



Fachhochschule
der Diakonie

Weiterbildungs-
Master-Studiengang
Personalmanagement

Modulhandbuch

Fassung vom 22.05.2015

Der Studiengang wurde am 12. Februar 2015 durch die AHPGS akkreditiert.

(c) Fachhochschule der Diakonie gem. GmbH, Bielefeld,
Projekt BEST-WSG – Aufstieg durch Bildung 2014

Präambel

Der demografische Wandel mit weniger jungen Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, einer immer vielfältiger werdenden Bevölkerung und einer verlängerten Lebensarbeitszeit bringt für Unternehmen und Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen erhebliche Anforderungen im Bereich des Personalmanagements mit sich. Gewinnung, Qualifizierung, Einsatz, Entwicklung, Bindung und Gesundheit der knapper werdenden „Ressource Mitarbeitende“ zwingen zu neuen Schwerpunkten im strategischen und operativen Management.

Der berufsbegleitende *Masterstudiengang Personalmanagement* nimmt diese Entwicklungen auf. Er spricht sowohl Spezialisten/-innen in Personalabteilungen oder Stabsabteilungen für Personalentwicklung an als auch Führungskräfte auf allen Ebenen, die einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die **Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung** legen.

Der Masterstudiengang ist nach den Prinzipien der „Offenen Hochschule“ gestaltet: Wichtig sind die Durchlässigkeit und die Kooperation der Studienorte: Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen und Hochschule. Er ermöglicht den Studierenden zeitliche Flexibilität und inhaltliche Schwerpunktsetzungen durch eine Kombination von Modulen, die an unterschiedlichen zentralen Weiterbildungsinstituten der Wohlfahrtspflege in Berlin und Bielefeld und an der Hochschule in Bielefeld-Bethel besucht werden können. Bereits absolvierte Weiterbildungen können anerkannt werden und führen zu einer Verkürzung oder „Entspannung“ des Studiums. Es ist möglich, zunächst nur die Module bei den Weiterbildungsinstituten zu besuchen und mit dem eigentlichen Studium erst später zu beginnen. Das Studium kann dadurch über einen längeren Zeitraum gestreckt werden und auf die Erfordernisse der Studierenden von ihnen selber angepasst werden.. Sie können aber auch dem modellhaften Studienverlauf folgen (vgl. S. 4) und das Studium innerhalb von 3 Jahren abschließen. Die Organisationsform – überwiegend in Wochenblöcken – ermöglicht ein Studium neben der Berufstätigkeit. Viele Studieninhalte beziehen sich direkt auf die Personalarbeit im „eigenen“ Betrieb, sodass sich inhaltlich wie zeitlich Aufgaben im Studium und Aufgaben im Beruf verbinden lassen. Sollten Studierende im Laufe des Studiums merken, dass sie die Studienbelastung überfordert, können sie die Ausbildung auch als Zertifikats-Weiterbildung abschließen.

Lehre und Forschung an der Fachhochschule der Diakonie und an den kooperierenden Weiterbildungsinstituten haben ihren Schwerpunkt im Feld des **Sozial- und Gesundheitswesens**. Durch die Auswahl der Lehrenden, der Inhalte und der Praxisfälle bewegt sich auch der *Masterstudiengang Personalmanagement* in diesem Feld. Die vermittelten Kompetenzen qualifizieren jedoch auch für eine Beratungstätigkeit in anderen Feldern, wie z. B. der **öffentlichen Verwaltung** oder der **freien Wirtschaft**.

Modul-Übersicht Weiterbildungs-Master „Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen“

Modul-Nr.	zeichnung	Prüfungsleistung	Ort	Credit-Points
Strategisches Personalmanagement				
PM01	Strategisches Personalmanagement I Bedarfsplanung, Steuerung, Marketing; Projektmanagement	Schriftliche Auswertung der Lerngruppenarbeit u. exemplarische Entwicklung eines Teilaspektes d. strategischen Personalmanagements	FHdD	8
PM02	Strategisches Personalmanagement II: Kompetenzen, Entwicklungswege, Wissensmanagement	Konzept-Entwicklung	FhdD	8
Operatives Personalmanagement I: Personalgewinnung				
PM03	Operatives Personalmanagement I. 1 – Konzepte und Methoden des Personalmarketings; der Personalauswahl und der Potential-analyse	Konzept-Entwicklung oder Entwicklung eines unternehmensbezogenen Sets von Verfahren und Instrumenten	FAKD-ZK	10
PM04	Operatives Personalmanagement I.2 – Management von Ehrenamt / Bürgerschaftlichem Engagement	Klausur oder Projekt-Bericht	PA	5
Operatives Personalmanagement II: Arbeits- und Tarifrecht				
PM05	Arbeits- und Tarifrecht – Grundlagen und Vertiefung	Klausur	FAKD-ZK	10
Operatives Personalmanagement III: Methoden und Instrumente				
PM06	Operatives Personalmanagement III.1 - Methoden und Instrumente der Personalentwicklung	Entwicklung eines Evaluationskonzeptes (unbenotet)	FAKD-ZK	5
PM07	Operatives Personalmanagement III.2 – Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding) und alternative Arbeitszeitmodelle entwickeln	Entwicklung eines Employer-Branding-Konzeptes bzw. Teil-Konzeptes	FAKD-ZK + FAKD. WB	9
PM08	Operatives Personalmanagement III.3- Die Verschiedenheit managen – Diversity-Management	Klausur oder Projekt-Bericht	FAKD-WB	5
PM09	Operatives Personalmanagement III.4 – Betriebliches Gesundheitsmanagement	Präsentation oder Hausarbeit oder Gefährdungsanalyse oder Konzeptentwurf BGM	B&BB	5
PM10	Operatives Personalmanagement III.5 – Aus- und Übergänge gestalten	Präsentation oder Hausarbeit (einzeln od. Gruppenarbeit; unbenotet)	FAKD-ZK	5
Wissenschaftlich Arbeiten				
PM11	Wissenschaftlich Arbeiten I – Forschungsmethoden: Aktualisierung und Vertiefung	Hausarbeit oder Präsentation	FHdD	10

PM12	Wissenschaftlich Arbeiten II – Forschungswerkstatt	Präsentation (unbenotet)	FHdD	7
PM13	Wissenschaftlich Arbeiten III – Portfolio-Arbeit	Erstellung eines biografischen. Portfolios	FHdD	3
PM14	Wissenschaftlich Arbeiten IV – Master-Thesis und Kolloquium	Masterarbeit und Kolloquium	FHdD	20
Wahlmodule – mindestens 2 (davon mindestens 1 an der Hochschule)				
WM 1	Mediation I: Konfliktmanagement und -moderation (Grundmodul)		FHdD/ WB	5
WM2	Schwierige Personalgespräche		FHdD/ WB	5
WM3	Coaching I: Coaching- Kompetenz für Führungskräfte (Grundmodul)		FHdD/ WB	5
WM4	Coaching II: Prozessgestaltung und Führungsmethodik (Aufbaumodul)		FHdD/ WB	5
WM5	Diakonische Unternehmenskultur		FHdD/ WB	5
WM6	Verhandlungstraining		FHdD/ WB	5
WM7	Führungs- u. Selbstkompetenz		FHdD/ WB	5
WM BGM2-4	Weiterbildung Berater/-in für betriebl.Gesundheitsmanagement		B&BB	10

Legende:

FHdD = Module an der FH der Diakonie, Bielefeld

FHdD / WB = Wahlmodule an der FH der Diakonie oder an einem Weiterbildungsinstitut (bzw. Anerkennung früherer Weiterbildungen)

FAKD-ZK = Zertifikatskurs an der Führungsakademie für Kirche und Diakonie, Berlin

FAKD-WB = Seminar an der Führungsakademie, Berlin

PA = Seminar an der Paritätischen Akademie Berlin, Berlin

B&BB = Seminar an betriebl. Weiterbildungsinstitut Bildung&Beratung Bethel, Bielefeld

(Stand: Mai 2015)

Modellhafter Studienverlaufsplan über 3 Jahre (= pro Halbjahr Ø 20 CP)

Halbjahr	Modul Nr. / Kurzbezeichnung	CP	CPs Summe
1.	PM13 Portfolio-Arbeit	3	21
	PM11 Forschungsmethoden	10	
2.	PM01 Strategisches Personalmanagement I	8	18
	PM02 Strategisches Personalmanagement II	8	
	PM03 Operatives Personalmanagement I.1 - Personalgewinnung (Teil 1)	5	
3.	PM05 Operatives Personalmanagement II - Arbeitsrecht (Teil 1)	5	20
	PM03 Operatives Personalmanagement I.1 - Personalgewinnung(Teil 2)	5	
	PM06 Operatives. Personalmanagement III.1 - Personalentwicklung	5	
	PM5 Operatives Personalmanagement II - Arbeitsrecht (Teil 2)	5	
	Wahlmodul (1.)	5	
4.	PM12 Forschungswerkstatt (Teil 1)	5	20
	PM04 – Operatives Personalmanagement I.2 Ehrenamt / Bürgerschaftliches Engagement	5	
	PM07 Operatives. Personalmanagement III.2 -Employer Branding / Arbeitszeitmodelle (Teil 1)	5	
	Wahlmodul (2.)	5	
5	PM14 Master-Thesis (Start)	4	
	PM 12 Forschungswerkstatt (Teil 2)	2	

	PM07 Operatives. Personalmanagement III.2 - Employer Branding, Arbeitszeitmodelle(Teil 2)	4	20
	PM08 Operatives. Personalmanagement III.3 - Diversity	5	
	PM09 Operatives. Personalmanagement III.4 - BGM	5	
6.	PM10 Operatives. Personalmanagement III.5 - Übergänge	5	21
	PM14 Master-Thesis + Kolloquium	16	
			120

Legende:

grau unterlegt = Hochschul-Module

weiß unterlegt: Module durchgeführt durch kooperierende Weiterbildungs-Institute

Pflichtmodule

Modul: PM 1	Modultitel: Strategisches Personalmanagement I : Bedarfsplanung, Steuerung, Marketing	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens		
Qualifikationsstufe: Master		Studienhalbjahr: 1. Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 8 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 200 Stunden	davon Kontaktzeit: 52 h (6 Tage)
		davon E-Learning: 12 h
	Lernort: Hochschule	davon Lerngruppe: 20 h
		davon Praxis: 40 h
		davon Selbststudium: 74 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	In diesem Modul werden die wesentliche Aspekte und Methoden des strategischen Personalmanagements (PM) – bezogen auf Unternehmen des Sozial- und Gesundheitswesens - vermittelt und auf ihre Wirksamkeit befragt. Zudem werden Grundkenntnisse im Projekt- und des Prozessmanagement als einer der grundlegenden Methoden der Personalarbeit vermittelt..	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen die Bedeutung und die unterschiedlichen Aspekte des strategischen PM für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und können Grundzüge eines strategischen. PM entwickeln; - haben sich mit Grundfragen und –ansätzen des normativen und vornormativen Managements auseinandergesetzt und können sie in der praktischen Arbeit anwenden - kennen wichtige Wege und Methoden des Personalrecruiting einschl. des Einsatzes von <i>social media</i> und können daraus Empfehlungen für eine unternehmensadäquate Personalstrategie entwickeln; - kennen feldspezifische Methoden der Personalbedarfsplanung, können sie kritisch bewerten und können geeignete Methoden an die jeweiligen Bedingungen anpassen und sie anwenden - kennen Methoden der Steuerung des Personaleinsatzes und solche des Personalcontrollings und können daraus exemplarisch ein unternehmensspezifisches Konzept entwickeln; - kennen den Zusammenhang zwischen Unternehmensentwicklung (OE) und PE und können vorgeschlagene Methoden kritisch beurteilen bzw. Empfehlungen für geeignete Methoden abgeben; - kennen die Methoden des Projektmanagements und des Prozessmanagements, können sie auf die jeweiligen unternehmerischen Bedingungen anpassen, sie für die Personalarbeit anwenden und in sinnvolle Beziehung zu anderen Aspekten des Unternehmensmanagements setzen . 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	- können in der Literatur vorgeschlagene Ansätze auf ihre Implikationen, Interessen und zu vermutende Wirkungen und Nebenwirkungen untersuchen und bewerten.	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Personalbedarfsplanung, grundsätzlich und bezogen auf die Arbeitsfelder des Sozial- und Gesundheitswesens (und ihre kritische Bewertung), • Bedeutung und Methoden der Entwicklung einer Unternehmensstrategie zur Personalgewinnung, -entwicklung und –bindung (strategischen. Personalmarketing) • Werteorientiertes Personalmanagement: Normative und vornormative Setzungen und Entscheidungen, z.B. in Einrichtungen der Diakonie bzw. der Wohlfahrtspflege • Methoden der Steuerung des Personaleinsatzes • Grundsätze der Personalvergütung u. außertarifliche Leistungen • strategischen. Personalcontrolling <ul style="list-style-type: none"> ○ Personalkostenrechnung • Zusammenhang (und die Schnittstellen) zwischen Organisationsentwicklung (OE) und Personalentwicklung (PE). • Projektmanagement und Changemanagement als Methoden der Personalarbeit 	

