ihren Arbeitsfeldern exemplarisch an. Sie werden dazu befähigt, <ul style="list-style-type: none"> • Dienstleistungsprozesse zu analysieren und nach Wirksamkeit zu bewerten. • Servicekonzepte nach dem „Blueprinting-Verfahren“ zu visualisieren • Konzepte des „Service-Engineerings“ und „Service-Designs“ anzuwenden • Die Methode des „Social Franchisings“ zu verstehen und anzuwenden • Analyse und Gestaltung (diakonischer) Unternehmenskultur vorzunehmen • Wettbewerbsstrategien für Unternehmen der Sozialwirtschaft zu analysieren und zu entwickeln 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Strategisches Dienstleistungs-Management im Sozial- und Gesundheitswesen • Service Design und Service-Engineering zur Gestaltung von Dienstleistungen • Analyse von Serviceprozessen • Vertiefung: Social business, Social Entrepreneurship, Social Franchising (vgl. MM09) • Wirkungsanalyse-Social Impact von sozialen Geschäftsmodellen 					
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Offline-Tests, Zwischenaufgabe					
5	Teilnahmevoraussetzungen MB3, MB4, MM08, MM09					
6	Prüfungsformen: Klausur (benotet).					
7	Verwendung des Moduls Studiengang OE – Schwerpunkt Sozialmanagement					
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Haller, S., (2012) Dienstleistungsmanagement, Springer Fachmedien Wiesbaden • Meffert, H. / Bruhn, M. (2008) Dienstleistungsmarketing, 8. Auflage, Wiesbaden, Gabler-Verlag 					

	<ul style="list-style-type: none"> • Fleisch, H. (2008). Social Franchising – Eine Methode zur systematischen Vielfältigung gemeinnütziger Projekte. Berlin: Bundesverband Deutscher Stiftungen. • Fließ, S. (2001): Die Steuerung von Kundenintegrationsprozessen. Effizienz in Dienstleistungsunternehmen, Wiesbaden , Gabler-Verlag • Wendt, W.R. (2011) Sozialwirtschaftliche Leistungen: Versorgungsgestaltung und Produktivität, Augsburg
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur Sozialmanagement;</p>
10	<p>Sonstige Informationen: exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanagement</p>

BWL						
MM10	Workload 125 h	Credits 5	Studien- semester 4.	Häufigkeit des Angebots Jährlich	Dauer 1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 36 h	Selbststudium 59 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 10 h	geplante Gruppen- größe 15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden wenden Elemente des strategischen Controllings wie Prozessmanagement, Wirkungsanalyse oder Portfolioarbeit in ihren Arbeitsfeldern exemplarisch an. Sie werden dazu befähigt, <ul style="list-style-type: none"> • an der Strategieentwicklung ihrer Unternehmen mitzuwirken • strategische Optionen zu bewerten • Maßnahmen der operativen Praxis zu überprüfen und ggf. zu eliminieren sowie • aktiv an Zielplanungen und Budgetierungen mitzuwirken. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Marktanteil- und Marktattraktivität-Wettbewerbsvorteil-Portfolio • SWOT-Analyse • Szenario-Analyse und daraus abgeleitete • Strategieentwicklung • Social Entrepreneurship • Wirkungsanalyse-Social Impact 					
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Offline-Tests, Zwischenaufgabe					
5	Teilnahmevoraussetzungen MM08					
6	Prüfungsformen: Klausur (benotet).					
7	Verwendung des Moduls Studiengang OE – Schwerpunkt Sozialmanagement					
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Bachert, R. (Ed.). (2006). Corporate Governance in Nonprofit-Unternehmen. Planegg: WRS-Verl. • Flessa, S. (2007). Gesundheitsökonomik: eine Einführung in das wirtschaftliche Denken für Mediziner ; mit 17 Tabellen. Berlin; Heidelberg; New York: Springer. 					