Art der Lehrveranstaltung(en):	Seminar mit Übungsanteilen
Lernformen:	Informationstransfer über E-Learning, (elektronische) Studienbriefe und Reader; betriebliche Recherche, ihre Dokumentation in Einzelarbeit, sodann kritische Verarbeitung der Informationen in Lerngruppen; exemplarische Anwendung von Methoden u. Instrumenten im Betrieb bzw. in den Lerngruppen
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungs-punkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Schriftliche Auswertung der Lerngruppenarbeit (Gruppenleistung) + exemplarische Entwicklung eines Teilaspektes des strateg. PMs für ein konkretes Unternehmen (Einzelleistung); Note ergibt sich aus der Kombination beider Leistungen (1:2)
Verwendbarkeit des Moduls	für Studiengang Personalmanagement
(Grundlagen-) Literatur:	<p>Rosenstiel, L. v.; Regnet, E.; Domsch, M. (Hrsg.; 2003) Führung von Mitarbeitern; 5.Aufl. Stuttgart</p> <p>Schwuchow, K.; Gutmann, J. (Hrsg., 2012): Trend-Jahrbuch Personalentwicklung 2012; Köln</p> <p>Einig, Andreas (2014): Wie im Himmel so auf Erden. Spiritualität als vornormative Dimension der Personal- und Organisationsentwicklung (in Vorber.)</p> <p>DGFP e.V. (Hrsg.): Integriertes Personalmanagement in der Praxis. 2.Aufl. Bielefeld 2012</p> <p>Scholz, C.; Stein, V.; Bechtel, R. (2006): Human-Capital-Management. Wege aus der Unverbindlichkeit. 2.Aufl. München</p> <p>Rüegg-Stürm, J. (2003), J: Das neue St. Galler Managementmodell, 2.Auf. Bern</p> <p>Bohinc, Tomas (2010): Grundlagen des Projektmanagements. Methoden, Techniken und Tools für Projektleiter. 1. Aufl. Offenbach: GABAL.</p> <p>Litke, Hans-Dieter (2007): Projektmanagement. Methoden, Techniken, Verhaltensweisen; evolutionäres Projektmanagement. 5., erw. Aufl. München: Hanser.</p>

Modul: PM 2	Modultitel: Strategisches Personalmanagement II: Kompetenzen, Entwicklungswege, Wissensmanagement	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 2	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 8 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 200 Stunden	davon Kontaktzeit: 52 h (6 Tage)
		davon E-Learning: 12 h
		davon Lerngruppe: 20 h
	Lernort: Hochschule	davon Praxis: 40 h
		davon Selbststudium: 74 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	In diesem Modul setzen sich die Studierenden mit unterschiedlichen Kompetenzbegriffen und –modellen auseinander. Sie entwickeln Kompetenzprofile für ihr Unternehmen. Sie lernen unterschiedliche Wege und Methoden der Personalentwicklung und des betrieblichen Wissensmanagements kennen und können sie bewerten. Sie entwickeln modellhaft entsprechende Konzepte für ihr Unternehmen.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - kennen unterschiedliche Kompetenzbegriffe, können die damit verbundenen Konsequenzen für die betriebliche Praxis beurteilen und daraus Handlungsempfehlungen entwickeln; - kennen wichtige Kompetenzmodelle sowie Methoden der Kompetenzmessung und –entwicklung und können exemplarisch einige anwenden; - kennen unterschiedliche Methoden der Personalentwicklung, können sie bewerten und ihre Eignung für das eigene Unternehmen einschätzen - können ein Personalentwicklungskonzept für ihr Unternehmen entwickeln; - kennen die Bedeutung sowie Methoden und Instrumente des betrieblichen Wissensmanagements, können sie im Blick auf die Eignung für ihr Unternehmen einschätzen und sie im Unternehmen implementieren - können Bildungsarbeit und Personalarbeit zusammen denken und mit anderen Aspekten des Unternehmensmanagements „verklammern“ 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> - können wissenschaftlich begründete Konzepte für die jeweilige betriebliche Praxis entwickeln 	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - der Kompetenzbegriff und seine Implikationen - Kompetenzmodelle (u.a. Heyse/Erpenbeck) - Methoden der Kompetenzmessung und –entwicklung - Konzepte und Methoden der Personalentwicklung - Software-gestützte Instrumente der Personalentwicklung und -auswahl - Konzepte und Methoden des Wissensmanagements und ihre Verknüpfung zur Personalentwicklung - Personalarbeit und Bildungsmanagement - Das Instrument der Mitarbeiter-Befragung - Zusammenarbeit mit den Organen der Mitarbeitervertretung / des Betriebsrates 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Seminar mit Übungsanteilen	
Lernformen:	Informationstransfer über E-Learning, (elektronische) Studienbriefe und Reader; Recherche in Datenbanken; Entwicklung von Konzepten und deren kritische Beurteilung in Lerngruppen; Ausarbeitung von Fachthemen in Referaten sowie Präsentation von selbst bzw. in der Lerngruppe entwickelten Konzepten	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Entwicklung und schriftliche Darstellung sowie Begründung eines betrieblichen Konzeptes entweder der gezielten Kompetenzentwicklung, der Personalentwicklung oder des Wissensmanagements; benotet.	
Verwendbarkeit des Moduls	für Studiengang Personalmanagement	
Voraussetzungen zum Besuch des Moduls:	Erfolgreicher Abschluss des Moduls 1	

<p>(Grundlagen-) Literatur:</p>	<p>Heyse, V.; Erpenbeck, J. (2007): Kompetenzmanagement. Stuttgart Heyse, V., Erpenbeck, J. (2009): Kompetenztraining. 2. Aufl., Stuttgart Wittwer, W. (2003): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neuwied Ministerium für Wirtschaft ... Rheinland-Pfalz (2011): Strategie für die Zukunft. Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0; Mainz Lang-von Wins, Th. / Triebel, C.; Karriereberatung (2012), 2.Aufl.2012. Springer- Verlag Becker, M. (2009): Personalentwicklung, 5. Auflage, Stuttgart DGFP e.V. (Hrsg.): Integriertes Personalmanagement in der Praxis. 2.Aufl. Bielefeld 2012 Staiger, M. (2008). Wissensmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen - Systematische Gestaltung einer wissensorientierten Organisationsstruktur und -kultur. Hampp, München, S. 84ff.</p>
--	---

Modul: PM 3	Modultitel: Operatives Personalmanagement I.1 – Konzepte und Methoden des Personalmarketings, der Personalauswahl und der Potentialanalyse	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens in Verbindung mit WB-Akademie		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 2./3.	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 10 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 61 Std. (7 T.)
		davon E-Learning: 15 h
		davon Lerngruppe: 20 h
	Lernort: Weiterbildung	davon Praxis: 40 h
		davon Selbststudium: 112 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Aufbauend auf den Grundlagen der Module Strategisches Personalmanagement I u. II setzen sich in diesem Modul die Studierenden mit den Grundlagen und Zielen des Personalmarketings auseinander. Sie lernen unterschiedliche Instrumente des Personalmarketings kennen und können sie bewerten. Sie entwickeln modellhaft entsprechende Konzepte für ihr Unternehmen und erproben die erarbeiteten Instrumente und Methoden in einem handlungsorientierten Kontext. Außerdem werden Methoden der Personalauswahl, der Einarbeitung und der Potentialanalyse vermittelt bzw. auf die speziellen Bedingungen im Sozial- und Gesundheitswesen angepasst und exemplarisch in ihrer Anwendung eingeübt.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennen Personalmarketing-Analyse und Personalmarketing-Mix sowie Konzepte und Instrumente des Personalmarketings (in-/extern) und können sie auf die jeweiligen Unternehmens- und Marktbedingungen anpassen • können Funktionsbeschreibungen und Anforderungsprofile erstellen • kennen Instrumente der Personalsuche, z. B. interne und externe Stellenausschreibung, Job-Börsen, Internet-gestützte Suche etc., können sie bewerten, auf die jeweiligen betrieblichen Bedingungen anpassen und einsetzen • können Social Media für das Personal-Recruiting nutzen • kennen verschiedene Methoden der Personalauswahl (von der Sichtung der Bewerbungsunterlagen bis zur Bewertung der Probezeit), können sie kritisch bewerten, an die Bedingungen ihres Unternehmens anpassen und einsetzen • kennen Methoden und Instrumente der Potentialanalyse, können sie kritisch bewerten, an die Anforderungen ihrer Unternehmen anpassen und zu sinnvollen Systemen verbinden • kennen typische Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler in Auswahlverfahren und Möglichkeiten, diese – wenigstens teilweise – zu vermeiden • kennen Einarbeitungskonzepte und können sie auf die Bedingungen ihrer Unternehmen anpassen • können passgenaue Formen der Begleitung und Beurteilung von Mitarbeitenden während der Probezeit entwickeln und einsetzen 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	Die Studierenden entwickeln aus der Auseinandersetzung mit wissenschaftlich fundierten Methoden ein handlungsorientiertes Konzept und nehmen dadurch einen Theorie-Praxis-Transfer vor. Sie können Instrumente der empirischen Sozialforschung, wie z.B. Beobachtungsbögen und Testaufgaben entwickeln und auswerten.	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklungen des Erwerbspotentials am Arbeitsmarkt – Betrachtung der Herausforderungen und Aufgaben - Exemplarische Konzepte und Methoden des Personalmarketings - Personalgewinnung durch die Anwendung von „social media“ - Konzeptionelles Zusammenspiel von Personalrecruiting und Personalbindung - Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten, das Konzept „Ausbildungshaus“ - Praktika und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse als Instrumente der Personalgewinnung - Methoden der Personalauswahl, z.B. Analyseverfahren für Bewerbungsunterlagen, multimodale Interviewverfahren, Tests und Probearbeiten, Assessmentcenter (AC) - Einarbeitungsverfahren, Begleit- und Beurteilungsverfahren in der Probezeit - Methoden der Potentialanalyse, z.B. 360-Grad-Beurteilung, Verfahren der Selbstanalyse, Lernzielvereinbarungen, Führungskräfte-Zirkel, Lerntrios, 	

	Entwicklungsseminare, Potential-ACs
Art der Lehrveranstaltung(en):	Seminaristischer Unterricht mit zahlreichen Übungsanteilen und kollaboratives Lernen in Gruppen
Lernformen:	Informationstransfer über Studienbriefe bzw. Reader; aktive Recherche in Datenbanken; Entwicklung von Konzepten und deren kritische Beurteilung in Lerngruppen; Ausarbeitung von Fachthemen in Referaten sowie Präsentation von selbst bzw. in der Lerngruppe entwickelten Konzepten (Austausch u. Diskussion über Lernplattform); Entwicklung von Instrumenten (allein und Lerngruppe), Erprobung und Auswertung in der Praxis
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) :	Entwicklung und schriftliche Darstellung sowie Begründung eines Konzeptes des zielgruppenbezogenen Personalmarketings oder eines modellhaften Konzeptes zur betrieblichen Führungskräfteentwicklung; benotet <i>oder</i> Entwicklung, Begründung, Erprobung und Auswertung eines Unternehmensbezogenes Set von Verfahren und Instrumenten wahlweise für die Bereiche Auswahl, Einarbeitung oder Potentialanalyse; benotet.
Verwendbarkeit des Moduls	Studiengang Personalmanagement
(Grundlagen-) Literatur:	<p>Armutat, S. u.a. (2009): Lebensereignisorientiertes Personalmanagement. Eine Antwort auf die demografische Herausforderung. Bielefeld</p> <p>Beck, C. (2008): Personalmarketing 2.0. Hermann Luchterhand: Neuwied</p> <p>Böttger, E. (2012): Employer Branding. Wiesbaden: Gabler Verlag</p> <p>Bernauer, D. (2011): Social Media im Personalmarketing, Wiesbaden: Gabler</p> <p>DGFP e.V. (Hrsg.)(2006) Erfolgsorientiertes Personalmarketing in der Praxis. Konzepte – Instrumente – Praxisbeispiele. Bielefeld</p> <p>Kannig, U.P., Pöttker, J., Klinge, K. (2008): Personalauswahl. Leitfaden für die Praxis. Stuttgart</p> <p>Eck, C.D., Jöri, H. Vogt, M. (2010). Assessment-Center. Berlin, Heidelberg.</p> <p>Obermann, Ch. (2009). Assessment Center. Entwicklung, Durchführung, Trends. Wiesbaden.</p> <p>DGFP e.V. (Hrsg.) (2009): Mitarbeiter auswählen- Personaldiagnostik in der Praxis. Bielefeld</p> <p>Kanning, U.: (2005): Soziale Kompetenzen – Entstehung, Diagnose, Förderung. Göttingen</p>

Modul: PM 4	Modultitel: Operatives Personalmanagement I.2 – Management von Ehrenamt / Bürgerschaftlichem Engagement	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens in Verbindung mit WB-Akademie		
Qualifikationsstufe: Master		Studienhalbjahr: 4.
Modulart: Pflichtmodul		
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 35 h (4 Tage)
		davon E-Learning: 5 h
		davon Lerngruppe: 10 h
	Lernort: Weiterbildung	davon Praxis: 15 h
		davon Selbststudium: 58 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Arbeit von und mit bürgerschaftlich Engagierten / Ehrenamtler/-innen gehört konstitutiv zur Arbeit von Non-Profit-Organisationen und z. T. auch von sozialwirtschaftlichen Organisationen. Das Modul vermittelt Kenntnisse über die soziologischen, psychologischen und politischen Grundlagen ehrenamtlichen Engagements und die aktuelle Fachdiskussion sowie über Gewinnung, Qualifizierung, Einsatz, Begleitung und Bindung von ehrenamtlich Engagierten.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - kennen die soziologische und die politische Bedeutung von bürgerschaftlichem Engagement - auch im internationalen und im historischen Vergleich - sowie die entsprechenden aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen und Entwicklungen in Deutschland (Konzept der Zivilgesellschaft) und können daraus Konsequenzen für ihr Unternehmen ziehen - kennen die unterschiedlichen Motive für ehrenamtliches Engagement, können sie beurteilen und können daraus Handlungskonzepte ableiten - kennen die Chancen, aber auch die Grenzen der Einsatzmöglichkeiten von bürgerschaftlich Engagierten und können daraus Konsequenzen ziehen - können ehrenamtlich Engagierte in Maßnahmen der Qualifizierung und Personalentwicklung einbeziehen - kennen Methoden der Gewinnung, Begleitung, Pflege und Bindung von bürgerschaftlich Engagierten und können daraus für die Rahmenbedingungen ihres Unternehmens Konzepte entwickeln 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	Die Studierenden können eine kritische Wertung und Beurteilung von soziologischen Daten (z.B. Ehrenamts-Survey) vornehmen und daraus Konsequenzen für ihr Unternehmen ziehen.	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und Situation des Ehrenamtes / des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland (und im internationalen Vergleich) - politische und volkswirtschaftliche Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements - Motivationslagen ehrenamtlich Engagierter - Chancen u. Grenzen ehrenamtlicher Arbeit (auch im Vergleich u. in Abgrenzung zu beruflicher Arbeit) - Qualifikation von / PE für ehrenamtlich Engagierte - Gewinnung, Begleitung, Einsatz und Pflege von Ehrenamtlichen - Bindung von ehrenamtlich Engagierten - Bürgerschaftliches Engagement und Gemeinwesen / Kirchengemeinde 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Vorlesung mit seminaristischen Anteilen	
Lernformen:	Vorlesung, Seminar; Literatur- und Praxis-Recherche allein und in Lerngruppen, Konzeptentwicklung; Austausch und Diskussion über Foren (Lernplattform)	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	wahlweise Klausur oder Konzept-Ausarbeitung (Projekt-Hausarbeit)	
Verwendbarkeit des Moduls	Master-Studiengang Personalmanagement oder als Wahlmodul in den Studiengängen Management im Sozial- und Gesundheitswesen oder Mentoring – Beratern u. Anleiten im Sozial- und Gesundheitswesen	
(Grundlagen-) Literatur:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in	

	<p>Deutschland. dass. (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004 (Kurz- und Langfassung) (www.bmfsj.de)</p> <p>Stiftung Bürger für Bürger / Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland / Thomas Olk (2003): Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. Fakten. Prioritäten, Empfehlungen. Berlin 2003</p> <p>Stricker, Michael (2006): Ehrenamt als soziales Kapital: Partizipation und Professionalisierung in der Bürgergesellschaft. Diss. Universität Duisburg-Essen 2006</p> <p>Mieg, H.A. / Wehner, Th (2002): Frei-gemeinnützige Arbeit. Eine Analyse aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. Harburger Beiträge Nr. 33, Hamburg 2002</p> <p>Dörner, Klaus (2007): Leben und sterben, wo ich hingehöre. Dritter Sozialraum und neues Hilfesystem. 3.Aufl. Neumünster 2007</p> <p>Pott, L. / Stillger, G. (2007): Bürgerschaftliches Engagement braucht Qualitätsstandards – Ein Pilotprojekt der Arbeiterwohlfahrt; in: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit Nr. 6/2007, S. 13ff</p> <p>Witte, K. (2007): Freiwillige in Organisationen – störend oder bereichernd? Merkmale einer gelingenden Integration; in: Organisationsberatung – Supervision – Coaching, Heft 2/2007, S. 131ff</p> <p>Müller-Kohlenberg, Hildegard (1996): Laienkompetenz im psychosozialen Bereich. Beratung – Erziehung – Therapie. Opladen 1996</p> <p>Müller-Kohlenberg, Hildegard (2002): Kompetent, aber beargwöhnt? Zur Rolle von Ehrenamt und Bürgerarbeit; in: Kreibich, R. / Trapp, Chr.: Bürgergesellschaft – Floskel oder Programm. Baden-Baden 2002</p>
--	---

Modul: PM 5 Modultitel: Operatives Personalmanagement II: Arbeits- und Tarifrecht		
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens in Verbindung mit WB-Akademie		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 2./3.	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 10 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 61 h (7 Tage)
		davon E-Learning: 18 h
		davon Lerngruppe: - h
	Lernort: Weiterbildung	davon Praxis: 20 h
		davon Selbststudium: 149 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Das Modul verschafft einen Überblick über die für die Arbeitsverhältnisse maßgebenden Rechtsquellen und deren wesentlichen Inhalte, sowie über das Rangverhältnis dieser Rechtsquellen zueinander. Exemplarisch werden die Prozesse der Begründung und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen in individueller Hinsicht und unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte von Arbeitnehmervertretungen dargestellt. Dabei wird auf die Besonderheiten im Arbeitsrecht der kirchlichen und sonstigen Wohlfahrtsorganisationen besonders eingegangen.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> – wissen, welche gesetzlichen Regelungen zum Bereich des Arbeitsrechts gehören und kennen deren grundsätzlichen Regelungsgehalt. – kennen in besonders relevanten Gesetzen darüber hinaus die zentralen Normen und verstehen deren Tatbestände und Rechtsfolgen. – sind vertraut mit weiteren Rechtsquellen – Tarifvertrag, betriebliche Regelung und Individualvertrag – und kennen im Überblick den möglichen Regelungsgehalt dieser Quellen, sowie das Zusammenwirken mit den zuvor kennengelernten gesetzlichen Regeln. – kennen die Prozesse, die zur Begründung von Arbeitsverhältnissen führen, und können daraus Konsequenzen für die betriebliche Personalarbeit ziehen. – haben Grundkenntnisse der Vertragsgestaltung, von Regelungen zur Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen, Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren und schließlich des Abschlusses von Arbeitsverträgen. – kennen besonders wichtige Fehlerquellen im vorgenannten Prozess, wissen um die möglichen Folgen dieser Fehler und können daraus die notwendigen Konsequenzen für die betriebliche Personalarbeit ziehen. – kennen wesentliche Bereiche des Kündigungsrechts bzw. der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und können daraus die notwendigen Konsequenzen für die betriebliche Personalarbeit ziehen 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	Die Studierenden kennen in Grundzügen den Prozess der Gesetzgebung und der wissenschaftlichen (und richterlichen) Rechtsfortbildung und sind sich dem daraus folgenden Erfordernis einer ständigen Weiterbildung in diesem Bereich bewusst. Im Hinblick auf die spätere praktische Tätigkeit werden Grundzüge des wissenschaftlichen Arbeitens im juristischen Bereich behandelt. Im Mittelpunkt stehen die Vermittlung von Kenntnissen und deren Beurteilung über rechtswissenschaftliche Quellen, den Zugang zu diesen und deren praktischer Nutzen für den beruflichen Alltag.	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetzesrecht (Bürgerliches Gesetzbuch, Kündigungsschutzgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz Betriebsverfassungsgesetz, Tarifvertragsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz etc.) – Überblick über Tarifverträge der Gesellschafter der FHdD, des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft – Betriebliche Regelungen – Typische Klauseln in Individualarbeitsverträgen – Normenhierarchie – Dispositives und zwingendes Gesetzesrecht – Vertragsgestaltung – Ausschreibungsverfahren – Bewerbungsverfahren – Beteiligungsrechte des Betriebsrats / der Mitarbeitervertretung / des 	