	<ul style="list-style-type: none"> • Macharzina, K., & Wolf, J. (2015). Unternehmensführung: das internationale Managementwissen ; Konzepte - Methoden - Praxis (9., vollst. überarb. und erw. Aufl). Wiesbaden: Springer Gabler. • Müller-Stewens, G., & Lechner, C. (2005). Strategisches Management: wie strategische Initiativen zum Wandel führen ; der St. Galler General Management Navigator (3., aktualisierte Aufl). Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Ulrich, H., & Schwaninger, M. (2001). Systemorientiertes Management: das Werk von Hans Ulrich ; [Auszug aus dem Werk von Hans Ulrich] (Studienausg). Bern: Haupt.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur BWL (Rüdiger Noelle)</p>
10	<p>Sonstige Informationen: exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanagement</p>

Strategische Unternehmensentwicklung und Controlling I							
MM11	Workload 250 h	Credits 10	Studiensemester 5./6. Sem.		Häufigkeit des Angebots jeweils im Wintersemester		Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen a) LV mit seminaristischen Anteilen und E-Learning	Kontaktzeit 72 h	eLearning 20 h	Selbststudium 138 h	Lerngruppe 20 h	Praxis -	geplante Gruppengröße 15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> ▪ haben Kenntnis über wichtige betriebswirtschaftliche Grundlagen für die Unternehmensentwicklung und das Controlling (Planung und Steuerung) sozialer Dienstleistungsunternehmen ▪ erkennen betriebswirtschaftliche Gesamtzusammenhänge und Wechselwirkungen innerhalb einer Organisation ▪ entwickeln Problemlösungsfertigkeiten, um interne Prozesse betriebswirtschaftlich zu professionalisieren 						
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anwendung institutionenökonomischer Ansätze wie Verfügungsrechte-, Transaktionskosten-, Principal-Agent-Ansatz auf Unternehmensentwicklung und Controlling ▪ Durchführen praxisorientierter Wirtschaftlichkeitsanalysen anhand eines Planspiels/ mit Hilfe von Fallstudien z.B. für die Planung der Auslastung, des Personaleinsatzes, der Personal- und Sachkosten, Investitionen und Finanzierung ▪ Vertiefung der Kenntnisse in prozess- und projektorientiertem Controlling 						
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Fallstudien/ Planspiel						
5	Teilnahmevoraussetzungen Inhaltlich: Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse bzw. OB 1						
6	Prüfungsformen Referat, Klausur oder Hausarbeit (benotet)						
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Studiengang OE – Schwerpunkt Sozialmanagement						
8	(Grundlagen) Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Meier, H. (2015). Unternehmensführung: Aufgaben und Techniken betrieblichen Managements. Unternehmenspolitik und Strategische Planung. NWB Verlag • Dillerup, R. & Stoi, R. (2013). Unternehmensführung. Vahlen Verlag; Auflage: 4 						

9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Prof. für BWL
11	Sonstige Informationen exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanagement

Arbeits-, Steuer- und Unternehmensrecht						
MM12	Workload 200 h	Credits 8	Studiensemester 5. Sem.	Häufigkeit des Angebots jeweils im Sommersemester		Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen a) LV mit seminaristischen Anteilen und E-Learning	Kontaktzeit 54 h	eLearning 24 h	Lerngruppe 24 h	Selbststudium 98 h	Gruppengröße: 15-20
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> ▪ haben Kenntnis über wichtige rechtliche Grundlagen der Unternehmensführung bzgl. Unternehmens-, Arbeits- und Steuerrecht ▪ entwickeln Problemlösungsfertigkeiten, um die im rechtlichen Bereich entstehenden Fragen mit Blick auf eine erfolgreiche Organisationsentwicklung beantworten zu können 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung in Steuerrecht (Gemeinnützigkeitsrecht, Konzernbesteuerung, Ansätze steuerrechtlicher Optimierung) ▪ Einführung in Gesellschafts- und Unternehmensrecht (Rechtsformen, Neugründung, Ausgründung, Fusion, Restrukturierung, Betriebsübergang) ▪ (Individual-) Arbeitsrechtliche Grundlagen für Beschäftigungsverhältnisse in Kirche und Diakonie (Kündigung, Befristung, Betriebsübergang, Eingruppierung) ▪ Unternehmensmitbestimmung und Kollektivarbeitsrecht (3. Weg) 					
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Planspiel					
5	Teilnahmevoraussetzungen MM08, MM09					
6	Prüfungsformen Unternehmensplanspiel mit Auswertung (benotet)					
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Aktive Teilnahme am Modul und erfolgreiche Teilnahme am Unternehmensplanspiel					
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)					