	<p>Personalrats</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vertragsänderung – Anfechtung von Verträgen – Mitarbeitervertretungsrecht – Überblick über die häufigsten Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bzw. zwischen den Betriebsparteien – Kündigungsrecht; Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Grundlagen des Rentenrechts.
Art der Lehrveranstaltung(en):	Vorlesung mit begleitender Übung
Lernformen:	(elektronische) Studienbriefe zur Vorbereitung; das Seminar vermittelt die abstrakten Rechtskenntnisse. Diese werden im Rahmen der Bearbeitung von Übungsfällen in Eigenarbeit angewendet und vertieft und in Übungseinheiten besprochen.
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Klausur (benotet)
Verwendbarkeit des Moduls	Master PM
(Grundlagen-) Literatur:	Gesetzessammlungen (bspw. Beck-Texte im dtv: „ArbG“), Lehrbücher (bspw. Däubler: „Das Arbeitsrecht, Leitfaden für Arbeitnehmer“ oder Schaub: „Arbeitsrechtshandbuch“) und Gesetzeskommentare (z.B: „Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht“)

Modul: PM 06	Modultitel: Operatives Personalmanagement III.1 - Methoden und Instrumente der Personalentwicklung	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens in Verbindung mit WB-Akademie		
Qualifikationsstufe: Master		Studienhalbjahr: 3. Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 43 h (5 Tage)
		davon E-Learning: 5 h
		davon Lerngruppe: 15 h
	Lernort: Weiterbildung	davon Praxis: 25 h
		davon Selbststudium: 35 h davon Portfolio-Arbeit: 2 h
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Nachdem im Modul PM1 u. 2 die Grundlagen der <i>strategischen</i> Personalentwicklung erarbeitet wurden, geht es in diesem Modul um die operative, also methodische Ebene sowie um praktische Instrumente der betrieblichen Personalentwicklung. Dieses geschieht in enger Auseinandersetzung mit den betrieblich vorhandenen Methoden und Instrumenten. Das im Modul PM 2 entwickelte unternehmensbezogene Konzept der Personalentwicklung wird nun um erprobte Methoden und Instrumente der PE erweitert. Dabei wird ein besonderes Gewicht auf Methoden und Instrumente der biografie- und lebensphasenorientierten PE gelegt.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - kennen wichtige Methoden einer biografie- und lebensphasenorientierten Personalarbeit, können sie auf die speziellen Erfordernisse ihres Unternehmens anpassen und können sie anwenden - kennen Instrumente der PE, können sie kritisch beurteilen und ggf. zu erwartende negative bzw. wenig erfolgversprechende Aspekte im Vorfeld erkennen und verändern (z.B. bezüglich der Transferproblematik von Weiterbildungsmaßnahmen) - können die Folgen des gesellschaftlichen Wertewandels und die Spezifika einer Unternehmenskultur in weltanschaulich geprägten Unternehmen einschätzen und ggf. in PE-Konzepten berücksichtigen - kennen unterschiedliche Ansätze, Methoden und Grenzen des Bildungscontrollings u. können sie exemplarisch anwenden 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> - kennen die Grundlagen einer evidenzbasierten Sozialforschung - können Methoden der Evaluation einsetzen 	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzbegriff - Kompetenzmessung und -entwicklung - lebensphasenorientierte PE / „Demografie-feste“ PE - biografieorientierte PE - Methoden der PE und ihre Bewertung - Problematik der Wirkungszuordnung und des Transfers - Output und Outcome - PE und interkulturelle Bildung - PE und Unternehmenskultur - Bildungscontrolling und PE 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Vorlesung mit seminaristischer Arbeit	
Lernformen:	Vorlesung, Seminar; unterstützendes und weiterführendes E-Learning; Literatur- und Praxis-Recherche allein und in Lerngruppen, Konzeptentwicklung	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Wahlweise Erstellung eines Evaluationskonzeptes für ausgewählte PE-Maßnahmen oder Entwicklung des methodischen Teils eines betrieblichen PE-Konzeptes (unbenotet)	
Verwendbarkeit des Moduls	für Master-Studiengang PM oder Wahlmodul Personalentwicklung im Studiengang Management	
(Grundlagen-) Literatur:	<p>Heyse&Erpenbeck (2007): Kompetenzmanagement. Lang-von Wins / Triebel (2012): Karriereberatung. Sauer, M.; Schmidt, A. (2012): Strategien und Instrumente der Personalentwicklung zur Interkulturellen Öffnung; in: Griese, Chr. u. Marburger, H. (Hrsg.; 2012): Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch. München</p>	

	<p>Meifert, M.T. (2007): Strategische Personalentwicklung - Ein Programm in acht Etappen, New York , Peterke, Jürgen (2006), "Handbuch Personalentwicklung", Berlin Ryschka, J., Solga, M. & Mattenklott, A. (Hrsg.). (2005). Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Wiesbaden</p>
--	---

Modul: PM 07	Modultitel: Operatives Personalmanagement III.2 – Arbeitgeberattraktivität entwickeln (Employer Branding); (alternative) Arbeitszeitmodelle	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens in Verbindung mit WB-Akademie		
Qualifikationsstufe: Master		Studienhalbjahr: 4./5.
Modulart: Pflichtmodul		
Leistungspunkte (Credits): 9 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 225 Stunden	davon Kontaktzeit: 52 h (6 Tage)
		davon E-Learning: 20 h
	Lernort: Weiterbildung	davon Lerngruppe: 20. h
		davon Praxis: 30 h
		davon Selbststudium: 101 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: z 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	<p>Das Arbeitgeberimage bestimmt stark die Anziehungskraft bzw. die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt. Das Meinungsbild, das sich auf dem internen und externen Arbeitsmarkt über eine Unternehmung entwickelt, kann demnach mit der Deckung des Bedarfs an Mitarbeitern eines Unternehmens in Verbindung gebracht werden. Ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Rekrutierung von Arbeitskräften ist folglich ein attraktives Arbeitgeberimage in der Öffentlichkeit und unter potenziellen Bewerbern. Die Arbeitgebereigenschaften geben unter anderem Auskunft darüber, warum ein Arbeitnehmer gerne für ein bestimmtes Unternehmen arbeitet, warum sich ein Bewerber für ein gezieltes Unternehmen entschieden hat. In diesem Modul werden die konzeptionellen Grundlagen und Instrumente des Employer Branding erarbeitet; dabei wird auf unterschiedliche Unternehmen eingegangen und Employer Branding aus der Perspektive verschiedener Abteilungen und Stakeholder betrachtet. Außerdem werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens eingesetzt werden bzw. denkbar sind, vorgestellt und auf ihre arbeitsrechtlichen, organisatorischen, mitbestimmungsrechtlichen, finanziellen Implikationen, besonders aber auch im Blick auf ihre Attraktivität für Arbeitnehmer, befragt. Dazu gehören auch eine Recherche im Unternehmen sowie das Einholen von Bewertungen für innovative Arbeitszeitmodelle durch „Praktiker“ in den Unternehmen.</p>	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Das Modul vermittelt Wissen, Erfahrungen und Umsetzungshilfen zum Thema Employer Branding. Wie werden über die Arbeitgeberidentität Mitarbeiter eingebunden, wie gelingt eine Fokussierung auf die Zielgruppen?</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - setzen sich mit den Möglichkeiten zur Stärkung der Bindung und Motivation von Beschäftigten sowie zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber auseinander und können die Erkenntnisse in betriebliche Konzepte einbringen. - kennen Instrumenten zur Analyse der Arbeitgeberattraktivität und können passende und realistische Maßnahmen einschließlich der Umsetzungsplanungen erarbeiten und verwirklichen; dabei können sie eine mögliche weltanschauliche Ausrichtung von Sozialunternehmen besonders berücksichtigen. - kennen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle in ihren Zielsetzungen, können ihre Vor- und Nachteile (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) beschreiben und die Erkenntnisse in entsprechende betriebliche Arbeitszeitmodelle einbringen - kennen die arbeits-, mitbestimmungsrechtlichen und organisatorischen Implikationen der verschiedenen Arbeitszeitmodelle und können ihre Eignung für konkrete Arbeitsfelder des Sozial- und Gesundheitswesens einschätzen - kennen ihre möglichen wirtschaftlichen Vor- und Nachteile und sind in der Lage, daraus angemessene Konsequenzen zu ziehen - sind in der Lage, für bestimmte Problemlagen innovative Arbeitszeitmodelle zu entwickeln und mit Bewertungskriterien zu versehen 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	<p>Die Studierenden können konkrete Methoden der Sozialforschung (hier speziell bzgl. der Veränderungen des Arbeitsmarktes und des gesellschaftlichen Wertewandels) exemplarisch auswerten und anwenden. Sie entwickeln ihre Recherchetechniken und Methoden der Risikoeinschätzung weiter.</p>	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - Warum Employer Branding? Im Zeitalter von Fachkräftemangel Personal gewinnen und halten - Gesellschaftlicher Wandel und Veränderungen im Arbeitsmarkt <ul style="list-style-type: none"> - Geänderte Einstellung von Beschäftigten und biografischen Verlauf des Arbeitslebens- Erwartungen von Beschäftigten im Vergleich zu den Erwartungen der Arbeitgeber, Arbeitgeberattraktivität als strategischer Wettbewerbsvorteil - Wie entstehen Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität? Die 	

	<p>wissenschaftliche Sicht: Wissenschaftliche Modelle- Gute Arbeitskultur: Kollegialität, gute Kommunikation, kompetente Führung, Fallstudien „Great Places To Work“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Handlungsfelder des internen Employer Brandings: - Eigene Arbeitgeber-Attraktivität: Die Analyse- Mitarbeiteranalysen und –befragungen: Image- und Bindungsanalyse aus Sicht der Beschäftigten und der Bewerber, Zufriedenheit, Bindung und Commitment, Potenziale, Performance,- Personal-Analysen: Arbeitgeber- und Beschäftigtenstruktur, Personal-Engpass-Analyse, Ermittlung kritischer Personalfelder und Zielgruppen - Work-Life-Balance - familienfreundliche Arbeitszeitmodelle - Heimarbeit - Vertrauensarbeitszeit - Schichtarbeitsmodelle - Nachtarbeit; arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über Folgen von Wechselschicht- und Nachtarbeit - Personalpool; Arbeit auf Abruf - Lebensarbeitszeitmodelle / Sabbaticals - Arbeitszeitkonten - technische Lösungen für das Arbeitszeit-Managements (AZM)
Art der Lehrveranstaltung(en):	Seminaristischer Unterricht / Fallstudien / Internet- und Praxis-Recherchen / angeleitetes Literaturstudium; Austausch und Diskussion über Lernplattform
Lernformen:	Das Modul verbindet die Vermittlung fachlicher und theoriebezogener Inhalte mit anwendungs- und praxisorientierter Erprobung. Neben der Theorie steht die praktische Arbeit sowie die Anwendung im eigenen Arbeitsbereich im Vordergrund. Es kommen Lerndialoge, Kleingruppenarbeit, Selbstreflexion, Feedback, Diskussion, Fallarbeit zur Anwendung
Voraussetzungen für die Vergabe von	Erstellung eines „employer-branding“-Konzept-Entwurfes für ein konkretes Unternehmen <i>oder</i> Entwicklung, Begründung und Bewertung eines attraktiven Arbeitszeitmodells; benotet
Verwendbarkeit des Moduls	für Master-Studiengang Personalmanagement; auch als Wahlmodul für andere Studiengänge geeignet (z.B. Management, Mentoring, Organisationsentwicklung & Beratung)
(Grundlagen-) Literatur:	<ul style="list-style-type: none"> • Böttger, E. (2012): Employer Branding. Wiesbaden: Gabler VerlagHolste, J. (2012)Arbeitgeberattraktivität im demographischen Wandel, Gabler-Springer • Kriegler, W. (2012): Praxishandbuch Employer Branding - mit Arbeitshilfen online. Mit starker Marke zum attraktiven Arbeitgeber werden. Haufe • Trost, (Hrsg.)(2009) Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. Luchterhand, Köln • Beermann, B. (2005): Leitfaden zur Einführung von Nacht-und Schichtarbeit. Dortmund • Birkenfeld, R.(2004): ABC der Dienstplangestaltung. Arbeitszeitflexibilität und neue Arbeitszeitmodelle im Gesundheitswesen. Frankfurt/M. • Buschmann, R.; Ulber, J. (2009): Arbeitszeitgesetz Basiskommentar. Frankfurt • Hamm, I. (2001): Flexible Arbeitszeiten in der Praxis. Frankfurt • Kelm, R. (2008): Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in der Pflege. Stuttgart • Seifert, H. (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Stuttgart • Wingen, S.; Hohmann, T.; Bensch, U.; Plum, W. (2004): Vertrauensarbeitszeit – neue Entwicklungen gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen. Dortmund, Berlin, Dresden

Modul: PM 08	Modultitel: Operatives Personalmanagement III.3 - Die Verschiedenheit managen – Diversity-Management	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens in Verbindung mit WB-Akademie		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 5.	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 35 h (4 Tage)
		davon E-Learning: 5 h
	Lernort: Weiterbildung	davon Lerngruppe: 10 h
		davon Praxis: 20 h
		davon Selbststudium: 53 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Diversity Management (DiM) zielt im Wesentlichen auf einen strategischen Umgang mit vielfältigen Talenten und Perspektiven in Denk-, Organisations- und Innovationsprozessen von Unternehmen. Die Studierenden sollen lernen, die Chancen der Vielheit in der Unternehmenskultur zu bewerten und daraus möglichst einen Wettbewerbsvorteil zu entwickeln. Für diakonische bzw. sozialwirtschaftliche Unternehmen, die vorrangig personenbezogene Dienstleister sind, steht hier das Thema der interkulturellen und der interreligiösen Öffnung und eine besondere Diversity- Kompetenz im Umgang mit den „Leistungsnehmern“ im Vordergrund.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Ziel der Veranstaltung ist es, den Studierenden einen Überblick über die Grundlagen, Instrumente und Methoden des Diversity Managements zu vermitteln. Die Studierenden werden in die Lage versetzt, <ul style="list-style-type: none"> • die Konsequenzen der personellen Vielfalt in Organisationen für das Personalmanagement zu erkennen, zu analysieren und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten, • eine betriebliche Diversity-Strategie zu entwickeln • die Handlungsfelder des Diversity Managements bedarfsgerecht auszuwählen und unternehmensbezogen auszugestalten, • effektive und effiziente Maßnahmen des Diversity Managements zu planen, umzusetzen und zu evaluieren, um Diversity Management mit den Aktivitäten der Unternehmensführung und der Personalwirtschaft, insbesondere der PE, zu verzahnen. Zu erwerbende Kenntnisse der Studierenden: Theoretische Grundlagen von Diversity Management - historischer Abriss, rechtlicher Rahmen und Praxisbeispiele	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	Die Studierenden können Konzepte des Diversity für den Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens weiterentwickeln und differenzieren.	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> • Historische Entwicklung des DiM-Konzepts • Theorie- und rechtliche Bezüge von Diversity Management • Leitgedanke „Diversity & Inklusion“ • Diversity-Dimensionen (Alter, Geschlecht, Kultur, Religion...) • Diversity-Handlungsbereiche (Personalmanagement, Marketing...) • praktische Anwendung von Diversity-Maßnahmen (Trainings, Mentoring...) • Methoden der Erfolgsmessung von Diversity Management • Spezielle Aspekte des Diversity-Management in weltanschaulich geprägten Unternehmen (z.B. kirchlichen Wohlfahrtsunternehmen) 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Vorlesung mit seminaristischen Anteilen	
Lernformen:	Vorlesung, Seminar; Literatur- und Praxis-Recherche allein und in Lerngruppen, Austausch und Diskussion über Foren (Lernplattform); Konzeptentwicklung	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	wahlweise Klausur oder Konzept-Ausarbeitung (Projekt-Hausarbeit)	
Verwendbarkeit des Moduls	Master-Studiengang Personalmanagement oder als Wahlmodul in den Studiengängen Management im Sozial- und Gesundheitswesen oder Mentoring – Beraten u. Anleiten im Sozial- und Gesundheitswesen	

(Grundlagen-) Literatur:	<ul style="list-style-type: none">- Hagemann, T. u. Vaudt, S. (2012): Strategien und Instrumente der Organisationsentwicklung zur Interkulturellen Öffnung; in: Griese, Chr. / Marburger, H. (Hg.) : Interkulturelle Öffnung, München- Sauer, M. u. Schmidt, A. (2012): Strategien und Instrumente der Personalentwicklung zur Interkulturellen Öffnung; in: Griese, Chr. / Marburger, H. (Hg.) : Interkulturelle Öffnung, München- Krell, G./ Wächter, H. (Hrsg.) (2006): Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung. München/ Mering- Stuber, M.(2004): Das Potential von Vielfalt nutzen, Neuwied- Barbara Weißbach, Hans-Jürgen Weißbach, Angelika Kipp (2009): Managing Diversity. Konzepte – Fälle – Tools. Ein Trainings-Handbuch. Dortmund
-------------------------------------	---

Modul: PM 09	Modultitel: Operatives Personalmanagement III.4 - Betriebliches Gesundheitsmanagement	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Tim Hagemann in Verbindung mit WB-Akademie		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 5.	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 35 h (4 Tage)
		davon E-Learning: 10 h
		davon Lerngruppe: 16 h
	Lernort: Weiterbildung	davon Praxis: 20 h
		davon Selbststudium: 42 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. In diesem Modul werden dazu die theoretischen und praktischen Grundlagen vermittelt. Basis ist u.a. der salutogenetische Ansatz von Aaron Antonovsky. Vermittelt werden u.a. die wichtigsten Methoden der Gefährdungsanalyse, Maßnahmen des Arbeitsschutzes (speziell für Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens), Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die besonderen Anforderungen an ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - kennen die WHO-Definitionen der Begriffe Krankheit und Gesundheit, können sie auf die betriebliche Realität beziehen und sie für Konzepte des betrieblichen Gesundheitsmanagements anwenden - kennen den salutogenetischen Ansatz von A. Antonovsky - kennen wichtige Ansätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) - kennen ausgewählte Instrumente der Gefährdungsanalyse und können sie exemplarisch anwenden - kennen die gesetzlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes, können ihre praktische Bedeutung einschätzen und sie in ein Konzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement einbringen - kennen Methoden des BGM und des BEM - sind in der Lage, ein BGM-Konzept für ihr Unternehmen zu entwickeln - sind in der Lage physische und psychische Belastungen zu identifizieren und mit Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention zu begegnen. 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> - exemplarische Anwendung und kritische Bewertung von konkreten Methoden der Sozialforschung; hier: der Gefährdungsanalysen, Belastungs- und Beanspruchungsanalysen 	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - theoretische Grundlagen des BGM (u.a. Salutogenese, Ottawa-Charta, Gesetzgebung) - Aufgaben, Rolle und Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft (BG) - Instrumente der Gefährdungsanalyse (u.a. Work Ability Index, Arbeitsschutz, psych. Belastungen, Ergonomie), Fehlzeiten- und AU-Analyse, Gesundheitsreporte, Gesundheitszirkel, BEM - Strategien des BGM (z.B. 3-Säulen-Modell: Verhaltens-, Verhältnis- und Systemprävention) - Anpassung Arbeitsplatz / Arbeitnehmer - Rolle des Personalmanagements im BGM 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Vorlesung mit seminaristischer Gruppenarbeit und Übungen	
Lernformen:	Vorlesung, Seminar; Literatur- und Praxis-Recherche allein und in Lerngruppen, Austausch und Diskussion über Foren (Lernplattform); Konzeptentwicklung	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Wahlweise Erstellung einer (exemplarischen) Gefährdungsanalyse oder eines Konzept-Entwurfs für ein BGM für ein konkretes Unternehmen	
Verwendbarkeit des Moduls	für Master-Studiengang Personalmanagement; auch als Wahlmodul für andere Studiengänge geeignet (z.B. Management, Mentoring, Psychiatrische Pflege, Organisationsentwicklung & Beratung)	

(Grundlagen-) Literatur:	Faller, G. (2012). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Verlag Hans Huber. Treier, M. (2013). Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen
-------------------------------------	--

Modul: PM 10	Modultitel: Operatives Personalmanagement III.5 – Aus- und Übergänge gestalten	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens in Verbindung mit WB-Akademie		
Qualifikationsstufe: Master		Studienhalbjahr: 6. Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 35 h (4 Tage)
		davon E-Learning: 10 h
		davon Lerngruppe: 0 h
	Lernort: Hochschule	davon Praxis: 20 h
		davon Selbststudium: 58 h davon Portfolio-Arbeit: 2 h
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	In diesem Modul werden die berufsbiografischen und organisationalen Schnitt- und Bruchstellen bei der Arbeitsaufnahme, dem internen Wechsel und beim Ausscheiden (Kündigung / Renteneintritt) identifiziert. Die Studierenden lernen Methoden einer Willkommens- und Abschiedskultur kennen und Methoden des Wissenstransfers und der Wissenssicherung (Wissensmanagement), z.B. Einführungskonzepte, intergeneratives Mentoring, Seniorexpertentum.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen die Schnitt- und Bruchstellen, die bei der Arbeitsaufnahme, bei internem Wechsel und beim Verlassen des Unternehmens (wegen Kündigung, Beurlaubung, Renteneintritt) entstehen sowie die damit verbundenen Gefahren des Wissens- und Qualitätsverlustes und können daraus Konsequenzen für das betriebliche Wissensmanagement ziehen - kennen unterschiedliche Anleitungs-, Paten- und Mentorensysteme sowie weitere Instrumente zur Sicherung der Einarbeitungsqualität und können diese Kenntnisse in entsprechende betriebliche Anleitungssysteme einbringen - kennen Methoden des betrieblichen Wissensmanagements, können sie im Blick auf Aufwand und Nutzen einschätzen und können daraus Konsequenzen für das betriebliche Wissensmanagement ziehen - kennen Elemente einer Willkommens- und Abschiedskultur und entsprechende Rituale und können entsprechende Konzepte entwickeln - können Arbeitszeugnisse entsprechend den rechtlichen Vorgaben erstellen und auch „lesen“ (=bewerten). 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> - kennen Methoden des Wissensmanagements und können sie anwenden 	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitseintritt: Einarbeitungssysteme, Anleitung, Paten- und Mentorensysteme, Gestaltung u. Beurteilung von Probezeit - Interner Wechsel: Methoden der Sicherung und Transfer des Wissens - Beurlaubungen: Kontaktpflege und „aktuell halten“ des Wissens - Ausscheiden aus dem Betrieb: Methoden der Vorbereitung auf den Ruhestand. intergenerative Mentorenprogramme, Wissenssicherung - Willkommens- und Abschiedskultur gestalten - Arbeitszeugnisse regelgerecht erstellen und beurteilen 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Vorlesung mit seminaristischen Übungen	
Lernformen:	betriebliche Recherche, Erfahrungsaustausch und –verdichtung in Lerngruppen, Austausch über Lernplattform; exemplarische Konzeptentwicklung	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Präsentation oder Hausarbeit (exemplarische Konzeptentwicklung), einzeln oder als Gruppenleistung; benotet	
Verwendbarkeit des Moduls	für Master-Studiengang Personalmanagement; auch als Wahlmodul für Bachelor-Studiengang Management im Sozial- u. Gesundheitswesen	
(Grundlagen-) Literatur:	<p>DGFP e.V. (Hrsg.) (2009): Personalabbau im Rahmen des nachhaltigen Belegschaftsmanagements. PraxisPapiere Ausgabe 8/2009</p> <p>Kieselbach, F.; Beelmann, G., Mader, S., Wagner, o.(2006): Berufliche Übergänge – Sozialer Geleitschutz bei Personalentlassungen in Deutschland. München</p> <p>Langmaack, B. (1997): Ungeplanter Ruhestand – Zum konstruktiven Umgang mit dem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Stuttgart</p>	