	-
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Prof. für Sozialmanagement; Prof. für BWL
10	Sonstige Informationen exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanagement

Forschungswerkstatt						
MM13	Workload 125 h	Credits 5	Studien-semester 5.	Häufig-keit des Angebots jährlich	Dauer 1 Semester	
1	Lehr-veranstaltungen LV mit seminaristi-schen Anteilen u. E-Learning	Kontakt-zeit 36 h	Selbst-studium 49 h	E-Learn-ing 16 h	Lern-grupp-e 24 h	geplante Gruppen-größe 15-20 Stu-dierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • können eine Forschungsfrage aus ihrer beruflichen Praxis formulieren und in der Diskussion verständlich begründen, • können ein passendes Forschungsdesign auswählen und prospektiv detailliert planen, • können ihr Forschungsvorhaben wahlweise als qualitative oder quantitative empirische Erhebung bzw. als systematischen Literaturreview durchführen, • können die Ergebnisse (statistisch) auswerten und überzeugend präsentieren. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Formulierung und Verteidigung einer relevanten Forschungsfrage als Diskussionsprozess, • Planung eines Forschungsvorhabens in Gruppen (quantitative Fragebogen-erhebung, qualitative Interviews, theoretische Arbeit in Form eines systematischen Reviews), • Begleitete Durchführung des Forschungsvorhabens im Rahmen der Masterarbeit, • Angepasste statistische bzw. qualitative Auswertungsmethoden, • Präsentation von Forschungsergebnissen in Form von Vorträgen, wissenschaftlichen Postern und als Forschungsbericht. 					
4	Lehrformen Präsenzveranstaltungen (z. B. Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (z. B. schriftliche Studienmaterialien, Mentoring / E-Learning, Internetrecherchen), studien-begleitende Projekte, Lernberatung/Lernbegleitung, Erstellung eines systematischen Reviews (in Gruppen)					
5	Teilnahmevoraussetzungen MB 1-6 und MM 7-12					
6	Prüfungsformen Präsentation (benotet)					

Masterthesis und Kolloquium					
MM14	Workload 475 h	Credits 19	Studien- semester 6. oder studien- begleitend	Häufigkeit des Ange- bots laufend / jähr- lich	Dauer 3 Monate
1	Lehrveranstaltungen a) Schriftl. Hausarbeit b) Kolloquium	Kontaktzeit nach Bedarf	Selbststudium 475 h	geplante Gruppengröße 15-20 Studierende	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die Masterarbeit und das Kolloquium zur Masterthesis sollen zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Problem aus dem Bereich der Organisationsentwicklung bzw. dem der Studienschwerpunkte selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten und dabei weiterführende Ideen und Problemlösungen zu entwickeln. Ziel ist dabei die Bereicherung des Fachdiskurses der Disziplin durch einen weiterführenden wissenschaftlichen Beitrag, der eigene inhaltliche Akzente setzt. • Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Fachmeinungen zum gewählten Forschungsthema angemessen zu definieren und zu interpretieren. • sich mit Fachvertretern/-innen auf einem wissenschaftlichen Niveau auszutauschen. 				
3	<p>Inhalte</p> <p>Die Masterarbeit (Masterthesis) stellt eine schriftliche Forschungsarbeit dar, mit der ein eigenständiger wissenschaftlicher Beitrag entweder zur Disziplin <i>Organisationsentwicklung</i> oder zur Disziplin <i>der Studienschwerpunkte</i> geleistet werden soll. Ausgehend von einem Exposé erfolgt die selbständige Bearbeitung der Masterarbeit. In der dem Verfassen der Masterarbeit vorausgehenden Forschungswerkstatt (Modul MB 13) wird die Arbeit in einem wissenschaftlichen Diskurs kontextuiert und zur wissenschaftlichen Argumentation herausgefordert.</p> <p>Im das Studium abschließenden Kolloquium stellen die Studierenden die Ausgangshypothese bzw. die wissenschaftliche Fragestellung ihrer Arbeit vor, erläutern ihre Vorgehensweise, stellen die wesentlichen Schritte der Bearbeitung und die Ergebnisse dar und stellen sich der kritischen Auseinandersetzung mit den Prüfenden. Dabei können z. B. Themenwahl, Forschungsansatz und Methodik hinterfragt und die Studierenden zur wissenschaftlichen Argumentation herausgefordert werden.</p>				
4	<p>Lehrformen:</p> <p>Individuelle Betreuung in Ergänzung zur Forschungswerkstatt; Kolloquium</p>				