	Scholl, J. (2008): Outplacement – Anstand führt zu Wohlstand. In: Personalwirtschaft 2/2008 DGFP e.V. (Hrsg.) (2006): Flexibilitätsorientiertes Personalmanagement. Grundlagen – Handlungshilfen – Praxisbeispiele. Bielefeld
--	--

Modul: PM 11	Modultitel: Wissenschaftlich Arbeiten I – Aktualisierung und Vertiefung	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Tim Hagemann		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 1.	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 10 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 45 h (5 Tage)
		davon E-Learning: 20 h
		davon Lerngruppe: 36 h
	Lernort: Hochschule	davon Praxis: 0 h
		davon Selbststudium: 147 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	In diesem Modul werden die im Erststudium erworbenen Kompetenzen in Methoden und Selbstverständnis wissenschaftlichen Arbeitens aktualisiert und vertieft. Dabei geht es einerseits um die kritische Lektüre und Beurteilungsfähigkeit von Forschungsergebnissen (sowohl aus quantitativen als auch aus qualitativen Forschungsansätzen) als auch dem Erwerb der Kompetenz für eigene Forschungsvorhaben.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <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 Konzeptentwicklungsprozessen verständlich umzusetzen - kennen die aktuellen Entwicklungen im Bereich der evidenzbasierten Praxis in den Themenfeldern Personalwirtschaft / Personalmanagement sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement und können eine eigene Position hierzu in Prozessen der Konzept- und Instrumentenentwicklung fundiert vertreten - können für einen Personalmanagement- und/oder -entwicklungskonzept bzw. für ein Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein Evaluationskonzept entwickeln und umsetzen 	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - Von der Forschungsfrage zum Forschungsdesign - allgemeine Grundlagen der Sozialforschung - Quantitative Sozialforschung: Erstellen eines systematischen Reviews - Formulieren einer wissenschaftlichen Fragestellung - Systematische Literaturrecherche - Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung - Vertiefung statistischer Methoden (z.B. Signifikanztest, Regressions-analyse, Überlebenszeitanalyse) - Qualitative Sozialforschung: Bedeutung qualitativer Forschungsansätze im Personalmanagement und in der Sozialforschung - Qualitative Forschungsinstrumente und Datenerhebungsmethoden; Datenauswertungsmethoden der qualitativen Sozialforschung - Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung - Internationale Entwicklungen und politische Bedeutung im Bereich der evidenzbasierten Praxis - Evaluationsforschung 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Vorlesung mit seminaristischen Übungen; internetbasierte Lerneinheiten zu Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens; (elektronischer) Studienbrief; Austausch und Diskussion über Foren (Lernplattform)	
Lernformen:	Vorlesung, Seminar, Lerngruppen; Einzelarbeit	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Hausarbeit und/oder Präsentation	

Verwendbarkeit des Moduls	Masterstudiengang Personalmanagement; Masterstudiengang Organisationsentwicklung und Supervision; Masterstudiengang Prävention und Therapie der Sucht
(Grundlagen-) Literatur:	<ul style="list-style-type: none"> - Selmeier, P. & Renkewitz, F. (2013). Forschungsmethoden und Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. Pearson Verlag. - Bortz, J. und Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer Verlag. - Rumsey, D. (2010). Statistik für Dummies: Grundlagen der Statistik, Weiterführende Statistik für Dummies, Wahrscheinlichkeitsrechnung für Dummies. Weinheim: Wiley VCH.

Modul: PM 12	Modultitel: Wissenschaftlich Arbeiten II – Forschungswerkstatt	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Tim Hagemann / Prof. Dr. Jörg Martens		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 4./5.	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 7ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 175 Stunden	davon Kontaktzeit: 45 h (5 Tage)
		davon E-Learning: 10 h
	Lernort: Hochschule	davon Lerngruppe: -
		davon Praxis: -
		davon Selbststudium: 118
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Die Forschungswerkstatt dient der Einübung der in Modul PM 13 überwiegend theoretisch gelernten Forschungsmethoden und zugleich der Vorbereitung der Master-Thesis. Der Werkstatt-Charakter ermöglicht die kollegiale Hinterfragung der wissenschaftlichen Fragestellung bzw. Hypothesenbildung und die Unterstützung bei der Entwicklung des Forschungsdesigns.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden - 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.	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	<ul style="list-style-type: none"> - Formulierung und Verteidigung einer relevanten Forschungsfrage als Diskussionsprozess - Planung eines Forschungsvorhabens in Gruppen (quantitative Fragebogenerhebung, 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. 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Seminar	
Lernformen:	Präsentationen und Fachdiskussionen, z.T. über Foren (Lernplattform); Studienmaterialien, Mentoring / E-Learning, (Internetrecherche), Lernberatung /Lernbegleitung, Erstellung eines systematischen Reviews (in Gruppen)	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungs- unkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Präsentation (unbenotet)	
Verwendbarkeit des Moduls	nur für Master-Studiengang Personalmanagement	
Voraussetzungen zum Besuch des Moduls:	Erfolgreicher Abschluss des Moduls 11	
(Grundlagen-) Literatur:	Selmeier, P. & Renkewitz, F. (2013). Forschungsmethoden und Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. Pearson Verlag. Bortz, J. und Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer Verlag. Bortz, J. und Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (Lehrbuch mit Online - Materialien). Berlin: Springer Verlag.	

Modul: PM 13	Modultitel: Wissenschaftlich Arbeiten III – Portfolio-Arbeit	
Modulverantwortlicher: Studiengangsleitung		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 1.	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 3 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 75 Stunden	davon Kontaktzeit: 18 h (2 Tage)
		davon E-Learning: 0 h
	Lernort: Hochschule	davon Lerngruppe: 10 h
		davon Praxis: - h
		davon Selbststudium: 47 h
Dauer und Häufigkeit: fortlaufend während des Studiums	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Die Studierenden legen zum Beginn des Studiums ein Kompetenzportfolio an, in dem sie sich mit der eigenen Rolle in Beruf und Studium, mit den bereits vor dem Studium erworbenen Kompetenzen und dem Formulieren individueller Lernziele für das Studium auseinandersetzen. Es wird davon ausgegangen, dass alle Studierenden Kompetenzen in das Studium einbringen können: Diese gilt es, im Sinne einer Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungssystemen zu explizieren und zu dokumentieren – auch im Hinblick auf eine mögliche Anrechnung von Studienleistungen. Dieses Portfolio soll über den gesamten Studienverlauf fortgesetzt werden und den weiteren Kompetenzerwerb und die Reflexionsprozesse im Sinn eines „Lerntagebuchs“ dokumentieren. In allen Modulen sind dafür Arbeitszeiten vorgesehen.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden - können ihre aus Berufs- und Lebenserfahrung gewonnenen Kompetenzen reflektieren und explizieren. - können ihre Kompetenzen einschätzen und im Abgleich mit den Lernergebnissen des Studiengangs einordnen - formulieren eigene Lernziele für das Studium - setzen sich mit ihrer beruflichen Rolle und ihrer neuen Rolle als Studierende auseinander	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	- Reflexion und Systematisierung des eigenen wissenschaftlichen Entwicklungs- und Erkenntnisweges	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	- Auseinandersetzung mit der eigenen (Berufs-)Biographie - Erstellen eines Kompetenzportfolios - Formulieren von individuellen Lernzielen - Professionalität und eigene Haltung	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Seminar	
Lernformen:	Vorlesung: Einführung in die Portfolioarbeit, Seminar: Erstellen eines Portfolios und Präsentation; Selbst- und Fremdeinschätzung in Lerngruppen und in Selbstlernphasen. Das Modul ist am Studienbeginn angesiedelt. Das hier erstellte Portfolio soll in allen folgenden Modulen weiterbearbeitet und ergänzt werden. Hierzu ist in jedem Modul ein eigener Workload für Portfolioarbeit definiert.	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Erstellen eines Kompetenzportfolios (unbenotet) Präsentation (unbenotet)	
Verwendbarkeit des Moduls	speziell für Master-Studiengang Personalmanagement	
(Grundlagen-) Literatur:	AK DQR (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Online: http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.su.pply&s=7EWvalyTb63H5vHUpe&fileID=1382436343763 (9.12.2013) Kaufhold, Marisa (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung. Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Richter, Anette (2006): Portfolios im universitären Kontext: wann, wo, wie? In:	

	Brunner, Ilse; Häcker, Thomas; Winter, Felix (Hg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Seelze-Velber : Kallmeyer.
--	---

Modul: PM 14	Modultitel: Wissenschaftlich Arbeiten IV – Master-Thesis und Kolloquium	
Modulverantwortlicher: Professor/inn/en der FH der Diakonie		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 5./ 6.	Modulart: Pflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 20 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 500 Stunden	davon Kontaktzeit: nicht festgelegt
		davon E-Learning: - h
	Lernort: Hochschule	davon Lerngruppe: - h
		davon Praxis: - h
Dauer und Häufigkeit: 1 x jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	davon Selbststudium: 496 h
		davon Portfolio-Arbeit: 4 h
Kurzbeschreibung des Moduls	<p>Ausgehend vom Werkstatt-Modul 12, in dem bereits die Forschungsfrage und ein Forschungsdesign entwickelt wurden, wird in diesem Modul die Master-Arbeit verfasst. Im Mittelpunkt steht die selbstständige Problemlösung oder Beantwortung einer Frage anhand wissenschaftlicher Methoden. Die Arbeit wird von einem / einer Professorin der Hochschule als Erstbetreuer und einem / einer weiteren Dozentin begleitet. Im Laufe des Semesters wird in themenspezifischen Kleingruppen unter Anleitung eines / einer der betreuenden Dozenten/in der Fortschritt der Arbeit kollegial beraten. Ziel ist dabei die Bereicherung des Fachdiskurses der Disziplin durch einen weiterführenden wissenschaftlichen Beitrag, der eigene inhaltliche Akzente setzt.</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. Im Kolloquium werden neben der „Verteidigung“ der Master-Thesis auch die Erkenntnisse ihrer Portfolio-Arbeit reflektiert.</p>	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden stellen mit der Erstellung der Master-Arbeit und dem Kolloquium unter Beweis, dass sie</p> <ul style="list-style-type: none"> - eigenständig innerhalb einer vorgegebenen Frist eine Fragestellung bearbeiten und darüber eine wissenschaftliche Arbeit anfertigen können, - über Kompetenzen zur Bearbeitung und Auswertung von umfassenden Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung eines Forschungsprojektes in einem wissenschaftlichen Fach verfügen, - Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Fachmeinungen zum gewählten Forschungsthema angemessen definieren und interpretieren können sowie die von ihnen erarbeiteten Ergebnisse angemessen vertreten („verteidigen“) können - sich mit Fachvertretern/-innen auf einem wissenschaftlichen Niveau austauschen können - können Erkenntnisse aus ihrer Portfolio-Arbeit benennen, Lernergebnisse und -fortschritte kritisch analysieren und daraus Konsequenzen für ihr persönliches (Weiter-)Lernen entwickeln. 	
Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten	s.o.	
Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:	siehe unter Kurzbeschreibung	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Eigenarbeit, begleitet von kollegialer Beratung durch Mitstudierende und Beratung von Haupt- und Zweitbetreuer/-in	
Lernformen:	Eigenarbeit und Beratung (kollegial / einzeln)	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Schriftliche Arbeit und Kolloquium (Details vgl. Studien- und Prüfungsordnung)	

Verwendbarkeit des Moduls	nur für Masterstudiengang Personalmanagement
(Grundlagen-) Literatur:	siehe Module 11 und 12

Wahlmodule

(mindestens 2 sind zu belegen,
davon mindestens 1 an der Hochschule)

Modul: WM01	Mediation: Konfliktmanagement und -moderation	
Modulverantwortlicher: Prof. für Kommunikation und Beratung (Peter Weber)		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 3./4.	Modulart: Wahlpflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 36 h (4 Tage)
		davon E-Learning: 10 h
	Lernort: Hochschule	davon Lerngruppe: 15 h
		davon Praxis: 25 h
		davon Selbststudium: 37 h
		davon Portfolio-Arbeit: 2 h
Dauer und Häufigkeit: z 1 X jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	<p>Interessensgegensätze sind Konflikte in einem weiteren Sinn und gehören selbstverständlich zum (beruflichen) Leben. „Schwelende“ Spannungen sowie heftige emotionale Auseinandersetzungen führen als Konflikte im engeren Sinne zu erheblichem Stress, zu Frustrationen, zu Reibungs- und Motivationsverlusten. Konflikte als Selbstverständlichkeit zu begreifen und ihre Bewältigung als Chance zu nutzen, erfordert meist einen Umdenkungsprozess bei den Beteiligten.</p> <p>Inhalt des Moduls ist die Vermittlung grundlegender Kenntnisse und Instrumente im Umgang mit Konflikten, die sich auf einer Skala von unerheblichen Alltagskonflikten bis hin zur gewalttätigen Auseinandersetzung bewegen. Das Grundmodul fokussiert auf die Methode der Moderation (bei schwach eskalierten Konflikten), bei der die beteiligten Personen ihre Interessen unter Mithilfe einer vermittelnden Persönlichkeit autonom und gemeinsam zu realisieren versuchen. Im Schwerpunkt stehen Situationen aus der Personalarbeit.</p>	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage, Konflikttypen zu unterscheiden und Eskalationsgrade zu diagnostizieren und auf dieser Grundlage fundierte Entscheidungen über geeignete Maßnahmen zu treffen - sind in der Lage, verantwortlich Verhandlungen zu leiten und Konflikte zu moderieren - verfügen über ein breites, detailliertes Verständnis von wertschätzender Kommunikation - verfügen über spezialisierte fachliche Fertigkeiten zur Wahrnehmung der Interessen Dritter - können ihr umfassendes Wissen integrieren und für die eigenen bzw. betrieblichen Interessen anwenden. 	
Inhalte des Moduls:	<ul style="list-style-type: none"> - Konfliktdefinitionen, -typologien und -klassifizierungen - Eskalationsmodelle und Deeskalationskonzepte - Kompetitives, faires und kooperatives Verhandeln - Moderationskompetenz und Moderationstechniken - Einführung zu Funktionsprinzipien und Einsatzgebieten der Mediation 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen und Übungen), Selbstlernphasen (Studienmaterialien und E-Learning), studienbegleitendes Beratungsprojekt, Lerngruppen.	
Lernformen:	seminaristische Arbeit mit Übungsanteilen und Internet-gestützten Lernmaterialien	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungs-punkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Hausarbeit oder mündl. Prüfung; unbenotet. Der Modulschein weist die aktive Teilnahme an dem Modul nach.	
Verwendbarkeit des Moduls	für Studiengang Personalmanagement sowie weitere Master-Studiengänge mit entsprechendem Wahlmodul	
(Grundlagen-) Literatur:	<ul style="list-style-type: none"> • Glasl, F. (2009). Konfliktmanagement – Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater. Bern: Haupt. • Kals, E. und Ittner, H. (2008). Wirtschaftsmediation. Göttingen: Hogrefe. • Risse, J. (2003). Wirtschaftsmediation. München: Beck. • Seifert, J. (2009). Moderation und Konfliktklärung: Leitfaden zur 	

	Konfliktmoderation. Offenbach: Gabal.
--	---------------------------------------

Modul: WM02	Schwierige Personalgespräche	
Modulverantwortlicher: Prof. für Kommunikation und Beratung (Peter Weber)		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 3./4.	Modulart: Wahlpflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 36 h
		davon E-Learning: 10 h
	Lernort: Hochschule / Weiterbildung	davon Lerngruppe: 15 h
		davon Praxis: 25 h
		davon Selbststudium: 37 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: z 1 X jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Aufbauend auf den Kenntnissen aus dem Grundlagen-Modul stehen im Aufbauseminar die methodische Vertiefung und die praxisorientierte Anwendung des Mediationsverfahrens für r unterschiedliche Konfliktkonstellationen, Konfliktfelder und Konfliktparteien behandelt.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - verfügen über spezialisierte Kompetenzen zur Diagnose von Konflikten und können wissenschaftlich fundierte Entscheidungen über das geeignete Konfliktmanagementinstrument treffen. Sie sind in der Lage, ggf. neue Ideen und Verfahren zu entwickeln, anzuwenden und zu evaluieren. - können Mediationsmethoden und Co-Mediationsmethoden auch in neuen und unvertrauten Situationen sicher anwenden und ihre Entscheidungen begründen und vertreten. beherrschen die allparteiliche Grundhaltung - verfügen über ein umfangreiches methodisches Repertoire im Umgang mit heftigen Emotionen - verfügen über Empathie und Konfliktfähigkeit und können eigenständige Ideen zur Lösung entwickeln. 	
Inhalte des Moduls:	<ul style="list-style-type: none"> - Das Harvard-Konzept - Die Allparteilichkeit des/der Mediiierenden - Verlaufsphasen und Instrumente des Mediationsprozesses - Anwendungsfelder der Mediation - Konfliktmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen - Ausbildungen, Standards, Berufs- und Fachverbände 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	bungen), Selbstlernphasen (Studienmaterialien und E-Learning), studienbegleitendes Beratungsprojekt, Lerngruppen.	
Lernformen:	seminaristische Arbeit mit Übungsanteilen und Internet-gestützten Lernmaterialien	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Teilnahme am WM01 (Mediation I), Hausarbeit oder mündl. Prüfung Der Modulschein weist die aktive Teilnahme an dem Modul nach; unbenotet.	
Verwendbarkeit des Moduls	für Studiengang Personalmanagement sowie weitere Master-Studiengänge mit entsprechendem Wahlmodul	
(Grundlagen-) Literatur:	<ul style="list-style-type: none"> o Fisher, R. et al. (2009). Das Harvard-Konzept: Der Klassiker der Verhandlungstechnik. Frankfurt: Campus. 	

	<ul style="list-style-type: none">○ Montada, L. und Kals, E. (2007). Mediation: Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage. Weinheim: Beltz.○ Risse, J. (2003). Wirtschaftsmediation. München: Beck.
--	---

Modul: WM03	Coaching I: Coachingkompetenz für Führungskräfte (Grundmodul)	
Modulverantwortlicher: Professur für Kommunikation und Beratung (Peter Weber)		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 3./4.	Modulart: Wahlpflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 36 h
		davon E-Learning: 10 h
		davon Lerngruppe: 15 h
	Lernort: Hochschule	davon Praxis: 25 h
		davon Selbststudium: 37 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 X jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Coaching ist die Begleitung, Reflexion und Unterstützung im beruflichen Alltag und im institutionellen Kontext durch eine/n darin erfahrene/n Berater/in. Die berufliche Rolle, das persönliche Erleben, Handeln und Verarbeiten spielen hier ebenso eine Rolle wie die fachliche Haltung sowie institutionelle und strukturelle Kontexte in sozialen Organisationen. Die Beratungskompetenz im Coaching kann für einzelne Personen ebenso genutzt werden wie für die Begleitung von Teams, Leitungsgremien etc. In einem weiten Sinne verfolgt Coaching das Ziel, die Selbstentwicklung eines Individuums zu fördern und es von Beratung unabhängig werden zu lassen. Das Modul vermittelt Grundkenntnisse zu Grundhaltungen, Kompetenzen, Anlässen, Einsatzgebieten und Zielen von Coaching. Dabei wird insbesondere die Perspektive einer Führungskraft betrachtet, die Beratung und Personalentwicklung als wesentliche Führungsinstrumente wahrnehmen möchte.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - verfügen über detailliertes Wissen über Rollen und Rollenklarheit im Coaching und könne ihr Verhalten danach ausrichten - verfügen über spezialisiertes Wissen auf einem aktuellen Entwicklungsstand zu Anlässen, Zielen und Grenzen von Coaching - sind in der Lage, verantwortlich und methodisch zielführend Kommunikationssituationen in einem prozessorientierten Vorgehen zu gestalten - sind in der Lage, soziale Prozesse wahrzunehmen und zu deuten und eigenständige Ideen zum Umgang damit zu entwickeln - verfügen über Empathie in Coachingprozessen - können ihre Selbstreflexionsfähigkeit auch in unvertrauten Kontexten einsetzen, um Entscheidungen zu begründen und zu vertreten - können auf dem aktuellen Stand von Forschung und Anwendung Beratungsangebote für Träger im Sozial- und Gesundheitswesen konzipieren und umsetzen. 	
Inhalte des Moduls:	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching als Prozessberatung und Methode - Coaching als personale Kompetenz - Coaching als Führungsaufgabe - das transformationale Führungskonzept - Basale Kommunikationsmethoden des Coachinggesprächs - Diagnose von Beratungsanlässen - Abgrenzung von anderen Beratungsformaten und Beratungsrollen 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Prä (Studienmaterialien und E-Learning), studienbegleitendes Beratungsprojekt, Lerngruppen.	
Lernformen:	seminaristische Arbeit mit Einzel- und Gruppenübungen und Internet-gestützten Lernmaterialien	
Voraussetzungen für die	Hausarbeit, ggf. mündl. Prüfung.	

Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Der Modulschein weist die aktive Teilnahme an dem Modul nach; unbenotet.
Verwendbarkeit des Moduls	für Studiengang Personalmanagement und andere Master-Studiengängen mit entsprechendem Wahlmodulangebot
(Grundlagen-) Literatur:	<p>Bayer, H. (2000). Coaching-Kompetenz: Persönlichkeitspsychologie. München: Reinhardt.</p> <p>Rauen, C.(2008). Coaching. Göttingen: Hogrefe.</p> <p>Schreyögg, A. (Hrsg.). Organisationsberatung, Supervision, Coaching. Wiesbaden: VS-Verlag.</p> <p>Weber, Peter: Studienbrief Einführung in das Coaching. FHdD.</p>