5	Teilnahmevoraussetzungen a) Teilnahme an der Forschungswerkstatt b) Bei der Durchführung des Abschlusskolloquiums müssen alle Module erfolgreich abgeschlossen sein
6	Prüfungsformen: Schriftliche Arbeit und Kolloquium
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Kornmeier, M. (2011). Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht: für Bachelor, Master und Dissertation. Bern: Haupt.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende: alle im Studiengang hauptberuflich Lehrenden
10	Sonstige Informationen

Wahlmodul Vertiefung I						
WM 1	Workload 125 h	Credits 5	Studien- semester 4.	Häufigkeit des Angebots Jährlich	Dauer 1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 36 h	Selbststudium 59 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 10 h	geplante Gruppen- größe 5-10 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden wird in wählbaren Schwerpunkten die Möglichkeiten gegeben, hinsichtlich Ihrer beruflichen Ausrichtung verschiedene Themen zu vertiefen: Diese können beispielsweise sein: <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung einer diakonischen Unternehmenskultur • Diakonie als christliches Unternehmen • Ergänzungskurs Theologie • Vertiefung BWL • Strategien der Personalgewinnung 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung und Bearbeitung verschiedener Themenfelder in kleinen Gruppen. Vorstellung der Ergebnisse (Prüfungsleistung) als Posterpräsentation oder online. 					
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Projektarbeit.					
5	Teilnahmevoraussetzungen -					
6	Prüfungsformen: Poster- oder Onlinepräsentation (benotet)					
7	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professoren/innen des IDM und der FH der Diakonie					

Wahlmodul Vertiefung II						
WM 2	Workload 125 h	Credits 5	Studien- semester 4.	Häufigkeit des Angebots Jährlich	Dauer 1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 36 h	Selbststudium 59 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 10 h	geplante Gruppen- größe 5-10 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden wird wählbaren Schwerpunkten die Möglichkeiten gegeben, hinsichtlich aktueller Herausforderungen verschiedene Themen zu vertiefen: Diese können beispielsweise sein: <ul style="list-style-type: none"> • Strategien der Ambulantisierung • Strategien einer internetgestützten Unternehmenskommunikation • Datenschutz und Datensicherheit im Unternehmen • Automatisierung und Digitalisierung im Sozial- und Gesundheitswesen • Interkulturelle Öffnung - Umgang mit Flucht und Migration 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung und Bearbeitung verschiedener Themenfelder in kleinen Gruppen. Vorstellung der Ergebnisse (Prüfungsleistung) als Posterpräsentation oder online. 					
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Projektarbeit.					
5	Teilnahmevoraussetzungen -					
6	Prüfungsformen: Poster- oder Onlinepräsentation (benotet)					
7	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professoren/innen des IDM und der FH der Diakonie					