Modul: WM04	Coaching II: Prozessgestaltung und Führungsmethodik (Aufbaumodul)	
Modulverantwortlicher: Professur für Kommunikation und Beratung (Peter Weber)		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 3./4.	Modulart: Wahlpflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 36 h
		davon E-Learning: 10 h
	Lernort: Hochschule	davon Lerngruppe: 15 h
		davon Praxis: 25 h
		davon Selbststudium: 37 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: z 1 X jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	In Erweiterung der Kenntnisse aus dem Grundlagenmodul werden hier zusätzliche Beratungskompetenzen für den Einsatz des Coachings vermittelt: Erstens in Richtung einer fundierten, reflektierten, professionellen Beraterhaltung, zweitens durch Ausweitung des Methodeninventars, drittens in Richtung der Einsatzmöglichkeiten und -orte für Coaching. Coaching ist sowohl auftrags- als auch prozessbezogen. Das bedeutet, dass im Coachingprozess neben der Klärung von gegebenen Perspektiven und Problembereichen zunehmend neue, alternative Sichtweisen, Deutungsmuster und die „Verflüssigung“ festgefahrener Überzeugungen, Positionen und Verhaltensweisen angeregt werden.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - erwerben fachliche Professionalität als coachende/r Berater/ in und können sich mit Fachvertreter/innen über Probleme und Lösungen auf wissenschaftlichem Niveau austauschen - sind in der Lage, verantwortlich und methodisch zielführend auch schwierige Beratungssituationen zu gestalten - sind in der Lage soziale Prozesse mit Empathie wahrzunehmen und zu deuten - verfügen über ein breites Wissen über unterschiedliche Methoden im Coachingprozess und können Entscheidungen über die Auswahl einer geeigneten Methode (z.B. Konfrontation) begründen und Alternativen abwägen. - verfügen über Souveränität und haben ihre Selbstwirksamkeitserwartung reflektiert 	
Inhalte des Moduls:	<ul style="list-style-type: none"> - Von der Akquise bis zur Evaluation - Systemische Interventionen - Ressourcenorientiertes Beraten - Selbstwirksamkeitserwartung - Professionalisierung von Coaching - Eigenes Coachingkonzept und eigene Beratungspraxis 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen und Übungen), Selbstlernphasen (Studienmaterialien und E-Learning), studienbegleitendes Beratungsprojekt, Lerngruppen.	
Lernformen:	seminaristische Arbeit mit Einzel- und Gruppentraining und Internet-gestützten Lernmaterialien	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Teilnahme an WM03 (Coaching I); Hausarbeit, alternativ mündl. Prüfung. Der Modulschein weist die aktive Teilnahme an dem Modul nach; unbenotet.	
Verwendbarkeit des Moduls	für Studiengang Personalmanagement und weitere Master-Studiengängen, die dieses Wahlmodul vorsehen	
(Grundlagen-) Literatur:	Birgmeier, B. (Hrsg.), (2011). Coachingwissen. Wiesbaden: VS-Verlag. Migge, B. (2007). Handbuch Coaching. Landsberg: Beltz. Schlippe, A. v. (2010). Systemische Interventionen. Stuttgart: UTB.	

	Schreyögg, A. (2003). Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Frankfurt: Campus.
--	--

Modul: WM5	Unternehmenskultur	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Tim Hagemann, Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie / Prof. Dr. Thomas Zippert, Professur für Diakoniewissenschaft		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 3./4.	Modulart: Wahlpflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 36 h
		davon E-Learning: 10 h
	Lernort: Hochschule	davon Lerngruppe: 15 h
		davon Praxis: 25 h
		davon Selbststudium: 37 h
	davon Portfolio-Arbeit: 2 h	
Dauer und Häufigkeit: 1 X jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Unternehmenskulturen sind spürbare und nachweisliche Ausprägungen des jeweiligen „Geistes des Hauses“. Sie bestimmen grundlegend die Muster der Interaktionen, indem sie besondere Akzente kulturell wirksamer Merkmale in den Organisationen setzen. Diese in ihrer Entstehung und Wirkung zu verstehen sowie für Gestaltungs- und Veränderungsprozesse zu nutzen, ist für die Lenkung und Entwicklung sozialer bzw. diakonischer Arbeitsbereiche und Einrichtungen unverzichtbar. Dabei wird die herausragende Rolle der Personalarbeit für die Unternehmenskultur besonders betrachtet.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - verfügen über ein breites Spektrum an Diagnose- und Entwicklungsinstrumenten, mit deren Hilfe sie Kulturmerkmale sozialer Organisationen zutreffend klassifizieren können. - haben ein kritisches Verständnis von Wirkungen und Nebenwirkungen von Ausprägungen der Unternehmenskultur und können ihre Bedeutung für das Personalmanagement formulieren und präsentieren - sind in der Lage, eigenständig Ideen und Konzepte zu entwickeln, um kulturellen Wandel und Gestaltung von Unternehmenskultur kompetent anzustoßen und zu begleiten 	
Inhalte des Moduls:	<ul style="list-style-type: none"> - Der Kultur- und Religionsbegriff und seine Relevanz für das Sozial- und Gesundheitswesen - Diagnoseinstrumente zu Merkmalen der Unternehmenskultur als Hierarchiemodell: Werteprinzipien, Normen/Gesetze, Einstellungsmuster, Rituale, Verkörperungen, Sprache, Symbole, Alltagspraktiken - Kultureller Wandel und Systementwicklung als Aufgabe sozialer Unternehmen - Emergenz, Autopoiesis und Selbstreferenzialität in sozialen Organisationen als Kontrapunkt zu systematischer Steuerung, Zielentwicklung und Prozessmanagement - Kultur/Religion als Konflikt- und Sprengstoff: Interkulturelle Verständigung und interkulturelle/interreligiöse Spannungen und Krisen in sozialen Organisationen - Die Vision, die Haltung, die Motivation, die Tradition als Determinanten von Kultur - Diakonische Kultur als Sinnstiftung. Provokation und Identitätsgewinn - Zentrale Bedeutung von U-Kultur für das Personalmanagement und Employer Branding 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (Studienbriefe), Internetgestützte Lernaufgaben, Praxisaufgaben, Fallbeispiele	
Lernformen:	seminaristische Arbeit mit Beobachtungsaufgaben	

Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Hausarbeit, ggf. mündl. Prüfung. Der Modulschein weist die aktive Teilnahme an dem Modul nach; unbenotet.
Verwendbarkeit des Moduls	Für Studiengang Personalmanagement und weitere Master-Studiengänge. in denen dieses Wahlmodul vorgesehen ist
(Grundlagen-) Literatur:	Bates - nchen Schein, In Scholl, W. Grundkonzepte der Organisation. In H. Schuler (Hrsg.), Organisationspsychologie (S. 409-444). Hoffmann, B. (2008): Diakonische Unternehmenskultur. Stuttgart

Modul: WM06	Verhandlungstraining	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Peter Weber, Professur für Kommunikation und Beratung		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 3./4.	Modulart: Wahlpflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Erfolgreich verhandeln -	davon Kontaktzeit: 36 h
		davon E-Learning: 10 h
		davon Lerngruppe: 15 h
	Lernort: Hochschule	davon Praxis: 25 h
		davon Selbststudium: 37 h
davon Portfolio-Arbeit: 2 h		
Dauer und Häufigkeit: 1 X jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	Sprache: deutsch
Kurzbeschreibung des Moduls	Erfolgreich verhandeln – und dabei nach Möglichkeit ein Ergebnis erzielen, dass beide Seiten als Gewinn für sich verstehen können. Insbesondere geht es um Verhandlungen mit Bewerbern, mit Mitarbeitenden, mit dem Betriebsrat/der Mitarbeitervertretung und mit Mitgliedern des Managements.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - können eigenverantwortlich Verhandlungen gezielt planen und systematisch und sachbezogen führen - können die verschiedenen Situationen der Verhandlungspartner wahrnehmen und vertreten und selbstständig Lösungen und winwin-Strategien entwickeln - sind in der Lage, ihre eigenen Verhaltens- und Verhandlungsgewohnheiten zu reflektieren und ggf. zu verändern und begründete Entscheidungen auch auf der Grundlage begrenzter Informationen zu treffen 	
Inhalte des Moduls:	<p>Verhandlungskonzepte (z.B. Harvard-Konzept, Gordons Managerkonferenz; niederlagenlose Gesprächsführung...)</p> <p>Verhandlungsstrategien (z.B. Bermuda-Dreieck), Planung und Vorbereitung von Verhandlungen</p> <p>Grundzüge menschlicher Kommunikation und Reflexion eigener Einstellungen und Verhaltensgewohnheiten</p> <p>Phasen der Verhandlungsführung</p>	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Präsenzveranstaltungen (z.B. Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (z.B. Studienmaterialien, Mentoring / E-Learning), studienbegleitende Projekte, Lernberatung/Lernbegleitung	
Lernformen:	seminaristische Arbeit mit Übungsanteilen und Internet-gestützten Lernmaterialien	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Kolloquium. Der Modulschein weist die aktive Teilnahme an dem Modul und die Dokumentation und Reflektion einer Verhandlungssequenz nach; unbenotet.	
Verwendbarkeit des Moduls	für Studiengang Personalmanagement sowie weitere Master-Studiengänge mit entsprechenden Wahlmodulen	

Modul: WM7	Führungs- und Selbstkompetenz	
Modulverantwortlicher: Prof. Dr. Jörg Martens		
Qualifikationsstufe: Master	Studienhalbjahr: 3./4.	Modulart: Wahlpflichtmodul
Leistungspunkte (Credits): 5 ECTS	Arbeitsbelastung gesamt: 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 36 h
		davon E-Learning: 10 h
	Lernort: Weiterbildung	davon Lerngruppe: 15 h
		davon Praxis: 25 h
Dauer und Häufigkeit: 1 X jährlich	Teilnahmevoraussetzungen:	davon Selbststudium: 37 h
		davon Portfolio-Arbeit: 2 h
Kurzbeschreibung des Moduls	Personen mit der Aufgabe des Personalmanagements haben i.d.R. Führungsaufgaben inne oder sind in Stabsstellen verankert. In diesem Modul werden zum einen Grundlagen der Führungskompetenz vermittelt, zum anderen geht es um Methoden der Selbstorganisation und schließlich um die Reflexion und Klärung der eigenen Rolle im Unternehmen.	
Qualifikationsziele / Kompetenzen:	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - können unterschiedliche Führungsansätze, -stile und -methoden hinsichtlich ihrer Besonderheiten, Grenzen und Terminologien definieren und interpretieren und hinsichtlich ihrer jeweilige Angemessenheit und Wirksamkeit beurteilen - verfügen über detailliertes Wissen über verschiedene Organisationsformen sowie über spezialisierte fachliche und konzeptionelle Fertigkeiten zur organisatorischen Verankerung von Personalmanagement in Unternehmen - können ihre eigene Rolle im Unternehmen beschreiben, einordnen und reflektieren und kennen die damit verbundenen Implikationen, Chancen und Grenzen - können Gruppen, Teams oder Organisationen im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten 	
Inhalte des Moduls:	<ul style="list-style-type: none"> - Führungskonzepte - Führungsstile (auch in ihrer historischen Entwicklung) - Organisationsformen des Personalmanagements (Stäbe, Linienvorgesetzte, Fachabteilungen...) und ihre Vor- und Nachteile - Selbst- und Rollenreflexion als Führungskraft 	
Art der Lehrveranstaltung(en):	Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen, Übungen), Selbsterfahrungs-Übungen; Selbstlernphasen (Studienbriefe), Internetgestützte Lernaufgaben, Fallbeispiele	
Lernformen:	seminaristische Arbeit mit Analyse- und Beobachtungsaufgaben	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):	Selbst-Reflexion (nach Raster) Der Modulschein weist die aktive Teilnahme an dem Modul nach; unbenotet.	
Verwendbarkeit des Moduls	Für Studiengang Personalmanagement und weitere Master-Studiengänge, in denen dieses Wahlmodul vorgesehen ist	

<p>(Grundlagen-) Literatur:</p>	<p>v. Rosenstiel, L.v., Regnet, E., Domsch, M.: Führung von Mitarbeitenden Senge, P.M.: Die fünfte Disziplin Wunderer, R.: Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre Lührmann, T. (2006). Führung, Interaktion und Identität: Die neuere Identitätstheorie als Beitrag zur Fundierung einer Interaktionstheorie der Führung. Wiesbaden: DUV Gabler. Schulz von Thun, F. (2003) . Miteinander reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. Reinbek: rororo. Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestal- tung. Wiesbaden: Gabler. Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium. Covey, St.R. u.a.: Die 7 Wege zur Effektivität</p>
--	--